

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS  
INTENSIVOS – ADULTO**

---

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad  
de cuidados intensivos – hospitales nivel III - 1, Trujillo 2021**

---

**Línea de Investigación: Gestión de la calidad del cuidado de enfermería**

**Autor(es):**

Anacleto Romero, Paola Stefani  
Chanamé Sevilla, Silvia María

**Jurado Evaluador:**

Presidente: Chu Campos, Luisa Bertha

Secretario: Reyes Alfaro, Erika Felipa Vocal:

Vocal : Ñique Miranda, María Isabel

**Asesor(a):**

Uribe Orellana, Marina

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-2171-9914>

**TRUJILLO – PERÚ 2023**

**Fecha de sustentación: 2023/05/17**

# Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – hospitales nivel III - 1, Trujillo 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
5	<a href="https://repositorio.unne.edu.ar">repositorio.unne.edu.ar</a> Fuente de Internet	3%
6	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 2%

Excluir bibliografía

Activo

## ***Declaración de originalidad***

Yo, Dra. Marina Uribe Orellana, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Uci - Adulto, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – hospitales nivel III -1, Trujillo 2021.”, autoras Anacleto Romero Paola Stefani y Chanamé Sevilla Silvia María., dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el lunes 10 de julio del 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

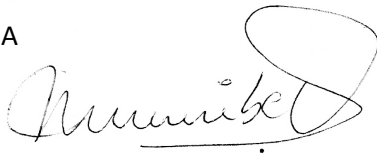
Trujillo, 10 de julio del 2023

Apellidos y nombres del asesor(a)

DNI: 18153659

ORCID: 000-0003-2171-9914

FIRMA



Anacleto Romero Paola Stefani

DNI: 46489298



Chanamé Sevilla Silvia María

DNI: 47893366



**RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0160-2023-D-F-CCSS-UPAO**

Trujillo, 16 de marzo del 2023

**VISTO:** el Oficio electrónico N° 0362-2023-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de las Licenciadas **PAOLA STEFANI ANACLETO ROMERO** y **SILVIA MARÍA CHANAMÉ SEVILLA**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 0362-2023-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITALES NIVEL III TRUJILLO 2021**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidados Intensivos - Adulto, a las docentes: Dra. LUISA BERTHA CHU CAMPOS Presidenta, Ms. ERIKA FELIPA REYES ALFARO Secretaria y Ms. MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA Vocal.

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITALES NIVEL III TRUJILLO 2021**, realizada por las Licenciadas **PAOLA STEFANI ANACLETO ROMERO** y **SILVIA MARÍA CHANAMÉ SEVILLA**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidados Intensivos - Adulto.


**SEGUNDO:** **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a los docentes:

<b>Dra. LUISA BERTHA CHU CAMPOS</b>	<b>PRESIDENTA</b>
<b>Ms. ERIKA FELIPA REYES ALFARO</b>	<b>SECRETARIA</b>
<b>Ms. MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA</b>	<b>VOCAL</b>

**TERCERO:** **REMITIR** la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



  
Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



  
Ms. Carlos Augusto Díez Morales  
Secretario Académico (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.c.: DASE, SEPE  
Archivo

*Luz Hato C.*



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo  
Teléfono: (+511) 044) 604444 - anexo 2341  
fac\_salud@upao.edu.pe  
Trujillo - Perú

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS  
INTENSIVOS – ADULTO**

---

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad  
de cuidados intensivos – hospitales nivel III - 1, Trujillo 2021**

---

Línea de Investigación: Gestión de la calidad del cuidado de enfermería

**Autor(es):**

Anacleto Romero, Paola Stefani  
Chanamé Sevilla, Silvia María

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Chu Campos, Luisa Bertha

**Secretario:** Reyes Alfaro, Erika Felipa

**Vocal:** Ñique Miranda, María Isabel

**Asesor(a):**

Uribe Orellana, Marina

**Código Orcid:** <http://orcid.org/0000-0003-2171-9914>

**TRUJILLO – PERÚ 2023**

**Fecha de sustentación: 2023/05/17**

## DEDICATORIA

A Dios por regalarme la vida, mi madre Marleny en el cielo y a mi hijo Salvador por ser el motivo para continuar esforzándome en la vida, y llenar de felicidad todos mis días.

Silvia.

A Dios por mantener con vida a mi familia en tiempos tan críticos.

A mi madre:

Gracias por tu constante sacrificio al darme una carrera para el futuro, creer en mí y estar apoyándome incondicionalmente para lograr el éxito en mi formación profesional.

Cada meta trazada y concluida es motivo para darte felicidad y llenarte de orgullo, tu única hija siempre te amará.

Paola S.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por guiarnos en nuestros caminos de vida, por brindarnos sabiduría para terminar con éxito nuestros proyectos académicos.

Agradecemos a nuestra asesora Dra. Marina Uribe Orellana, quien con su excelente profesionalismo y paciencia nos orientó en la realización de nuestro trabajo.

A la Universidad Privada Antenor Orrego que nos recibió en sus aulas en donde obtuvimos las enseñanzas de excelentes profesionales.



## RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar el nivel de estrés laboral y la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos. La investigación fue descriptiva, cuantitativa, no experimental. La muestra la constituyeron 35 enfermeras que laboran en el Hospital Regional Docente y Hospital Belén de Trujillo, a quienes se les aplicó una encuesta para identificar el nivel de estrés laboral y reconocer la práctica de estrategias de afrontamiento en la unidad de cuidados intensivos. Los resultados fueron: el 45.7% de las enfermeras tiene estrés laboral alto y el 17.1 nivel bajo, en la práctica de estrategias de afrontamiento el 22.9% de enfermeras tiene buenas prácticas y el 45.7% malas. Se concluye que a mayor mala práctica de estrategias de afrontamiento mayor será el estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, en cuanto a la significancia  $p = 0,000$  siendo menor al nivel de significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); esto señala que existe relación significativa entre estrés laboral y las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III - Trujillo 2021.

Palabras clave: estrés laboral, estrategias de afrontamiento.

## **ABSTRAC**

The purpose of this study is to determine the level of job stress and the practice of coping strategies of the nurse in the intensive care unit. The research was descriptive, quantitative, not experimental. The sample was made up of 35 nurses who work at the Hospital Regional Docente and Hospital Belén de Trujillo, to whom a survey was applied to identify the level of work stress and recognize the practice of coping strategies in the intensive care unit. The results were: 45.7% of nurses have high work stress and 17.1 low level, in the practice of coping strategies 22.9% of nurses have good practices and 45.7% bad. It is concluded that the greater the poor practice of coping strategies, the greater the work stress of the nurse in the intensive care unit, in terms of significance  $p = 0.000$ , being less than the standard significance level of 5% ( $p < 0.05$ ); this indicates that there is a significant relationship between work stress and the practices of coping strategies of the nurse in the intensive care unit - Hospitals level III - Trujillo 2021.

Keywords: work stress, coping strategies.

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

Dando cumplimiento con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y como requisito indispensable para OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CUIDADOS INTENSIVOS – ADULTO, presentamos ante su digna consideración el informe de Tesis titulado: “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – hospitales nivel III, Trujillo 2021”; con el cual pretendemos contribuir al aumento de conocimientos claves para el desenvolvimiento como futuros profesionales intensivistas- adulto, asimismo esperamos que éste cumpla con los requisitos exigidos para la aprobación del mismo.

Dejamos a su consideración y criterio para que con justicia y serenidad de docentes sea sometido a la evaluación correspondiente.

**LAS AUTORAS**

## HOJA DE ROLES DEL JURADO

### Señores Miembros del Jurado:

PRESIDENTE : DRA. LUISA BERTHA CHU CAMPOS

SECRETARIA : MS. ERIKA FELIPA REYES ALFARO

VOCAL : MS. MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA

Cumpliendo con los requerimientos estipulados en el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con Mención en Cuidados Intensivos Adulto, ponemos a vuestra disposición la presente tesis titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITALES NIVEL III - 1, TRUJILLO 2021”**.

Gracias

Trujillo, 24 de abril del 2023

---

Lic. Enf. Silvia María Chanamé Sevilla  
DNI 47893366

---

Lic. Enf. Paola S. Anacleto Romero  
DNI 46489298

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC.....	v
TABLA DE CONTENIDO .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	vii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO DE REFERENCIA .....	7
III. METODOLOGIA:.....	23
IV. RESULTADOS:.....	29
V. DISCUSIÓN: .....	36
CONCLUSIÓN .....	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	41
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

### Tabla IV - 1

Estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III-1 Trujillo - 2021.....	28
--	----

### Figura IV - 1

Estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III-1 Trujillo - 2021.....	28
--	----

### Tabla IV - 2

Estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III-1 - Trujillo 2021.....	29
--	----

### Figura IV – 2

Estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III-1 - Trujillo 2021.....	29
--	----

### Tabla IV - 3

Prueba de normalidad entre el nivel de estrés laboral y práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 - Trujillo 2021.....	30
--	----

### Tabla IV - 4

Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre estrés laboral y las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 - Trujillo 2021.....	31
--	----

Tabla IV - 5

Comparación según el estrés laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021..... 32

Figura IV – 3

Comparación según el estrés laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021..... 32

Tabla IV - 6

Comparación según las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021..... 33

Figura IV – 4

Comparación según las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021..... 33





# I. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Problema de investigación:

### a. Descripción de la realidad problemática:

La disciplina y también llamada ciencia de enfermería ha tenido un impulso importante desde los inicios del siglo XX, debido a que conforme avanzan los descubrimientos en el campo médico; es así que las necesidades de salud de la sociedad exigen una atención con altos estándares de calidad, por tal motivo, los cuidados que brinda el profesional de enfermería han tenido que evolucionar científicamente para así brindar un cuidado que asegure la mejoría de la vida del ser humano, específicamente cuando se habla de un paciente en estado crítico. (1).

El profesional de enfermería al desempeñar su labor en esta área crítica debe ser consciente de que requiere incorporar de manera práctica un amplio campo de conocimientos científicos, dominar habilidades y disponer de un perfil humanístico ya que supone una relación de cuidado con pacientes cuyo estado de salud está entre la vida y la muerte; por lo cual conlleva sobrellevar un trabajo generador de estrés. (3)

En consecuencia, es preciso que sepa reconocer en su persona eventos de estrés laboral, así como causas, signos y síntomas, para que en respuesta a ello desarrolle y ponga en práctica actividades que le permitan afrontar el estrés laboral de una manera efectiva, evitando producirse un desgaste tanto para el profesional como para el paciente al que brinda el cuidado. (2)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (5) señala al estrés como “las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción, respuesta que puede ser coherente con las demandas del entorno, o bien, insuficientes o exageradas”. Cabe

resaltar que, en gran parte del mundo, el estrés laboral sigue constituyendo un gran inconveniente debido a la falta de práctica de estrategias de afrontamiento, las cuales tienen gran relevancia. Las estadísticas de estudios revisados en diversos países europeos confirman que el estrés es uno de los problemas de salud más peligrosos, no en vano muchos lo citan como la “Epidemia del Siglo XXI”.

