

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN ENFERMERAS DE CUIDADOS INTENSIVOS

WORK STRESS AND COATING STRATEGIES IN INTENSIVE CARE NURSES

Delgado Baca, Nancy Flor¹
Morales Delgado, Lucero Ysaela²
Muro Carrasco Tania Roberta³

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de Cuidados Intensivos de un hospital de Es Salud de Chiclayo. **Método:** Esta investigación es cuantitativa, descriptiva correlacional, la población censal estuvo conformada por veinticinco enfermeros. La recolección de datos se realizó por entrevista con el Inventario de Burnout de Maslach validado por V de Aiken en .89; confiabilidad con Cronbach ,74 a ,78 y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Rudolf H. Moos, adaptado por Mikulic IM; presenta validez convergente al correlacionarlo con el Coping Strategy Indicator. **Resultados:** El 70 % de enfermeras tienen niveles de estrategias de afrontamiento entre alto y medio. En general el 32% presenta nivel bajo de estrés, 40% medio y 28% alto. En las dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización éste es bajo en el 76 y 88%, respectivamente, en realización personal es alto en el 84% de los profesionales. demostrándose buenos niveles de afrontamiento y bajos niveles de estrés. Correlacionadas las variables con coeficiente de Spearman; éste es de ,995 aceptándose la hipótesis de estudio. **Conclusiones:** La correlación entre ambas variables es inversamente proporcional y significativa ya que a mejores técnicas de afrontamiento menores niveles de estrés.

Palabras claves: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, enfermeras cuidadas intensivos (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the level of occupational stress and coping strategies in intensive care nurses of the Es Salud Hospital de Chiclayo. **Method:** This research is quantitative, descriptive correlational, the population of twenty-five nurses was census. The data collection was carried out by interview with the Maslach Burnout Inventory (MBI), validated by V of Aiken of .89 determined its reliability with Cronbach, 74 to .78 and the Coping Responses Inventory of Rudolf H. Moos, adapted by Mikulic IM which presents convergent validity correlated with the Coping Strategy Indicator. **Results:** The majority of nurses in this institution (70%) have high to medium levels of coping strategies. In general, 32% have a low level of stress, 40% a medium level and 28% a high level. In the dimensions, emotional exhaustion and depersonalization, this is low in 76% and 88%, respectively, being high in personal fulfillment in 84% of the professionals, showing good levels of coping and low levels of stress. Correlated variables with Spearman coefficient; this is, 995 accepting the study hypothesis. **Conclusions:** The correlation between both variables is inversely proportional and significant since the better the coping techniques, the lower the stress levels.

Keywords: Job stress, coping strategies, intensive care nurses (MeSH).

¹ Licenciada en Enfermería. Hospital Regional Lambayeque. III-1. MINSA Perú. nancy2520_9@hotmail.com

² Licenciada en Enfermería. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. III-1. EsSalud. mild_000@hotmail.com

³ Doctora en Ciencias de la Salud. Docente principal de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. tmuro@unprg.edu.pe.
ORCID 0000-0001-5844-7858.

INTRODUCCIÓN

En las unidades de cuidados intensivos, los profesionales de enfermería, diariamente están expuestos a una serie de sucesos, que impactan en su salud; como son trabajar con personas cuya vida está en peligro, muchas veces inconscientes, con riesgo de complicaciones serias que comprometen su supervivencia y calidad de vida, el estrés y la presión de los familiares lo que los conduce a utilizar mecanismos de afrontamiento que dado a la recurrencia de estos eventos podrían resultar inefectivas generando en ellos alteraciones en su salud física o mental.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2017 sostiene que países como Estados Unidos (EE. UU) y China alcanzan un 59 y 73% respectivamente en cuanto a estrés laboral. Además, estima que el estrés es provocado por exceso de trabajo e imposiciones de los jefes¹.

El estrés laboral es considerado un problema de salud pública y ocupacional afectando a las organizaciones debido al desempeño ineficiente de los trabajadores. La incidencia mundial del estrés bordea el 30% de la población activa laboral,

siendo superior en los países en desarrollo².

Varias investigaciones, evidencian que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debidos al estrés. Siendo sobre todo estudiado en países desarrollados, como Japón y Taiwan³.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2016), y la Organización de Estados Americanos (OEA), concuerdan sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema. Asimismo, se calcula que los trabajadores que prestan servicios de salud son los más expuestos a poder desarrollarlo⁴.