Referente a lo anteriormente mencionado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, “a nivel mundial entre el 5% y el 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen estrés laboral, mientras que en los países industrializados sería el 20% y el 50%”. “En el continente Europeo se identificó que las cifras más altas en trabajadores que laboran en el ámbito asistencial y sufren estrés laboral son Suiza con un 68% Noruega y Suecia con un 31%, Alemania con un 28%, manteniendo Holanda el menor porcentaje de estrés laboral”. En América Latina, los porcentajes también incrementan año a año. Argentina 2015, es uno de los países más afectados; el 65% de los trabajadores asistenciales admitieron que sufren estrés en su actividad laboral y un 18% en el interior del país. (1)

Continuemos, de un total de cuatro mil trabajadores del área de salud encuestados en el Perú (2016), el 78% refirió haber percibido alguna vez de estrés laboral, ocasionado por el excesivo trabajo y responsabilidades propias del cargo que desempeñan. Un estudio realizado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) señala que el 80% de peruanos en general sufren o han sufrido estrés. Ahora bien, el estudio elaborado en base a encuestas indica que el 47.7% de mujeres manifestaron estar frecuentemente bajo estrés, mientras que los hombres son vistos como menos expuestos a este problema. (6)

En 1993 Halstead, Bennett, Cunningham, refieren “las estrategias de afrontamiento hacen referencia a los esfuerzos cognitivos y conductuales orientados a manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar las demandas externas e internas que aparecen y generan estrés; actuando, así como regulador de la perturbación emocional para garantizar un cuidado de enfermería eficaz, eficiente y satisfactorio”. (7).

En 1974 Cullen y colaboradores introduce el modelo TISS (Therapeutic Intervention Scoring System) una escala utilizada en el servicio de unidad de cuidados intensivos con el objetivo de clasificar a los pacientes críticos según el nivel de gravedad de su patología, medir y cuantificar la carga de trabajo del profesional de enfermería, ya que esto sería un factor de riesgo para que la sobrecarga laboral se convierta en un generador de estrés; consecuentemente la utilización correcta de dicha escala permite mejorar la calidad de cuidado que brinda la enfermera. (4)

Actualmente en nuestra sociedad el profesional de enfermería es considerado un integrante esencial dentro del equipo multidisciplinario que labora en la unidad de cuidados intensivos, ya que proporciona los cuidados óptimos dentro del enfoque integral de salud, con el objetivo de conseguir mejores condiciones de vida y salud. Por esta razón es que se precisan cuidados de alta eficacia los cuales se ha demostrado que se alcanzan cuando el profesional de enfermería salvaguarda un equilibrio bio-psico-social, el cual se obtiene gracias a mecanismos compensadores, entre ellos estrategias de afrontamiento que práctica para neutralizar y enfrentar situaciones de estrés. (3)

Es evidente que el trabajo del profesional de enfermería en el terreno hospitalario podría convertirse en una fuente causante de estrés ya sea por el tiempo ejercido o la carga laboral diaria; sobre todo en la actualidad ya que se evidencia un aumento en la demanda de pacientes en Hospital Regional Docente de Trujillo y Hospital Belén de Trujillo.

Ambos nosocomios son nivel III-1 los cuales de acuerdo con su resolución cuentan con un servicio de cuidados críticos.

El Hospital Regional Docente de Trujillo y Hospital Belén de Trujillo han sido tomados como entidades de interés, debido a que son los establecimientos públicos nivel III-1 de salud más grandes de la provincia de Trujillo; así también resulta de utilidad investigar la problemática de estrés laboral y la práctica o ausencia de estrategias de afrontamiento, lo cual puede deberse a la alta demanda de pacientes, la poca cantidad de camas, carga laboral excesiva por falta de personal, ausentismo de personal, desgaste profesional, gestión administrativa deficiente, conflictos con colegas, desmotivación entre otros que estarían provocando estrés en las enfermeras que se desempeñan en las UCI's de dichos establecimientos.

#### **b. Formulación del problema:**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 Trujillo 2021?

#### **c. Justificación de la investigación:**

La presente investigación se realizó con el propósito de decretar el nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los Hospitales nivel III-1 de Trujillo. Este estudio fue favorecedor porque demostró el nivel de estrés del profesional de enfermería y las estrategias de afrontamiento a las que recurren de manera eficaz para neutralizarlo.

Durante nuestras prácticas de especialidad prestamos atención a que habitualmente en su mayoría los profesionales de enfermería expresan cuadros de estrés ya sea manera sensata o automática, el cual se

manifestaba tanto con síntomas cognitivos, emocionales, físicos y conductuales, interfiriendo directamente en el cuidado que brindan a los pacientes e incluso son sus compañeros de trabajo.

Por consiguiente, esta investigación es valiosa ya que proporcionó al Departamento de Enfermería tanto del Hospital Regional Docente de Trujillo como al Hospital Belén de Trujillo, referencias y cifras que les ayude a abrir puertas para identificar situaciones estresantes y la práctica o no de estrategias de afrontamiento por parte del profesional de enfermería dentro la de unidad de cuidados intensivos.

De igual carácter los resultados que se obtuvieron sirvieron de reflexión, evaluación, autoevaluación y supervisión, para el aspecto bio-psico-social del profesional de enfermería lo cual repercutirá y contribuirá en el éxito de la calidad de cuidado al paciente cumpliendo así nuestra razón de ser, el cuidado. De igual manera los resultados servirán; después de la sustentación y con las recomendaciones brindadas por las autoras se realizará la entrega del informe con los resultados respectivos con la finalidad de que la jefa de enfermeras realice las gestiones pertinentes a fin de ver oportunidades de mejora.

También consideramos que tiene un gran aporte teórico ya que brinda facilidades para tener acceso a información sobre las estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, permitiendo que así se reduzca el estrés laboral en el profesional de enfermería.

Finalmente, el aporte metodológico es evidente ya que se utilizaron herramientas validadas y confiables para así luego contribuir a mas investigaciones.

## **1.2 Objetivos:**

### **1.2.1 Objetivo general:**

Establecer la relación entre el nivel de estrés laboral y práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 Trujillo 2021.

### **1.2.2 Objetivos específicos:**

- ❖ Precisar el nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 Trujillo 2021.
  
- ❖ Identificar la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III-1 Trujillo 2021.
  
- ❖ Comparar los resultados entre el Hospital Regional y Hospital Belén de Trujillo 2021.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1 Antecedentes del estudio:

#### A Nivel Internacional

Noris et al. 2017 en México, efectuaron una investigación titulada “Estresores y función de afrontar los problemas de las licenciadas del nosocomio en Veracruz”. La finalidad se llevó a establecer a los estresores y el modo de afrontar en su labor de las licenciadas. Es transversal, cuantitativo, descriptivo y prospectivo, La muestra se incluyó a 28 licenciadas de enfermería y 5 licenciados. La herramienta es un formulario modelo escala aplicada. Sus logros fue el 60%, informaron obstáculos en su labor por estresores. Su efecto existió en su centro de labores es moderado y en cuanto al modo de afrontamiento se evidencia solución apropiada ante la posición estresante. (70)

Valentina y Tarazona 2018 en Colombia. Realizaron un estudio “Desgaste ocupacional y el estrés” por medio de los instrumentos validados inventario de burnout de maslash y perfil de estrés en los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos de una institución prestadora de salud - Colombia, aplicaron un cuestionario a todos los enfermeros de cuidados intensivos (UCI), que corresponde a 72 enfermeros, siendo una población finita de la zona Norte de Santander, Cúcuta. Se encontró una correlación de 0,05 lo cual es una correlación bilateral, esta es directamente proporcional entre el Nivel de Estrés y el Burnout lo que quiere decir que a mayor nivel de estrés mayor es el nivel de Burnout. (71)

Niño 2019 en México, llevó a cabo una investigación titulada “Estresores captado y métodos de afrontar en el personal de licenciadas: implicar la forma”. El propósito es dimensionar la magnitud del estresor captado para vincular las variables para manejar y afrontar en su área

laboral. Es transversal, correlacional y descriptivo. La prueba fue agregada por 15 licenciadas. La herramienta es un formulario modelo escala. Los logros condujeron que hay un aumento rango estresor. Su efecto no tuvo diferenciación expresiva en ambas variables. (72)

### **A Nivel Nacional**

Quispe D. 2019 en Perú. Realizó una investigación sobre el Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque. La Victoria, Chiclayo, 2018. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores y los resultados fueron: el nivel de estrés de los profesionales de salud en la dimensión de Agotamiento emocional es 77.8% bajo y 22.2% medio, en Realización personal 100% alto y en Despersonalización 100% bajo. El Nivel de desempeño laboral de los profesionales del centro de salud El bosque, en la Calidad de trabajo 82.2% es eficiente, mientras que el 22.2% es regular, en Responsabilidad, Trabajo en Equipo y compromiso institucional es 100% eficiente. (56)

Chocce M. 2022 en Perú. Realizó un estudio sobre Estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima Norte durante pandemia 2022. Su muestra fue conformada por 34 enfermeras, en relación al estrés el 79% tuvieron estrés medio, el 12% estrés bajo y el 9% estrés alto. (57)

Dávalos 2019 en Perú. Efectuó un estudio sobre “Nivel de Estrés Laboral en las Enfermeras del Hospital Nacional de Emergencia José Casimiro Ulloa”. La población estuvo compuesta por 92 licenciadas. Las conclusiones fueron el 56.25% de las licenciadas del HNE “José Casimiro Ulloa” cuentan con un nivel de estrés laboral moderado. El 60.4% de las licenciadas del HNE “José Casimiro Ulloa”; presentan un cansancio emocional moderado. (58)



Matos M. 2021 en Perú. Realizó una investigación sobre el Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. Los resultados encontrados fueron el 80% de encuestadas tienen un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 10% tiene nivel alto y el 3% nivel bajo. En la dimensión de agotamiento emocional el 45% de encuestadas tienen un nivel medio de estrés laboral, seguido de nivel bajo con 45% y un 10% nivel alto. En la dimensión realización personal el 75% de encuestadas tienen un nivel alto de estrés laboral, mientras que el 20% nivel medio y el 5% nivel bajo. En la dimensión de despersonalización el 65% de encuestadas tienen un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 25% nivel medio y el 10% nivel bajo. Conclusiones: El 80% de las enfermeras del servicio de emergencia tienen un nivel medio de estrés laboral.

Morales C. 2017 en Perú. Efectuó un estudio “Nivel de estrés de las enfermeras que trabajan en las áreas críticas del Instituto de salud del niño”. Se halló que el 63.2% de licenciadas muestra un nivel de estrés laboral moderado. Con respecto a las sub escalas de estrés en la dimensión cansancio emocional 61.8% presentan 18 nivel moderado; en la dimensión de despersonalización 51.3% licenciadas presentan también nivel moderado y en la dimensión de realización personal 14.5% enfermeras presenta un nivel alto estrés; lo cual puede repercutir en la calidad de atención que se brinda al paciente. (59)

Sánchez G. y col. 2018 en Perú. Realizaron el estudio Estrés Laboral y Calidad de Cuidado de la Enfermera(o), Hospitales del MINSA Chimbote, finaliza en que la gran mayoría de licenciados muestran un porcentaje de 96% entre los niveles alto y medio. La mayoría de los licenciados cualificaron nivel medio de la calidad del cuidado. El 81,83% cualificaron con nivel alto a medio de estrés laboral, y de medio a bajo en la calidad del cuidado de la enfermera. (60)

## **A Nivel Local:**

Rodríguez Q. 2021 en Trujillo. Efectuó un estudio que tiene por título Relación entre factores psicosociales y nivel de estrés en trabajadores del CAP III metropolitano ESSALUD – Trujillo – 2021. Los resultados fueron el 48.4% presentó nivel de estrés alto, los factores psicosociales de los trabajadores en estudio fueron: psicológicas desfavorables en 64.1%, control sobre el trabajo desfavorable 51.6%, inseguridad sobre el futuro desfavorable 56.3, apoyo social y calidad del liderazgo desfavorables 40.6%, doble presencia favorable 48.4%, estima desfavorable 59.4%. (67)

Alvarado A. 2021 en Trujillo. En un estudio sobre Relación entre comunicación asertiva y estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La Libertad 2021. Se encontró que respecto al estrés laboral el 58.3% presento nivel bajo de estrés laboral, el 36.1% estrés moderado, solo el 5.6% nivel de estrés alto. (68)

Pintado O. 2018 en Chimbote. Realizó un estudio de Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Essalud III Chimbote, 2018. Los resultados fueron el 72% de personal de enfermería presento nivel de estrés medio y el 28% nivel de estrés bajo. (69)

## **2.2 Marco teórico:**

La indagación se fundamentó en dos pensamientos principales: estrés laboral y estrategias de afrontamiento. Estrés es un vocablo que nace de la lengua latín, la cual fue manejada con abundante continuidad a través del siglo XVII para aparentar "percance" o "abatimiento", a fines del siglo

XVIII su manejo se transformó en “presión”, “esfuerzo”, “fuerza” o “peso” que produce diferentes categorías de rigidez en el ser humano lo cual trae consigo efectos en cuerpo y mente. Consecutivamente, la expresión se ha aprovechado con cuantiosas representaciones y sirve para nombrar una réplica del individuo, como para subrayar las secuelas producidas ante insistentes exposiciones a condiciones estresantes. (8)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (10) define al fenómeno del estrés como las reacciones fisiológicas que en su conjunto preparan al organismo para la acción. Considerado desde este punto de vista, el estrés sería una alarma, un estímulo que conduce a la acción, una respuesta necesaria para la supervivencia, respuesta que puede ser coherente con las demandas del entorno, o bien, insuficientes o exageradas. Cuando esta respuesta natural se da en abundancia se produce una sobrecarga de tensión que afecta en el organismo del ser humano y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano.

Selye H. (9) en su hipótesis del Síndrome de Adaptación General, donde concreta al estrés como “respuestas inducidas de forma inespecífica en el individuo ante cualquier tipo de requerimiento que se plantea sobre él. El estrés como contestación, es la variación causada por un elemento estresante; en esta descripción el punto central es la negativa en lugar de los hechos ya que se enfoca básicamente en cuál es la respuesta del ser humano ante una situación estresante”.

También definió al estrés, como “una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual al factor estresante mediante cambios en el sistemas nervioso, endocrino e inmunológico, Así pues, define al Síndrome de Adaptación General como un estado mental interno de tensión o excitación. Respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo ante

un estímulo (estresor), que puede ser un evento, objeto o persona muy independientemente si es algo agradable o desagradable”. (62)

Se determina por la misma guía o molde de los percances fisiológicos, pudiendo ser estudiado a través de las transformaciones que se producen en el sistema neuroendocrino luego de iniciar la liberación de ciertas hormonas adaptativas siendo el cortisol una de las más importantes; y variaciones subsiguientes en la configuración y composición química como el incremento del volumen de la corteza suprarrenal; el atrofismo del timo, bazo, ganglios linfáticos y otros sistemas linfáticos; y la aparición de llagas hemorrágicas profundas en el estómago y duodeno. (10)

Se explican tres periodos sucesivos del Síndrome General de Adaptación del organismo: 1.- “Fase de reacción de alarma: Ante un impulso estresante, el organismo rechaza inconscientemente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para combatir como para evadir el estímulo estresante. Se genera una aceleración del sistema nervioso y endocrino con las típicas afirmaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, acentuación de frecuencia respiratoria, tensión arterial, síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina”. (11)

2.- “Fase de resistencia: En esta etapa el elemento trata de soportar los agentes estresantes y localizar los efectos en el menor territorio del cuerpo para poder afrontarlos, esto se da cuando el ser es expuesto en forma alargada a la advertencia de elementos lesivos, físicos, químicos, biológicos o sociales, el organismo si bien prosigue su adecuación a dichas demandas de modo progresivo, puede ocurrir que mermen sus competencias de respuesta debido al agobio que se crea a nivel de la glándulas encargadas de la regulación del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico u homeostasis entre el entorno superficial e interior del individuo”. (12)

3.- Por último, “Fase de agotamiento: es la adecuación que realizó el organismo a través de la segunda etapa la cual no se puede prolongar. En otras palabras, los procedimientos usados para hacer frente al estresor, están agotados, en conclusión, el impacto puede llegar a extenderse a todo el ser, facilitando la aparición de disfunciones. Al fin de esta etapa el ser humano puede llegar a la normalidad o descansar, asimismo la muerte puede ser la última consecuencia. El final de esta etapa depende, de los recursos de energía adaptativa de cada persona, de que tan grave sea el factor estresante y de los recursos adaptativos externos que se proporcionen, como por ejemplo el oxígeno”. (24)

Slipak (15) por otro lado, define los niveles de estrés en: nivel bajo, moderado y alto, también menciona que las respuestas a ellos pueden ser negativas, positivas o ambos. Cuando el ser humano distingue y manifiesta tener coacción por algún motivo, como consecuencia da un bajo nivel de estrés, aquí no se denotan signos de estrés, la persona no muestra sintomatología y en caso de hacerlo, no se enlaza con estrés. Aquí el individuo atraviesa una situación en lo absoluto laxa y ajena de cualquier cuidado que altere su serenidad emocional, esto se debe a que el individuo posee una capacidad de bienestar seguridad y adaptación propia. (16)

Cuando el individuo identifica presentar tirantez o rigidez es un nivel medido de estrés, aquí del individuo empieza a experimentar algunos síntomas llevándolo a presentar algo de malestar, quien avisa al sistema nervioso que debe permanecer vigilante si es que sucede una inestabilidad. El estado fluctúa mayormente en medio de circunstancias de presión y periodos laxos o relajantes, algunas veces es imprescindible algún nivel de rigidez se vuelva un impulso para el manejo, logro y así mismo el control de la situación estresante. (17)

Todo lo contrario, es si el ser humano empieza a notar excesiva tensión por un cuadro estresante el resultado será un elevado nivel de estrés, en donde la causa pasa a ser intratable. (18)

El organismo empieza a expresar una colección de indicios de estrés los cuales pueden ser desde palpitaciones, jaquecas, dolor abdominal que llega hasta la agitación, angustia, depresión, entre otros síntomas que afectan la salud. Es importante distinguir cual es el causante para poner cartas en el asunto y así impedir que afecte otros aspectos que puedan afectar gravemente su salud. (31)

Así pues, según la OMS define al estrés laboral “como la respuesta que puede ser capaz de dominar al individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. (19) Por lo consiguiente el estrés laboral puede suponer un problema para la entidad y sus trabajadores, teniendo en cuenta el área crítica en donde se desempeña la enfermera ya que posee diversos estresores con los que tiene que lidiar día a día. (23)

El estrés laboral es uno de los riesgos laborales de mayor importancia en el profesional de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos. La enfermera como ser humano y de acuerdo con la naturaleza de las acciones que ejecuta y características de su desempeño es que está en constante exposición al predominio de elementos decisivos que constituyen los patrones desencadenantes del estrés en el trabajo. (22)

El Enfermero(a) tiene una prestigiosa asignación en el cuidado del ser humano integral, esto incluye la supremacía de su vida en todas las áreas. Su quehacer diario es notable, por lo que se considera que la salud física y mental va relacionada al rol para proporcionar una vigilancia adecuada, basándose en las respuestas humanas de cada

persona, asimismo convalidar un esmero y tratamiento holístico en el ambiente en donde se desempeñe. (26)

Por todo lo mencionado es necesario que la enfermera ponga en práctica su capacidad de afrontamiento al estrés, lo cual se basa en hacer frente, encarar un peligro o una situación negativa, siendo así un proceso a través del cual hacemos frente a un acontecimiento estresante, planteándolo en términos neutros y brindándole solución; yendo un poco más allá diríamos que son estrategias que un individuo pone en juego ante un problema para mantener su integridad física y psicológica. (33)

Hombrados (27) “el afrontamiento puede ser asimilado o deducido, en alguna medida, como el intento de separar medios ante la ausencia de estos, es decir, mantener el ímpetu dentro de la debilidad. Se puede apreciar en dos momentos: un primario, en donde se aprecia el suceso fuente del estrés como dañino, amenazante y/o desafiante, y otro instante de valoración suplementaria en donde ya se evalúa la situación y se valoran también los propios medios para enfrentarla”. (35)

La NANDA International nursing diagnoses (28) define a al afrontamiento como “la capacidad para formular una apreciación válida de los agentes estresantes, elecciones inadecuadas de respuestas que se pondrán en práctica y/o capacidad para utilizar los recursos disponibles”.

Las estrategias de afrontamiento se explican como aquella determinación del orden cognitivo y conductual, se encuentra en constante cambio y se desarrollan continuamente con el fin de manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes para los recursos del individuo. (30)

Por lo tanto, para que lo anteriormente expuesto sea efectivo, debe existir concordancia entre las alternativas de afrontamiento y las diferentes variables como por ejemplo valores, objetivos, creencias y compromisos; que condicionan la posición decisiva del sujeto, puesto que determinará el accionar del ser humano. (34)

Una de las variables del estudio se enfoca en las estrategias de afrontamiento, por tanto, serán detalladas a continuación: La estrategia cognitiva corresponde a aquella que involucra los conocimientos del profesional de enfermería y que influyen de manera significativa mientras brinda cuidado a los pacientes en la unidad crítica. Lo anteriormente expuesto sobre la estrategia cognitiva se relaciona con cuatro patrones que le son propios, entre ellos tenemos: el patrón de conocimiento ético, el cual se refiere a los marcos teóricos propios de la profesión; el patrón de conocimiento empírico, el cual es fundamentado en la observación; el patrón de conocimiento personal lo que refiere a la experiencia humana; y por último el patrón de conocimiento estético relacionado a la creatividad en el cuidado. (40)

Estrategia afectiva corresponde a aquella reacción de orden psicológico expresable por medio de la comunicación verbal en términos de gustos o preferencias, lo cual implica que el profesional de enfermería interiorice tanto los sentimientos de su paciente como los suyos, todo dentro de un campo fenomenológico, lo que hace referencia a la interacción enfermera - paciente. Los sentimientos a los cuales se hace referencia implican miedo y angustia, incertidumbre, ansiedad, tristeza, rechazo, aislamiento, ira, rabia, resentimiento, impotencia y resignación. (39)

La estrategia comportamental se encuentra relacionada al grado de inteligencia de cada persona, así como a aspectos tales como la personalidad, las creencias y las experiencias. Las actitudes que surgen de lo anterior implican acompañamiento, dialogo, acercamiento, rechazo



y evasión entre otras como por ejemplo evitar el contacto visual, no explicar el procedimiento que se va realizar así el paciente se encuentre bajo sedación; por el contrario, aumentan la atención tecnológica y del encarnizamiento terapéutico. (40)

Para sustento teórico de la investigación se ha considerado el modelo de adaptación de Callista Roy, en donde ella reconoce que este modelo surgió de su experiencia personal y profesional vivida como enfermera pediátrica, al observar la facilidad con que los niños se adaptaban a los cambios ocasionados por la enfermedad; también de sus creencias con relación al ser humano, y de la motivación de Dorothy Johnson para que plasmara sus ideas en un modelo conceptual. (63)

Sus principios científicos se basan en la teoría de sistemas de Von Bertalanffy y en la teoría de la adaptación del psicólogo fisiólogo Harry Helson. Mientras que sus principios filosóficos están enraizados en el humanismo. Los componentes de este modelo se presentan a continuación. En primer lugar, aparece la adaptación, entendida como el proceso y al mismo tiempo resultado por lo que las personas que tienen la capacidad de pensar y de sentir, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su entorno. (42)

Otro de los elementos corresponde a la enfermería, que es la profesión dedicada a la atención de la salud, que se centra en los procesos humanos vitales y da importancia a la promoción de la salud de los individuos, de las familias y de la sociedad en general. De acuerdo con el modelo, la teorista define a la enfermería como la ciencia y la práctica que amplía la capacidad de adaptación y mejora la transformación del entorno. Para ello la enfermera tiene que analizar las conductas y los estímulos que intervienen en el proceso de la adaptación. (43)