La Confederación Europea de Sindicatos en el 2018, sostiene que el exceso de trabajo es una causa relacionada con el estrés, la cual avanza e irrumpe el quehacer diario de los trabajadores, registrándose con más frecuencia diferentes síntomas que se relacionan con el agotamiento, repercutiendo en la vida de los trabajadores y de sus familiares; así como representa gastos para la empresa y para la sociedad⁵.

En América Latina un creciente número de investigaciones abordan el tema de síndrome de desgaste profesional; en Chile se llegó a la conclusión que los empleados contratados que están expuestos a situaciones estresantes laborales presentan más posibilidades de presentar algún tipo de síntomas de carácter mental, entre ellos la depresión.

En el Perú y en Colombia se evidencia un mayor número de casos de Síndrome de Burnout, como consecuencia del estrés laboral alto. Esto también se observa en el personal que ejecuta diversas tareas de carácter asistencial, lo cual se traduce en un elevado nivel de estrés ⁶.

OPS y OMS⁷, en Buenos Aires, encontraron que una tercera parte de los trabajadores de la salud de hospitales reconoce estar sufriendo de estrés y lamenta la falta de tiempo suficiente para mantener un diálogo más cordial con los pacientes. El estudio fue ejecutado en 18 hospitales, evaluando a 1100 personas que laboran en ellos. En cuanto a los resultados el 72% de los trabajadores padecen dolores musculares, el 54% está siendo afectado por el estrés el mismo que les genera malestar. En general el 27.2% de los profesionales refirieron haber tenido al

menos un diagnóstico de enfermedad a causa del trabajo, y el 28.1% haber sufrido al menos un accidente en el trabajo como caídas o resbalones.

La OMS (2017), considera que México es el primer país en padecer el síndrome de desgaste profesional con un 75%, generando un desequilibrio a nivel personal y laboral¹.

A nivel local, se ha observado que, en área de UCI del Hospital “Almanzor Aguinaga Asenjo” - Chiclayo, interactúan distintos factores de riesgo tanto físicos como químicos y psicosociales. Es aquí donde las enfermeras, ejercen sus competencias laborales con la atención centrada en las exigencias del paciente que se encuentra en el área de Cuidados Intensivos. Además, tienen la responsabilidad de acondicionar seguridad y eficiencia en dicho ambiente, para el paciente y el equipo de salud.

Frente a esta situación, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – Chiclayo, 2018?, con el objetivo de determinar la relación entre estas dos variables en las

enfermeras en estudio; siendo los objetivos específicos:

- Determinar el nivel de estrés laboral en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en enfermeras de este centro hospitalario.

- Determinar las estrategias de afrontamiento según dimensiones centrado en la emoción y centrado en la evitación; de las enfermeras de este centro hospitalario.

Planteándose la hipótesis de que existe relación significativa inversa entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la población en estudio.

El estudio se justifica en la medida en que, al correlacionar estas dos variables, de encontrarse dependencia entre ellas, se tendría evidencia científica para adoptar medidas de mejora de afrontamiento y disminución del estrés laboral; contribuyendo de esta manera, a mejorar su salud y al desarrollo de sus competencias profesionales de manera óptima redundando en la calidad del cuidado enfermero a pacientes atendidos en esta área.

Esta investigación, servirá para brindar la información necesaria e

importante a los ejecutivos, profesionales de estas unidades de cuidados intensivos, de los niveles de estrés que está caracterizando a este grupo profesional y las maneras como están afrontando estas situaciones y a partir de ello se tomen medidas de mejora.

MÉTODO

La presente investigación es de tipo cuantitativo descriptiva correlacional, porque a través de la medición de las variables y la aplicación de pruebas estadísticas se pudo determinar si estas variables son independientes o están relacionadas⁸. Primero se describieron las dos variables en estudio, determinándose luego la correlación entre ellas.

La muestra fue censal, conformada por 25 enfermeras; recolectándose los datos por entrevista; con el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), validado por V de Aiken de .89 y confiabilidad con Cronbach entre 0,74 a 0.78 y; el Inventario CRI-A de Rudolf H. Moos, adaptado por Mikulic IM; obteniéndose validez convergente al correlacionarlo con el Coping Strategy Indicator (CSI).