A esto debe añadirse que los enfermeros tienen como objetivo incentivar a mejorar su nivel de adaptación de los individuos y de los grupos de personas, así también como del cuidado integral que brinda, y contribuir además a tener una buena salud, una buena calidad de vida y a morir con dignidad. (44)

Las personas, como elementos del modelo de Roy corresponden a sistemas holísticos y adaptables, que se definen como un todo, con partes que funcionan como una unidad para un propósito completo. Para esta teorista, la persona es el foco principal de la enfermera, en la medida en que se compone de procesos internos, y que actúa para mantener la capacidad de adaptación en cada modo de vida. De otro lado, refiere que la salud corresponde tanto a un proceso como a un resultado, a través del cual la persona piensa, siente y usa la conciencia para crear una integración humana y ambiental. Las enfermeras intervienen para cambiar el entorno y promover la adaptación por medio de la expansión de las habilidades adaptativas del individuo. (45,46)

El entorno hace referencia a todas las condiciones, circunstancias e influencias externas del desarrollo y la conducta de las personas y de los grupos, con especial consideración a la relación entre los recursos del hombre y de la tierra, donde se incluyen los estímulos focales, contextuales y residuales; es el entorno cambiante el que empuja a una persona a cambiar para adaptarse a cada situación. (47,63)

Entre tanto, se considera que el proceso de afrontamiento consta de los modos innatos y los adquiridos ante los cambios producidos en el entorno. Entendiendo como mecanismos innatos, aquellos determinados genéticamente o comunes para una especie, que suelen verse como procesos automáticos, en los que la persona ni siquiera piensa para ejecutarlos. En cambio, los mecanismos adquiridos en el entorno se crean por medio de métodos como el aprendizaje. (48)

Por último, se encuentra el componente que hace referencia a la filosofía y afrontamiento, el primero de los cuales, para Callista Roy, tiene dos aspectos básicos, una referida a los procesos de encontrar significados a través del análisis, y la otra referida a compartir valores, creencias y metas. En general, la perspectiva filosófica afecta o conmueve aquello sobre lo cual la persona se interesa en saber por qué para luego darse cuenta y comprender e interiorizar el contenido. (49)

En el campo de la enfermería, el afrontamiento se constituye en un aspecto clave en el marco de la investigación y adaptación del profesional en enfermería, ocupando una posición importante en este campo. Puede decirse que se entiende como un proceso a manera de operación continuada con cambios progresivos hacia una finalidad, abierto a detectar estímulos específicamente negativos, y que responde a una situación motivadora, que puede ser por ejemplo la enfermedad, o su desenlace fatal, que correspondería a la muerte. (42)

En términos generales, el objetivo del afrontamiento es la reducción de los estresores fisiológicos y psicológicos a grados tolerables para adaptarse o si es posible evitar las situaciones de estrés; los seres humanos han demostrado una enorme capacidad de adaptación y de producir ajustes positivos o desarrollar nuevas estrategias frente a cualquier adversidad, lo que torna el concepto de adaptación, en un aspecto esencial dentro de la enfermería, ya que por la esencia de dicha profesión cada día se experimentan nuevas situaciones que obligan a la enfermera a mantenerse en constante renovación. (50)

Claro está que la razón de ser de la enfermera es el “cuidado humanizado” y que cada unidad se convierte en un escenario diferente tal como la unidad de cuidados intensivos (UCI) en donde desempeña su rol afrontando diariamente distintas situaciones estresantes y es el lugar donde existe mayor presión emocional. (51)

En la unidad de cuidados intensivos, el estrés ha propuesto un motivo de fatalidad en la condición de existencia de los trabajadores; indiscutiblemente es un servicio donde permanecen hospitalizados enfermos que necesitan atenciones directas e intensivas, y pueden llegar fácilmente a la muerte; son ambientes naturalmente en donde se congregan sensaciones y afectos que repetidamente se expresan de forma muy potente. (52)

A pesar de ello, no es sólo la condición de salud de los enfermos lo que implica estrés en el enfermero de la UCI, sumamos, la cohabitación con otros colegas, los dilemas con requerimientos humanos y de materia, la gran técnica y ciencia encontrada en este grupo más allá del propio ámbito puede fomentar el estrés laboral en el profesional de enfermería. (49)

Para la meta del presente análisis, se valoró a la UCI como el espacio de búsqueda, en vista de que es el lugar donde el poblamiento confía hallar soluciones a sus exigencias de salud, con la ayuda del conjunto multidisciplinario especialista, donde sobresale la colaboración del enfermero, ocasionando un elevado estrés a los profesionales de enfermería.

### **2.3 Marco conceptual:**

**Estrés Laboral:** Lazarus R. en su ejemplar transaccional donde se medita al estrés como consecuencia del vínculo entre la persona y el contexto, en donde resulta un sobrante para los requerimientos personales de adecuación a las exigencias laborales, poniendo en inseguridad su bienestar y salud. El estrés como intercambio abarca un conglomerado de respuestas cognitivas, afectivas y adaptativas que brotan de las transacciones entre la

persona y el entorno, donde la persona y su entorno son inherentes y cada uno de ellos es predominante y predomina en el otro. (9,64)

**Estrategias de Afrontamiento:** Las estrategias de afrontamiento son recursos que la persona posee y desarrolla con el objetivo de hacer frente a requerimientos específicos ya sean externos o internos que produzcan situaciones de estrés. Cabe mencionar, además, que tales recursos pueden ser positivos al permitirles afrontar las demandas de forma adecuada, o negativos, y perjudicar su bienestar biopsicosocial. (36)

**Unidad de Cuidados Intensivos:** Son unidades de cuidados críticos, cuyo servicio especializado se ofrece a los pacientes que presentan un estado de salud grave o que tienen problemas que requieren de una atención inmediata y pueden recuperarse, porque la enfermedad que los ha llevado a esta situación es potencialmente reversible. (3)

## **2.4 Sistema de hipótesis:**

H01: Existe correlación valiosa entre el nivel de estrés laboral y la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III Trujillo 2021.

H02: No existe correlación valiosa entre el nivel de estrés laboral y la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III Trujillo 2021.

## **2.5 Variables e indicadores:**

### **Variable dependiente**

Estrés laboral

### **Definición operacional**

Se cuantificó en competencia de los puntos obtenidos en seguida de emplear el cuestionario a los partícipes, se utilizó la siguiente escala Ordinal:

- Nivel alto: 28 - 40 puntos.
- Nivel medio: 14 – 27 puntos.
- Nivel bajo: 0 - 13 puntos.

### **Variable independiente**

Estrategias de afrontamiento

### **Definición operacional**

Se cuantificó de la siguiente manera:

Se midió la variable en competencia de los puntos obtenidos en seguida de emplear el cuestionario a los partícipes, se utilizó la siguiente escala Ordinal:

- Nivel Bueno: 28 - 40 puntos.
- Nivel Regular: 14 – 27 puntos.
- Nivel Malo: 00 - 13 puntos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y nivel de investigación:

Según Hernández S. el tratado es de tipo descriptivo correlacional, de tipo cuantitativo y de corte transversal, porque va a detallar la correlación entre las variables detalladas en el análisis en un momento determinado, (61) es decir la relación que se halla entre el nivel de estrés laboral y las prácticas de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos respecto a las estrategias de afrontamiento en hospitales públicos de Trujillo 2021.

#### 3.2 Población y muestra del estudio:

##### **Población: universo de estudio**

La población estuvo concordada por los enfermeros(a)s que laboran en los hospitales nivel III de Trujillo: Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo, en la Unidad de Cuidados Intensivos.

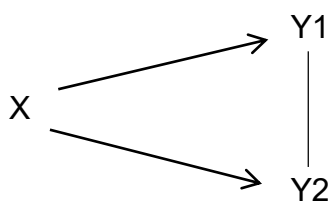
##### **Muestra: tamaño y tipo de muestreo**

Estuvo conformada por el 100% de enfermeras (35) que laboran en los hospitales nivel III de Trujillo: Hospital Belén (10) y Hospital Regional de Trujillo (25), en la Unidad de Cuidados Intensivos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

#### 3.3 Diseño de investigación:

##### **Diseño específico**

Donde:



X: Enfermero(a)s de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Y1: Estrés laboral

Y2: Estrategias de afrontamiento

### **3.4 Técnicas e instrumentos de investigación:**

El Cuestionario n° 1 midió el Nivel de Estrés Laboral en enfermeras que trabajan en la UCI” (**ANEXO N° 1**), realizado por las creadoras del presente análisis, teniendo como origen el instrumento: “The Nursing Stress Scale” de Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981 en su versión original y que fue adaptada a la cultura española por Más Rosa y Escriba Vicenta en 1998.

El instrumento se aplicó en Hospital Regional Docente y Hospital Belén de Trujillo en el año 2021 durante pandemia, consistió en una relación de preguntas disciplinadas cuya colocación y redacción se mantienen invariables, se precedieron las respuestas por lograr, y se precisaron de antemano los componentes a tratar en el tema: estrés laboral en la enfermera que labora en la UCI.

Consistió de dos fragmentos, el primero de 5 preguntas pertinente a datos personales y laborales de las enfermeras. El segundo inserta 20 circunstancias, en las que se señaló en el encasillado según el integrante las considere estresantes. En cada condición se estimó tres posibles respuestas las cuales se detallan a continuación:

- Nunca: 0 puntos.
- A veces: 1 puntos.
- Siempre: 2 puntos.



Sumando las calificaciones logradas en cada uno de ellos se obtuvo un índice integral cuya categoría se encuentra entre 0 y 40 puntos. A mayor calificación mayor nivel de estrés.

El Cuestionario n° 2 para medir las Estrategias de Afrontamiento en enfermeras que laboran en la UCI" (**ANEXO N° 2**), realizado por las creadoras del presente análisis, teniendo como origen el instrumento: cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) de Bonifacio Sandín y Paloma Chorot.

El instrumento se aplicó en Hospital Regional Docente y Hospital Belén de Trujillo en el año 2021 durante pandemia, se basó en una relación de preguntas disciplinadas cuya colocación y redacción se mantienen invariables, se precedieron las respuestas por lograr, y se precisaron de antemano los componentes a tratar en el tema: estrategias de afrontamiento de la enfermera que labora en la UCI.

Se basó en 20 ítems en las que se señaló en el encasillado debido, según la reiteración en que el integrante considere que pone en práctica estrategias de afrontamiento. En cada situación se consideró tres posibles respuestas las cuales se detallan a continuación:

- Nunca: 0 puntos.
- A veces: 1 puntos.
- Siempre: 2 puntos.

Sumando las calificaciones logradas en cada uno de ellos se obtuvo un índice integral cuya categoría se encuentra entre 0 y 40 puntos. A mayor puntuación mayor práctica de estrategias de afrontamiento.

### **Validez y confiabilidad**

### **Prueba piloto**

Se asignó el cuestionario a 15 enfermero(a)s que presentaron las mismas peculiaridades de la muestra de estudio pero que no formaron parte de ella. Los profesionales descritos fueron seleccionados de la UCI de la clínica SANNA, Clínica San Pablo y Clínica San Antonio, a quienes se les aplicó la herramienta del estudio usando la técnica de entrevista estructurada. Esto permitió rectificar la escritura de diferentes ítems que pudieron dificultar su entendimiento y empleo, así como, juicios que colaboraron a mejorar el instrumento.