Finalizada la recolección de datos, se gestó la tabla matriz con el propósito de

obtener una vista global de los datos, por consiguiente, se ingresaron en el programa estadístico SPSS; versión 22.

Para comprobar la relación existente entre las variables, se aplicó la prueba estadística de Spearman; ya que esta prueba permite determinar la asociación entre variables. Los antecedentes y el marco teórico fueron utilizados para analizar y discutir los resultados.

En el aspecto ético en la presente investigación, al tener como sujeto de estudio a las enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, se tomaron en cuenta los siguientes principios teóricos de la bioética personalista⁹.

El respeto de la información que se obtuvo de cada una de las enfermeras en estudio, las cuales forman parte de su vida. El respeto por el profesional de enfermería y la información recabada se expresó a través del consentimiento informado; decidiendo voluntariamente su participación.

Se practicó la responsabilidad de no dañar a los sujetos de la investigación respetándolos mediante la reserva en el manejo de la información, fue tratada en forma anónima utilizándose solo para

finde de la presente investigación, archivándose al concluir ésta.

Se cumplió cabalmente con el respeto de los principios bioéticos, sembrando relaciones de respeto, confiabilidad, confidencialidad y autonomía con los sujetos de la investigación

RESULTADOS

Se analizan los resultados de la investigación relacionando el estrés laboral y afrontamiento de enfermeras sujetos de investigación.

El estrés laboral es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la respuesta individual que podría darse ante un estresor en dicho entorno, que no se adecúa a sus competencias profesionales y que requieren una capacidad de respuesta para afrontar la situación teniendo por ende, episodios de despersonalización, actuando como obstáculo en el desenvolvimiento de la tarea, obviando el concepto de afrontamiento como el conglomerado de esfuerzos cognitivos y comportamentales que le permiten a un individuo controlar las demandas productoras de estrés, que a su vez, se auto perciben superando los recursos propios centrándose en el problema y en la emoción¹⁰.

El profesional enfermero debe adoptar estrategias de afrontamiento para adherirlas a su desempeño en el ámbito laboral, direccionadas hacia la consecución del bienestar de este personal de salud, pero no sólo encaminado a la dotación del espacio físico, sino de optimizar las relaciones interpersonales, buena organización, salud emocional, y la promoción del bienestar familiar y social del profesional de enfermería a través de la protección ante riesgos, la mejora de la autoestima, el empoderamiento de la salud y entorno laboral.

El problema de investigación emerge de la observación realizada por las autoras y se busca por medio de este, conocer si existe relación entre las variables de estudio en enfermeras UCI del hospital “Almanzor Aguinaga Asenjo”– Chiclayo, 2018.

En atención al objetivo específico 1, de determinar el nivel de estrés laboral en las dimensiones: despersonalización, realización personal y agotamiento emocional en enfermeras de UCI del hospital “Almanzor Aguinaga Asenjo”, EsSalud de Chiclayo, 2018, se presenta la tabla número 1.

Tabla 1. Nivel de Estrés de enfermeros de Cuidados Intensivos del HAAA, EsSalud de Chiclayo, 2018.

E			
Nivel de Estrés y sus dimensiones		n	%
Estrés			
Bajo		8	32.0
Medio		10	40.0
Alto		7	28.0
Agotamiento Emocional			
Bajo		19	76.0
Medio		3	12.0
Alto		3	12.0
Despersonalización			
Bajo		22	88.0
Medio		1	4.0
Alto		2	8.0
Realización personal			
Bajo		2	8.0
Medio		2	8.0
Alto		21	84.0

Fuente: Instrumento específico - El estrés de enfermeras (2018) / Autoras

Continúa...

Se encontró que en general el 40% de enfermeros presentan nivel medio de estrés y este es alto en el 28%. En cuanto a la evaluación por dimensiones, en la dimensión Agotamiento Emocional se muestra que el 76% tiene un nivel bajo, en la dimensión Despersonalización el 88% tiene un nivel bajo, sin embargo, en la dimensión Realización Personal el 84% de los profesionales tienen un nivel alto.