### **Validez**

La prueba de validez se realizó mediante alfa de Cronbach “ $\alpha$ ” y Spearman. (ANEXO N° 6)

### **Confiabilidad**

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizó a través de la prueba de nivel de Alfa de Cronbach, obteniendo así un valor mayor que 0.70; así mismo, tomando la prueba piloto 15 enfermera en la unidad de cuidados intensivos. (ANEXO N° 7)

## **3.5 Procesamiento y análisis de datos:**

Los datos se recolectaron a través de los instrumentos mencionados fueron procesados de manera automatizada utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 26.0, luego se realizará a tabulación simple y cruzada.

Para el análisis e interpretación de los datos se hizo uso de la prueba estadística de Independencia de Criterios Chi Cuadrado ( $X^2$ ) y el nivel de significancia estadística se clasificó con  $p < 0.05$ , se

presentaron los resultados en tablas y gráficos según los objetivos y problema planteado.

### **3.6 Consideraciones éticas:**

En la presente investigación se identificaron los principios éticos sugeridos para los estudios médicos en seres humanos; la “Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial”, fue aprobada en 1964 y se actualizó en la 59ª Asamblea General, en Seúl (Corea) el 22 de octubre de 2008. Toda investigación debe preservar los derechos, la autonomía y la seguridad de nuestros usuarios. El enfermero(a) reconoce que la libertad y la igualdad en dignidad y derecho son valores compartidos por todos los seres humanos, que se hallan garantizados por la Declaración Universal de Derechos Humanos. En el Código de Ética y Deontología del Profesional en Enfermería emitido por el Colegio de Enfermeros del Perú en Enero del 2009, en el artículo 58 del Capítulo V, “LA ENFERMERA(O) EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN”, nos hace referencia que “La enfermera(o) que es parte de estudios debe ajustarse a los principios éticos, bioéticos, leyes y declaraciones universales vigentes”; por ello, la Enfermera(o) tiene la obligación de tratar con el mismo respeto a todos, sin distinción de raza, sexo, edad, religión, nacionalidad, opinión política, condición social o estado de salud.

Las enfermeras fueron informadas de los objetivos del estudio, no se les ocasionó daño o incomodidad en la aplicación de la investigación y se respetó su derecho a retirarse de la misma si el caso lo amerita. Se respetó el anonimato y confidencialidad de la información proporcionada por participantes; en todos los usos en donde puedan ser presentados los resultados del presente estudio

se reportarán datos globales, y por ninguna circunstancia resultados personales. (**ANEXO N°3**)

## IV. RESULTADOS

En este capítulo se hace referencia a las tablas y figuras de estadística descriptiva e inferencial que se ha utilizado para organizar la información recogida en la investigación, cuyos comentarios e interpretaciones se encuentran al término de cada uno de ellos:

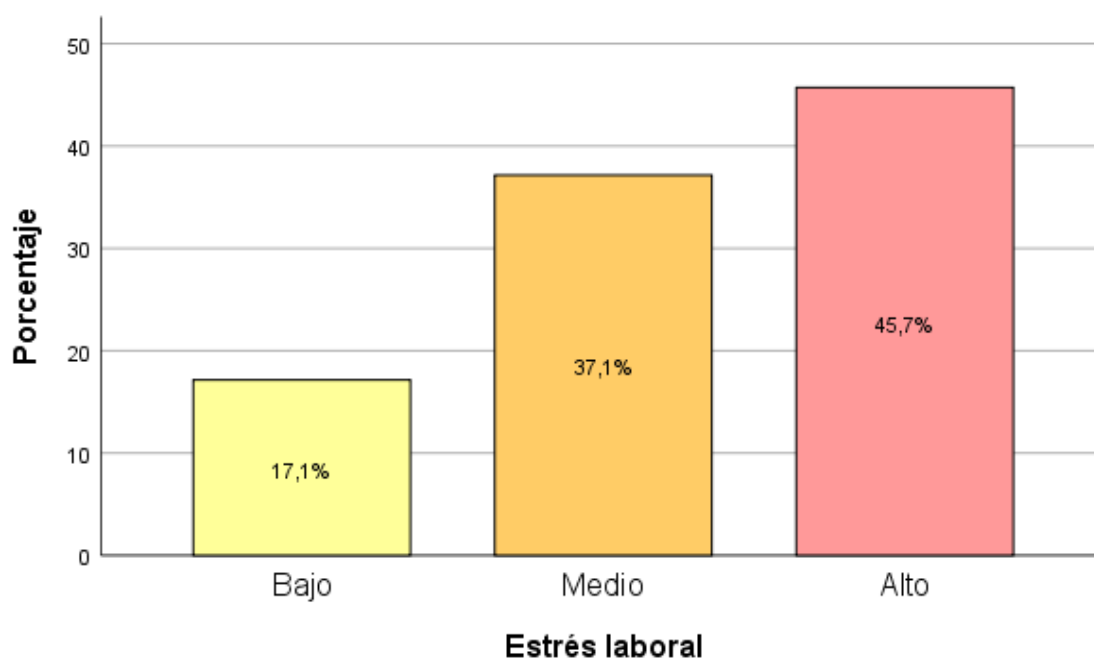
**Tabla IV - 1**

Análisis descriptivo para conocer el estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III Trujillo - 2021.

Niveles	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	6	17,1
Medio	13	37,1
Alto	16	45,7
Total	35	100%

*Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.*

**Figura IV - 1**



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 1, relacionado al estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, encontramos que del 100% de 35 enfermeras de ambos hospitales Belén y Regional de nivel III de Trujillo, en su mayoría el 45.7% muestran niveles alto de estrés laboral y en su minoría el 17.1% niveles bajos.

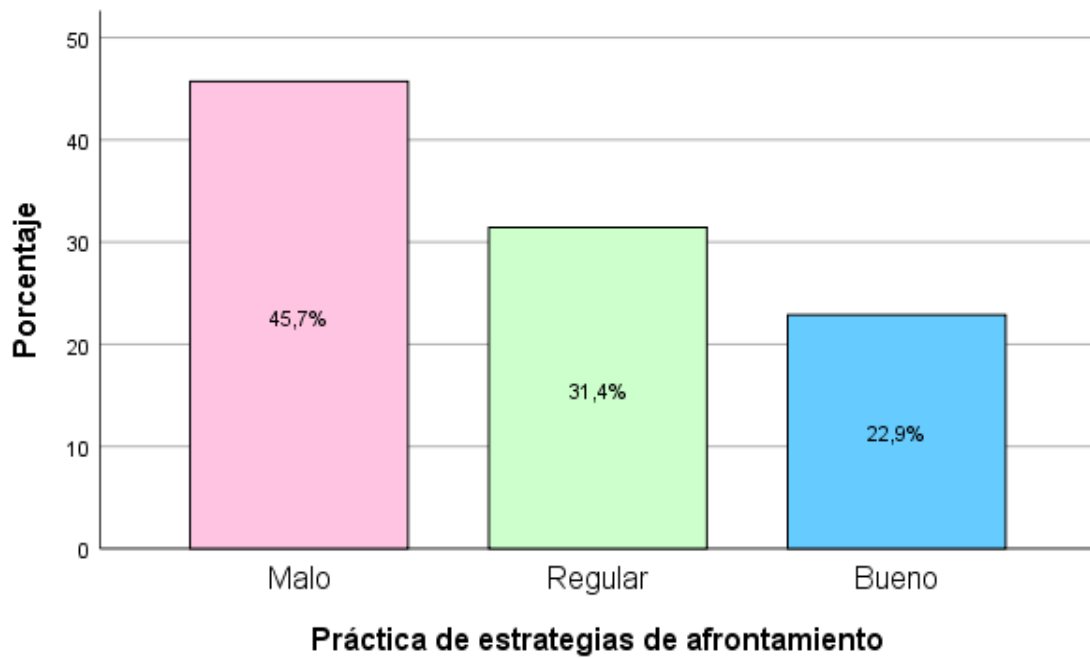
#### **Tabla IV - 2**

Análisis descriptivo para conocer las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales Belén y Regional de nivel III - Trujillo 2021.

Niveles	N° de enfermeras	Porcentajes
Malo	16	45,7
Regular	11	31,4
Bueno	8	22,9
Total	35	100%

*Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.*

#### **Figura IV - 2**



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 2, relacionado a las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, encontramos que del 100% de 35 enfermeras de ambos hospitales Belén y Regional de nivel III de Trujillo, en su mayoría el 45.7% muestran niveles malos de prácticas de estrategias y en su minoría el 22.9% niveles bajos.

#### Tabla IV - 3

Prueba de normalidad entre el nivel de estrés laboral y práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III - Trujillo 2021.

Prueba de hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos provienen de una distribución normal. Si el P - Valor  $\geq \alpha$ .

H<sub>1</sub>: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el P - Valor  $< \alpha$ .

Estadístico de prueba:

### Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadíst	Gl	Sig.	Estadíst	gl	Sig.
<b>Estrés laboral</b>	0,199	35	0,001	0,928	35	0,025
<b>Práctica de estrategias de afrontamiento</b>	0,215	35	0,000	0,882	35	0,001

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según resultados de la prueba de la prueba de normalidad, el valor de significancia (p – valor) resultaron ser menores al nivel de significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, podemos comprobar que las variables de estrés laboral y práctica de estrategias de afrontamiento no provienen de una distribución normal, esto indica que utilizaremos pruebas no paramétricas siendo así el coeficiente correlación de Spearman (Rho).



**Tabla IV - 4**

Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre estrés laboral y las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III - Trujillo 2021.

		Estrés laboral	Práctica de estrategias de afrontamiento
	Correlac. de Spearman	1,000	-0,755
Estrés laboral	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	35	35
	Correlac. de Spearman	-,755	1,000
Práctica de estrategias de afrontamiento	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	35	35

*Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.*

Según los resultados de estadística inferencial que son sobre correlación de Spearman, encontramos que:

Interpretación: Según el análisis de coeficiente de correlación de Spearman (Rho), encontramos que el valor es  $Rho = -0.755^{**}$ , y en cuanto a la significancia  $p = 0,000$  siendo menor al nivel de significancia estándar del 5% ( $p < 0.05$ ); esto señala que existe relación significativa entre estrés laboral y las prácticas de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III - Trujillo 2021.

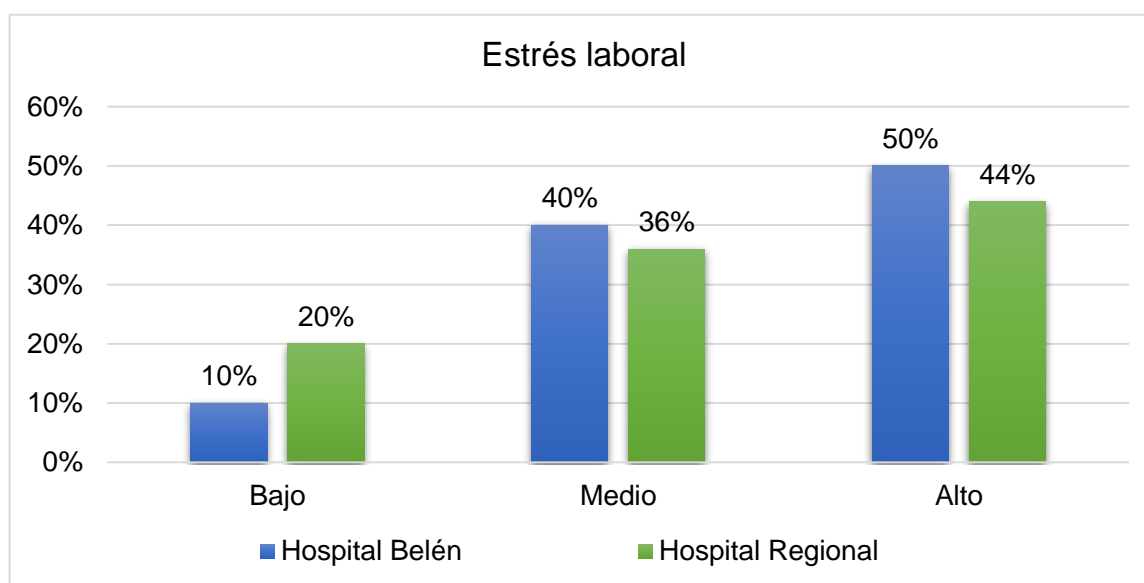
**Tabla IV - 5**

Comparación según el estrés laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021.

Niveles	Hospital Belén		Hospital Regional	
	N° de enfermeras	Porcentajes	N° de enfermeras	Porcentajes
Bajo	1	10%	5	20%
Medio	4	40%	9	36%
Alto	5	50%	11	44%
Total	10	100%	25	100%

*Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.*

**Figura IV - 5**



Interpretación:

Según los resultados del estrés laboral de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos comparando entre el Hospital Belén y Regional: donde en el Hospital Belén en su mayoría el 50% y 40% muestran niveles de estrés medios y altos respectivamente; por otro lado, en el Hospital Regional en su mayoría el 36% y 44% muestran niveles medios y altos. Esto concluye en que los resultados son no favorables en ambos hospitales.

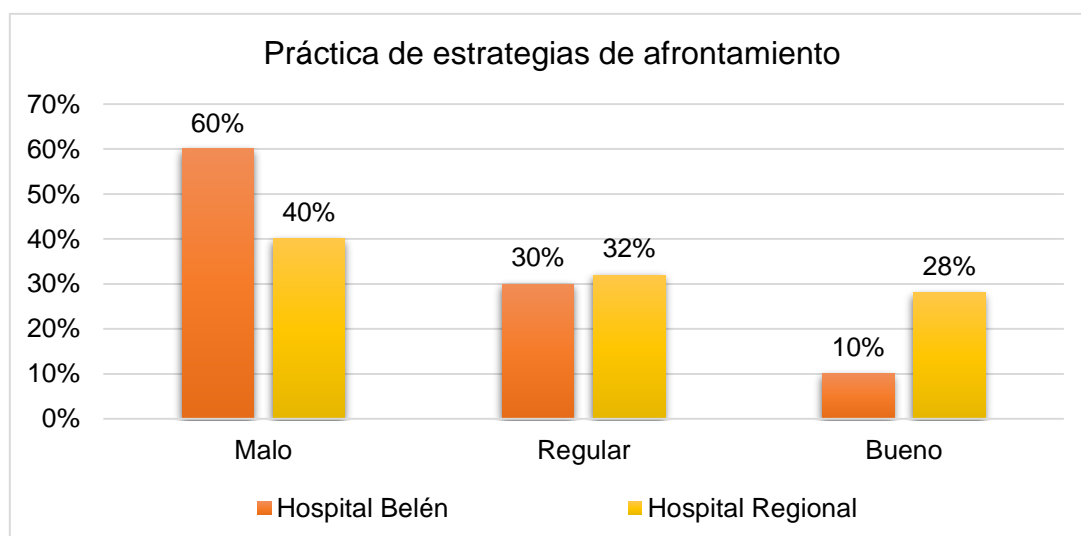
**Tabla IV - 6**

Comparación según las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021.

Niveles	Hospital Belén		Hospital Regional	
	N° de enfermeras	Porcentajes	N° de enfermeras	Porcentajes
Malo	6	60%	10	40%
Regular	3	30%	8	32%
Bueno	1	10%	7	28%
Total	10	100%	25	100%

*Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.*

**Figura IV - 6**



Interpretación:

Según los resultados de las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos comparando entre el Hospital Belén y Regional: donde en el Hospital Belén en su mayoría el 60% y 30% muestran prácticas de estrategias de niveles malos y regulares respectivamente; por otro lado, en el Hospital Regional en su mayoría el 40%, 32% y 28% muestran niveles malos, regulares y buenos. Esto concluye igualmente que hay resultados no favorables en ambos hospitales.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación evalúa el estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos y que estrategias de afrontamiento pone en práctica para sobrellevar dicha situación. Luego de haber aplicado un cuestionario para cada variable se pudo precisar el nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos y las prácticas de estrategias de afrontamiento en el Hospital Regional Docente y Hospital Belén, y así se obtuvo los siguientes resultados:

Respecto al estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos fue alto en un 45.7%, medio 37.1% y bajo 17.1%.

Los hallazgos son similares con los encontrados en la investigación que realizó Castillo R. Perú. sobre Nivel de estrés de la enfermera y calidad de cuidados a pacientes de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, encuestando a 24 licenciadas, identificaron que el 29,2% mostro nivel bajo de estrés, 50% nivel mediano de estrés y el 20,8% nivel alto de estrés.

A diferencia con los encontrados por Castilla J. Perú. Realizaron en una investigación sobre “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de las enfermeras(os) del servicio de medicina (tercer piso) del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”. Los resultados fueron; La mayoría de Enfermeras(os) (53.7%) presentan un nivel de Estrés laboral medio. Al analizar los resultados según dimensiones se encontró igualmente Estrés Laboral de nivel medio en las dimensiones físicas, psicológicas y social (61%, 61% y 53.7%) respectivamente.

También se encontró discrepancia con el estudio realizado por Morales C. Perú. Acerca del “Nivel de estrés de las enfermeras que trabajan en las áreas críticas del Instituto de salud del niño”. Se halló que el 63.2% de licenciadas muestra un nivel de estrés laboral moderado.

Con los resultados analizados observamos lo importante que es el aspecto emocional en los profesionales de enfermería ya que repercute en el aspecto

biológico y social, también debemos considerar que la enfermera que trabaja en un área crítica tiene a su alrededor muchos factores estresantes que repercutirán en su desempeño laboral de manera positiva o negativa.

Se determinó que la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos fue bueno en el 22.9%, regular 31.4% y malo 45.7%.

Encontramos similitud con el trabajo realizado por Chipana M. Perú. Realizo un estudio sobre el Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en licenciadas de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal, “Las enfermeras que laboran en el Hospital del MINSA de Chanchamayo realizan parcialmente estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral” Las conclusiones son que la mayoría de las presentan un nivel bajo de estrés laboral y aplican absolutamente estrategias de afrontamiento.

Comparación según las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos entre el Hospital Belén y Hospital Regional de Trujillo 2021.

Según los resultados de las prácticas de estrategias de afrontamiento de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos comparando entre el Hospital Belén y Regional: donde en el Hospital Belén en su mayoría el 60% muestran niveles malos y 10% muestran niveles buenos de práctica de estrategias respectivamente; por otro lado, en el Hospital Regional en su mayoría el 40% y 28% muestran niveles malos y buenos. Esto concluye en resultados favorables en el Hospital Regional.

Podemos comparar resultados con el trabajo de Castilla J. Perú. sobre “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de las enfermeras(os) del servicio de medicina (tercer piso) del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”. Los resultados fueron; La mayoría de Enfermeras(os) (53.7%) presentan un nivel de Estrés laboral medio. Al analizar los resultados según dimensiones se encontró igualmente Estrés Laboral de nivel medio en las dimensiones físicas, psicológicas y social (61%, 61%

y 53.7%) respectivamente. El 56% de las enfermeras (os) del servicio de Medicina (tercer piso) del hospital Guillermo 8 Almenara Irigoyen, tienen un nivel de estrategias de afrontamiento medianamente adecuado. En donde el 56% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias fisiológicas de afrontamiento medianamente adecuado, el 48% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias cognitivas de afrontamiento adecuado y el 43% de las enfermeras tienen un nivel de Estrategias conductuales de afrontamiento medianamente adecuado.

Por lo tanto, podemos evidenciar que repercute de manera positiva la buena práctica de estrategias de afrontamiento en situaciones estresantes dentro del área de trabajo, para ellos es necesario que la persona sepa identificar los signos y síntomas del estrés para poder abordarlo de manera efectiva.

Para culminar la discusión demostraremos como el Modelo de Adaptación de Callista Roy basado en que la adaptación del ser humano depende del estímulo que recibe y también del nivel de adaptación que tiene el individuo en su entorno salud- enfermedad, con nuestro estudio podemos observar que todas las personas tienen un sentido de adaptación diferente ya que depende de las diferentes situaciones que se presenten.

## CONCLUSIONES

El nivel de estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos fue alto en un 45.7%, medio 37.1% y bajo 17.1%.

La práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos fue bueno en el 22.9%, regular 31.4% y malo 45.7%.

Comparando los resultados de nivel de estrés laboral el Hospital Regional presentó en nivel alto un 44%, mientras que el Hospital Belén 50%; en cuanto a la práctica de estrategias de afrontamiento el Hospital Regional presentó en nivel bueno un 28%, mientras que el Hospital Belén un 10%.

Se confirma que existe motivos suficientes al 5% para afirmar que el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento están relacionados significativamente y a la inversa ( $p < 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

- ✓ Presentar los resultados del presente trabajo de investigación al Dpto. de Enfermería para la toma de decisiones en la mejora de las condiciones laborales del servicio de UCI en el hospital.
- ✓ Continuar realizando investigaciones en la línea de investigación que permita sustentar políticas de mejoras laborales del profesional de enfermería.
- ✓ Sugerir al Departamento de Enfermería realice programas de intervención para el manejo del estrés laboral en coordinación con el servicio de UCI así poder disminuir los niveles del estrés.
- ✓ Que el Departamento de Enfermería establezca estrategias de intervención para prevenir el estrés laboral en las enfermeras de los diferentes servicios en conjunto con el área de psicología, así mismo establecer actividades de esparcimiento, entre otros.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ysarema B. Armendáriz F. Y Molina K. Desarrollo Científico Enfermería. Afrontamiento al estrés en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos. [Revista Científica]. México 2012. Vol. 20 pp. 160.
2. Romero J. y González L. Estrés y ansiedad en el entorno de cuidados intensivos. [Artículo científico]. España 2014. Vol. 8 pp. 28.
3. Bello M. Evolución de los cuidados de enfermería en las unidades de cuidados intensivos. [Tesis de grado]. Madrid. Universidad la Rioja, 2015. [Fecha de acceso: 6 de septiembre del 2019].
4. Aguilar M. y Martínez D. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. [Artículo de opinión]. México 2017. [fecha de acceso: 6 de septiembre del 2019]. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/mccmmc/v31n3/2448-8909-mccmmc-31-03-171.pdf>
5. Leka S. La organización del trabajo y el estrés. [Libro de internet]. Reino Unido 2015. [Fecha de acceso: 6 de septiembre del 2019]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
6. Huamaní A. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la clínica internacional sede lima. [Tesis de grado]. Lima 2017.
7. Conchago D. Estrés en el desempeño Laboral de las Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Eugenio Espejo de Quito [Tesis de grado.]. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo; 2015.
8. Coronado L. Factores laborales y nivel de estrés laboral en enfermeros de los servicios de aéreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2006.
9. Matos M. Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Ventanilla – 2021. [Tesis de grado] Universidad Privada del Norte.
10. Organización Mundial De La Salud. Factores de riesgo en el medio laboral. [Artículo de investigación]. Suiza – Ginebra 2016 pp. 15.

11. Osorio E. Estrés laboral: estudio de revisión. [Artículo de investigación]. Universidad de San Buenaventura, Medellín 2016. pp.13.
12. Mac. El estrés laboral en los países europeos y en América Latina. [Artículo de investigación]. Buenos Aires 2009 pp. 10.
13. Sánchez K. Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. [Artículo de revisión]. Universidad Mayor de San Marcos, Lima 2015 pp. 16.
14. García M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Artículo de investigación]. Universidad de Lima 2016 pp. 25.
15. Slipack O. Estrés Laboral. [Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiatría]. Argentina 1996, Vol. I pp. 15-18.
16. Esquivel M. La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia. [Artículo de investigación]. España 2013, pp 24-33.
17. Campero L. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. [Tesis de grado]. Universidad de Cuyo, Mendoza 2013. [Fecha de acceso: 8 de septiembre del 2019]. Disponible en: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
18. Broncano Y. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de Emergencia y Cuidados críticos del Hospital San Bartolomé. [Revista científica]. Perú 2015 pp. 09-10.
19. Torres D, Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de Salud Pública [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2015.
20. Mancilla L, Olarte I, Satisfacción laboral y estrés ocupacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia y medicina del hospital departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú 2015.

21. Hernández M, Pérez M, Hernández A, Nava G, Matus R, Balseiro C, Enfermería Universitaria. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de Salud. [Revista científica]. México, 2012, pp. 7-15.
22. Sauñe W, Bendezú C, Oscco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un Hospital público peruano. [Artículo de investigación] 2012, pp. 91-94.
23. González L. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales públicos de Chile. [Tesis de grado]. Chile 2013.
24. Castillo F, Lipa R, Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de áreas críticas de la Clínica Internacional Sede San Borja [Tesis de grado.] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2016
25. Correa W. Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2013 [Tesis de grado]. Lima: 2013
26. Meza M, Estrés laboral en profesionales de enfermería: Estudio sobre evaluación cognoscitiva y afrontamiento. [Revista científica]. España 2012, pp. 25.
27. Solis C. Estilos y estrategias de afrontamiento. [Revista de psiquiatría]. Hospital Hermilio Valdizan, Perú. 2015. Vol. VII pp. 33-39.
28. NANDA Diagnósticos enfermeros: definiciones y clasificaciones. 2015 – 2017.
29. Reyes S. Evaluación de la calidad en la atención al grave con el sistema pronóstico TISS-28. [Revista científica]. Cuba 2016, pp. 13-14.
30. Ferrada S. Relación entre carga laboral e incidentes en una unidad de cuidados intensivos polivalente. [Revista de medicina intensiva]. Chile 2015, pp. 17.
31. Diario Independiente del Contenido Enfermero: El rol de la Enfermería en la Terapia Intensiva para adultos. [Revista científica]. España 2014, pp. 21-22.
32. España C. Capacidad de afrontamiento de las enfermeras ante la muerte en las unidades de cuidados intensivos pediátricas y neonatales en Cartagena. [Tesis de grado]. Universidad de Cartagena. Colombia 2016. [Fecha de acceso:

10 de septiembre del 2019]. Disponible en:  
[http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4423/1/TESIS%20DE%20A  
FRONTAMIENTO.pdf](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4423/1/TESIS%20DE%20A%20FRONTAMIENTO.pdf)

33. Vásquez C. Significado de la experiencia de dolor para la enfermera ante la muerte de neonatos. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá 2015. [Fecha de acceso: 10 de septiembre del 2019]. Disponible en:  
[http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4423/1/TESIS%20DE%20A  
FRONTAMIENTO.pdf](http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/4423/1/TESIS%20DE%20A%20FRONTAMIENTO.pdf)
34. Gutiérrez C. Crespo O. Validez y confiabilidad de la versión en español del instrumento "Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación" de Callista Roy. [Artículo de enfermería]. Aquichán. 2017, pp. 54-63.
35. Muñoz A. Estrategias de afrontamiento utilizadas por enfermeras ante el impacto emocional y psicológico en la atención de niños y adultos con cáncer. [Tesis de grado]. Valdivia: Universidad Austral de Chile 2019.
36. Yagüe A, García M. Actitudes de los profesionales de enfermería ante los pacientes terminales. [Tesis de grado] [Fecha de acceso: 10 septiembre del 2019]. Disponible en: [http://www.uclm  
.es/AB/enfermería/revista/numero%204/terminales4](http://www.uclm.es/AB/enfermería/revista/numero%204/terminales4)
37. Beltrán L. Estrategias de afrontamiento para la muerte como factor protector de ansiedad en el personal de salud. [Tesis de grado]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo 2015. [Fecha de acceso: 13 de septiembre del 2019]. Disponible en:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2612/1/RE\\_MED.HUMA\\_LU  
PE.BELTRAN\\_ESTRATEGIAS.DE.AFRONTAMIENTO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2612/1/RE_MED.HUMA_LUPE.BELTRAN_ESTRATEGIAS.DE.AFRONTAMIENTO_DATOS.pdf)
38. Bonifacio S. Cuestionario de afrontamiento del estrés (cae): desarrollo y validación preliminar [Revista de Psicopatología y Psicología Clínica]. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid 2016. Volumen 8, Número 1, pp. 39-54.
39. Vera A. Estrés laboral y calidad del cuidado enfermero al prematuro. Chiclayo. [Tesis de Especialidad]. Universidad Nacional de Trujillo, 2016.

40. Silva B. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima. [Tesis de grado]. Universidad Peruana Unión, Lima 2015.
41. Soriano J. Reflexiones sobre el concepto de afrontamiento en psicología. [Boletín de Psicología]. Buenos Aires, 2012, pp. 73-85.
42. Fierro A. Estrés, afrontamiento y adaptación [Libro electrónico]. Valencia 2015. [Fecha de acceso 16 de septiembre del 2018]. Disponible en: [http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres\\_afrontamiento\\_y\\_adaptacion.pdf](http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/estres_afrontamiento_y_adaptacion.pdf)
43. Barboza S. Pérez V. Estilos de Afrontamiento y sentido de vida en adolescentes con cáncer y adolescentes sanos [Tesis de grado]. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo 2013.
44. Marchán S. Actitud y afrontamiento ante la muerte en los Profesionales de las unidades de cuidados Paliativos y oncología. [Revista en internet]. Madrid 2015, pp. 33.35.
45. Organización Panamericana de la salud. Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud. [Manual para gerentes y administradores]. 2005. [Fecha de acceso: 16 de septiembre del 2018]. Disponible en: [http://www.bvsde.paho.org/foro\\_hispano/saludyseguridad.pdf](http://www.bvsde.paho.org/foro_hispano/saludyseguridad.pdf)
46. Rodríguez R. Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. [Revista internacional de Psicología]. 2012; V3 (1) pp. 1-19.
47. Ruales M y Ortiz. Calidad de la atención de enfermería relacionado con el grado de satisfacción de las madres de los neonatos. [Tesis de especialidad]. Hospital Carlos Andrade Marín. Quito, Ecuador. 2015
48. Sánchez R. Nivel de estrés laboral de la enfermera y calidad del cuidado al neonato-Huancayo. [Tesis de especialidad]. Universidad Nacional de Trujillo. 2012

49. Sindicato de Enfermeras de España. Prevención del Estrés Laboral. [Página web]. España 2010. [Fecha de acceso: 16 de septiembre del 2018]. Disponible en: [http://www.satse.es/salud\\_laboral/guia\\_prevencion\\_estres.htm](http://www.satse.es/salud_laboral/guia_prevencion_estres.htm)
50. Slipak O. Estrés y perfiles de personalidad. [Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica]. Argentina 1996; vol. 4, pp. 4.
51. Pasapero c. Grado de satisfacción laboral y su relación con el nivel de estrés en personal de enfermería del Hospital II Es salud- Talara. [Tesis de especialidad]. Talara. Universidad Nacional de Trujillo; 2009.
52. Passiuri L. y Sirlupu J. Nivel de estrés laboral y tipo de relaciones interpersonales laborales del profesional de enfermería con el equipo de salud en el Hospital II Chocope – Essalud. [Tesis de grado]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2012.
53. Acosta A. Capacidad de afrontamiento de las enfermeras ante la muerte en las unidades de cuidados intensivos pediátricas y neonatales en Cartagena. [Tesis de grado]. Cartagena 2016.
54. Bastos M. El uso de estrategias de afrontamiento del estrés laboral centrado en el problema y las características personales de auxiliares y técnicos de enfermería. [Tesis de grado]. Sao Paulo 2015.
55. Zambrano C. Estresores en las unidades de cuidado intensivo. [Tesis de grado]. Colombia 2016.
56. Quispe D. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque. La Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis de grado]. Universidad Señor de Sipán.
57. Chocce M. Estrés laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima Norte durante pandemia 2022. [Tesis de grado] Universidad María Auxiliadora.
58. Dávalos H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de emergencias Casimiro Ulloa. [Tesis de grado]. Lima 2005. [Fecha de acceso: 9 de septiembre del 2019]. Disponible en:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos\\_ph.pdf;jsessionid=7636E6A3C4A731FDE5D33B6299D66A67?Sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1029/Davalos_ph.pdf;jsessionid=7636E6A3C4A731FDE5D33B6299D66A67?Sequence=1)

59. Morales C. Nivel de estrés laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Instituto Nacional de Salud del Niño. [Tesis de grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2017.
60. Sánchez G. Estrés Laboral y Calidad de Cuidado de la Enfermera(o), Hospitales del MINSA Chimbote. [Tesis de grado]. Perú 2018.
61. Hernández S. Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México D. F. McGraw-Hill [Libro] 2018. Pág. 52 - 134.
62. Tache Y. El legado de Hans Selye y los orígenes de la investigación del estrés: una retrospectiva 75 años después de su breve "Carta" al editor. [Informe de investigación]. EE. UU. 2016, pp. 14-19.
63. Raile M. y Marriner A. Modelos y Teorías de Enfermería 7ª Edición. Barcelona Elsevier 2017, pp. 46-53.
64. Dahab J. El enfoque cognitivo transaccional del estrés. [Revista de terapia cognitivo conductual]. Buenos aires 2016, pp. 22-24.
65. Luthans F. Organizational Behavios: An Evidence-Based Approach. [Libro]. Nebraska 2016, pp. 72.
66. Arjona F. Un estudio sobre los estilos y las estrategias de afrontamiento y su relación con la variable adaptación. [Artículo científico] Málaga - España 2018, pp. 29-33.
67. Rodríguez Q. Relación entre factores psicosociales y nivel de estrés en trabajadores del CAP III metropolitano ESSALUD – Trujillo – 2021. [Tesis de grado] Universidad Privada Antenor Orrego.
68. Alvarado A. Relación entre comunicación asertiva y estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta – La Libertad 2021. [Tesis de grado] Universidad Privada Antenor Orrego.

69. Pintado O. Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico. Essalud III Chimbote, 2018.
70. Noris M. González J. Tello M. Serrano L. y Vega. E. Revista: Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
71. Valentina Tarazona Desgaste ocupacional y el estrés en enfermeros en Institución prestadora de salud de la ciudad de Cúcuta [Tesis de grado]. Colombia 2005. [Fecha de acceso: 23 de abril del 2023]. Disponible en: [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5349/PDF\\_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5349/PDF_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
72. Niño R. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación 2019. Revista de Psicología y Educación. <http://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/180.pdf>



## ANEXOS



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**ANEXO N° 1**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL DE LA  
ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

Elaborado por Marchena y Medina, en base a la “The nursing stress scale”, elaborada por  
Pamela Gray-Toft y James G. Anderson. Traducida al español por Más Rosa y Escriba  
Vicenta

Modificado por las autoras Anacleto Paola, Chanamé Silvia; 2021

### I. DATOS PERSONALES Y LABORALES:

1. Edad:.....
2. Sexo: F ( ) M ( )
3. Estado civil:.....
4. Tiempo de servicio:.....
5. Trabaja en otro lugar:.....

### II. INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere.

ITEMS	NUNCA (0)	AVECES (1)	SIEMPRE (2)
1. Me provoca desgaste emocional mi trabajo.			
2. Estoy pendiente de cuantas horas faltan para terminar mi jornada de trabajo.			
3. Cuando me levanto en las mañanas me siento motivado(a) para ir al trabajo.			

4. Siento que puedo comprender el dolor de mi paciente.			
5. Trato a los pacientes como si fueran objetos.			
6. Trabajar con gente todo el día es cansado.			
7. Soy eficaz para resolver los problemas de mis pacientes.			
8. Siento que mi trabajo me desgasta más de lo normal.			
9. Influyo de manera positiva en la vida de otras personas con el trabajo que realizo.			
10. Durante el tiempo de servicio he perdido sensibilidad ante el sufrimiento de mis pacientes.			
11. Me siento con mucha energía cuando estoy en mi trabajo.			
12. Siento frustración en mi trabajo.			
13. Siento que paso más tiempo en mi trabajo que con mi familia.			
14. Cuando termina mi jornada de trabajo ya no me importa que pase con mis pacientes.			
15. Creo con facilidad un clima agradable con mis pacientes.			
16. Luego de haber trabajado por mis pacientes me siento satisfecho porque di lo mejor de mí.			
17. Al final de mi jornada me falta el tiempo para terminar mis pendientes.			
18. Me siento presionada por las exigencias que requiere mi trabajo.			
19. Tengo miedo de cometer algún error durante mi trabajo.			
20. Considero que mantengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.			

- Nivel de Estrés alto: 28 – 40 puntos.
- Nivel de Estrés medio: 14 – 27 puntos.
- Nivel de Estrés bajo: 0 – 13 puntos.



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEJOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ANEXO N° 2**

**CUESTIONARIO PARA LA PRÁCTICA DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE  
LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS**

**Basada en la Escala de medición del Proceso de Afrontamiento y Adaptación**  
**Elaborada por Sr. Callista Roy, PhD, RN, FAAN. Profesora y teórica de Enfermería**  
**Traducido por: Dra. Yolanda González, Martha WhetseL PhD. Diamantina Cleghorn PhD.**  
**Modificado por las autoras Anacleto Paola, Chanamé Silvia; 2021**

- I. **INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere.

Ítems	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
1. Puedo seguir varias indicaciones aun cuando el servicio está saturado.			
2. Llamo al problema por su nombre y lo afronto sin minimizarlo.			
3. Si ocurre un problema trato de verlo desde varias perspectivas.			
4. Reúno la mayor cantidad de información sobre el problema para resolverlo.			
5. Trato que todo funcione a mi favor y no me importa culpar a otros.			
6. Durante mi jornada no puedo pensar en otra cosa que no sea lo que me preocupa.			
7. Utilizo el sentido del humor para calmar alguna situación tensa.			
8. Siento que trabajo mejor bajo estrés.			

9. Ante algún inconveniente tomo fortaleza de mi espiritualidad.			
10. Me baso en experiencias pasadas para resolver algún problema.			
11. Me considero creativo (a) y busco nuevas opciones de solución.			
12. Ante alguna dificultad me rindo fácilmente.			
13. En mis días libres realizo algún tipo de actividad recreativa.			
14. Busco en mis compañeros ayuda si la necesito.			
15. A pesar de estar tensionada siempre trato de brindar una cálida sonrisa.			
16. Acepto que puedo cometer errores.			
17. Pienso que en algún momento le he transmitido "mal humor" a mis pacientes.			
18. Controlo siempre mi tono de voz.			
19. Me critico a mis misma cuando cometo un error.			
20. Guardo mis sentimientos para mí solo (a).			

- Nivel de estrategias de afrontamiento bueno: 28 – 40 puntos.
- Nivel de estrategias de afrontamiento regular: 14 – 27 puntos.
- Nivel de estrategias de afrontamiento malo: 0 – 13 puntos.

### ANEXO N° 3

#### HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Es de interés invitarla/o a participar en un proyecto de investigación sobre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, Hospitales Nivel III 2021.

Esta investigación tiene como fin analizar medir el nivel de estrés laboral e identificar la práctica de estrategias de afrontamiento de la enfermera.

La cual se basa en aplicar 2 cuestionarios, no tiene riesgos; y la información obtenida se mantendrá bajo estricta confidencialidad. La participación en este proyecto es voluntaria y tiene derecho de abstenerse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento.

Expreso que he leído la hoja de consentimiento, he escuchado la explicación dada por el investigador, y he decidido participar por voluntad propia.

Nombre del participante \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

## **ANEXO N° 4**

### **CONSTANCIA**

#### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Visto del informe del proyecto denominado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III Trujillo 2021”; perteneciente a las estudiantes de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidado Intensivo del Adulto.

- Anacleto Romero, Paola.
- Chanamé Sevilla, Silvia.

Se deja constancia que habiendo revisado el instrumento “Estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III, se determinó estadísticamente que es válida y confiable, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes, con el valor de alfa de cronbach de 0.759 y el valor de corrección de Spearman Brown de  $r_s = 0.750$ ; demostrándose la validez interna y la confiabilidad del instrumento de investigación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 23 de noviembre del 2021.

## **ANEXO N° 5**

### **CONSTANCIA**

#### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Visto del informe del proyecto denominado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III Trujillo 2021”; perteneciente a las estudiantes de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidado Intensivo del Adulto.

- Anacleto Romero, Paola
- Chanamé Sevilla, Silvia

Se deja constancia que habiendo revisado el instrumento “Estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos – Hospitales nivel III, se determinó estadísticamente que es válida y confiable, de acuerdo a los procedimientos estadísticos vigentes, con el valor de alfa de cronbach de 0.803, demostrándose la validez interna y la confiabilidad del instrumento de investigación.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 23 noviembre del 2021.



## ANEXO N° 6

### PRUEBA DE VALIDEZ INTERNA Y CONFIABILIDAD

Prueba de Validez Interna del cuestionario estrés laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, mediante alfa de cronbach “ $\alpha$ ” y Spearman Brown “ $r_s$ ”. Prueba de Confiabilidad del cuestionario mediante “ $\alpha$ ” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem.

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems.

$\Sigma$ : Sumatoria

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

$r_s$ : Correlación de Spearman (Validez Interna)

x: Puntaje impar obtenido

$x^2$ : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

$y^2$ : Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de encuestados

$\Sigma$ : Sumatoria

## RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V25''

### Resumen de procesamiento de casos

		N
Casos	Válido	20
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	20

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,759	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Preg. 1	20,20	19,314	,115
Preg. 2	20,33	16,952	,551
Preg. 3	20,53	15,267	,699
Preg. 4	20,67	16,952	,513
Preg. 5	21,47	20,267	,000
Preg. 6	20,40	20,114	,037
Preg. 7	20,93	17,495	,580
Preg. 8	20,00	19,143	,190
Preg. 9	20,07	20,352	-,075
Preg. 10	20,07	18,210	,416
Preg. 11	20,20	19,171	,221
Preg. 12	20,73	18,210	,336
Preg. 13	20,07	19,352	,147
Preg. 14	20,80	19,029	,235
Preg. 15	20,07	17,638	,557
Preg. 16	20,07	18,067	,451
Preg. 17	19,87	19,124	,200

Preg. 18	20,80	19,457	,133
Preg. 19	20,73	18,924	,285
Preg. 20	19,87	17,410	,466

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Spearman Brown
0,759	0,750

De esta manera se corroboró que prueba aplicada a las 15 enfermeras sobre estrés laboral en la unidad de cuidados Intensivos.

## ANEXO N° 7

### PRUEBA DE VALIDEZ INTERNA Y CONFIABILIDAD

Prueba de Validez Interna del cuestionario estrategias de afrontamiento de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos, mediante alfa de cronbach “ $\alpha$ ” y Spearman Brown “ $r_s$ ”. Prueba de Confiabilidad del cuestionario mediante “ $\alpha$ ” de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems.

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem.

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems.

$\Sigma$ : Sumatoria

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

$r_s$ : Correlación de Spearman (Validez Interna)

x: Puntaje impar obtenido

$x^2$ : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

$y^2$ : Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de encuestados

∑: Sumatoria

## RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V25”

### Resumen de procesamiento de casos

		N
Casos	Válido	20
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	20

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida
Preg. 1	19,33	18,381	,250
Preg. 2	19,40	16,829	,510
Preg. 3	19,47	15,981	,752
Preg. 4	20,27	18,781	,143
Preg. 5	19,33	17,524	,466
Preg. 6	19,67	19,667	,000
Preg. 7	20,13	16,695	,490
Preg. 8	20,33	17,238	,541
Preg. 9	19,40	18,543	,232
Preg. 10	19,27	17,352	,487
Preg. 11	19,00	19,429	,000
Preg. 12	18,93	18,638	,207
Preg. 13	20,67	19,667	,000

Preg. 14	19,73	18,352	,564
Preg. 15	19,60	18,400	,542
Preg. 16	19,33	16,381	,581
Preg. 17	19,93	16,924	,673
Preg. 18	19,93	17,924	,396
Preg. 19	19,53	17,552	,251
Preg. 20	19,40	18,400	,269

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Spearman Brown
0,803	0,653

1

De esta manera se corroboró que prueba aplicada a las 15 enfermeras sobre estrategias de afrontamiento en la unidad de cuidados Intensivos.

**RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0160-2023-D-F-CCSS-UPAO**

Trujillo, 16 de marzo del 2023

**VISTO:** el Oficio electrónico N° 0362-2023-DASE-UPAO remitido por el señor Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, solicitando designación de Jurado de la Tesis de las Licenciadas **PAOLA STEFANI ANACLETO ROMERO y SILVIA MARÍA CHANAMÉ SEVILLA**, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el Director Académico de la Segunda Especialidad Profesional, ha remitido el Oficio N° 0362-2023-DASE-UPAO, declarando su conformidad con el cumplimiento de los requisitos académicos y administrativos;

Que, para efectos de dictaminar la tesis es necesaria la designación del jurado con docentes de la Facultad;

Que, en el Oficio electrónico referido en el primer considerando de la presente Resolución, el Director Académico de la Segunda Especialidad propone designar el Jurado de la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITALES NIVEL III TRUJILLO 2021**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidados Intensivos - Adulto, a las docentes: Dra. LUISA BERTHA CHU CAMPOS Presidenta, Ms. ERIKA FELIPA REYES ALFARO Secretaria y Ms. MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA Vocal.

Por estas consideraciones y las atribuciones conferidas a este Despacho,

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** **CONSTITUIR EL JURADO** que recepcionará la sustentación de la Tesis de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería titulada: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA ENFERMERA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS – HOSPITALES NIVEL III TRUJILLO 2021**, realizada por las Licenciadas **PAOLA STEFANI ANACLETO ROMERO y SILVIA MARÍA CHANAMÉ SEVILLA**, conducente al Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en Cuidados Intensivos - Adulto.

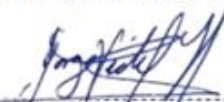
**SEGUNDO:** **NOMBRAR** como integrantes del Jurado a los docentes:

<b>Dra. LUISA BERTHA CHU CAMPOS</b>	<b>PRESIDENTA</b>
<b>Ms. ERIKA FELIPA REYES ALFARO</b>	<b>SECRETARIA</b>
<b>Ms. MARIA ISABEL ÑIQUE MIRANDA</b>	<b>VOCAL</b>

**TERCERO:** **REMITIR** la presente Resolución al Director de la Segunda Especialidad Profesional, para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



  
Dr. Jorge Leyser Reynaldo Vidal Fernández  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



  
Ms. Carlos Augusto Diez Morales  
Secretario Académico (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.C.: DASE, SEPE  
Archivo

*Jorge Leyser*



Trujillo

Av. América Sur 3145 - Urb. Monserrate - Trujillo  
Teléfono: (+51) (044) 604444 - anexo 2341  
fac\_salud@upao.edu.pe  
Trujillo - Peru