En atención al objetivo específico 2, de determinar las estrategias de afrontamiento según dimensiones centrado en la emoción y centrado en la evitación, de las enfermeras de Cuidados Intensivos, los resultados se presenta la tabla 2

Tabla 2. Nivel de afrontamiento por estrategias de afrontamiento según dimensiones en enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, EsSalud de Chiclayo, 2018.

Nivel Afrontamiento y sus dimensiones	n	%
Afrontamiento		
Bajo	7	28.0
Medio	8	32.0
Alto	10	40.0
Aproximación		
Nivel Bajo	7	28.0
Medio	7	28.0
Alto	11	44.0
Evitación		
Bajo	8	32.0
Medio	7	28.0
Alto	10	40.0
Análisis lógico		
Bajo	5	20.0
Medio	8	32.0
Alto	12	48.0
Revalorización Positiva		
Bajo	7	28.0
Medio	7	28.0
Alto	11	44.0
Apoyo Orientación		
Bajo	6	24.0
Medio	9	36.0
Alto	10	40.0
Resolución Problemas		
Bajo	7	28.0
Medio	7	28.0
Alto	11	44.0
Evitación Cognitiva		
Bajo	7	28.0
Medio	8	32.0
Alto	10	40.0
Aceptación Resignación		
Bajo	7	28.0
Medio	8	32.0
Alto	10	40.0
Gratificaciones Alternativas		
Bajo	8	32.0
Medio	8	32.0
Alto	9	36.0
Descarga Emocional		
Bajo	7	28.0
Medio	8	32.0
Alto	10	40.0

Correspondiente a las estrategias de afrontamiento que presentan los profesionales de enfermería del centro de estudio se encontró que el 40% presenta nivel alto, al igual que en las dimensiones Aproximación 44% y Evitación 40% respectivamente. Encontramos que en términos generales los profesionales de enfermería enfrentan un nivel alto también, tal es así que el 48% presenta un nivel alto para la dimensión Análisis Lógico, el 44% para la dimensión Revalorización Positiva, el 40% para la dimensión Evitación Cognitiva, el 40% para la dimensión Aceptación Resignación, 36% para la dimensión Gratificaciones

alternativas y finalmente el 40% para la dimensión Descarga Emocional.

En atención al objetivo general de determinar la relación que existe entre nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de enfermeras de Cuidados Intensivos del hospital “Almanzor Aguinaga Asenjo”, EsSalud de Chiclayo, 2018, se determinó con el 95% de certeza y un Spearman de ,995 que existe relación entre las variables en estudio, revelando una relación inversamente proporcional, interpretándose que cuando se adoptan estrategias de afrontamiento positivas, los niveles de estrés son bajos en la mayoría de las profesionales de enfermería de la UCI del HAAA de Chiclayo.

DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación coinciden y se ajustan al de otras investigaciones. Obtuvimos los siguientes resultados, con respecto al nivel de estrés laboral según realización personal, agotamiento emocional despersonalización, en enfermeras de Cuidados Intensivos del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, EsSalud de Chiclayo, 2018.

Con respecto al estrés de Enfermeros de Cuidados Intensivos del hospital en estudio, el 40% presenta nivel medio de estrés; 28% nivel alto, debido probablemente a distintas situaciones estresantes que se presentan en el ámbito laboral; uno de ellos la sobrecarga de trabajo que genera el desgaste físico y mental a la vez disminuye la idoneidad en cuanto al ejercicio de las competencias de enfermería del área de cuidados intensivos del hospital en estudio.

Los resultados obtenidos son diferentes con los encontrados por Garavito Y¹¹ en el 2014, quien evidenció nivel alto y medio de estrés laboral en el personal enfermero de Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora de Lima, éstos debido a diferentes factores, como el cansancio, horario y sobrecarga laboral, resolver eficazmente sus problemas, instaurar un ambiente favorable, repercutir positivamente con su desempeño laboral en la vida del paciente; y en mínimo porcentaje bajo que se da por sentimientos de frustración, temor a que el trabajo los deshumanice, sentirse devastado, temor por lo que le ocurra al paciente o cosificarlo.

Sin embargo, Chipana N.¹² en el 2016 en un Hospital del MINSA de Chanchamayo, encontró niveles bajos de estrés laboral en enfermeras; esto debido a que en este hospital quizá se apliquen estrategias de afrontamiento adecuadas; las cuales atenuarían la recarga laboral que produce desgaste físico y mental, mejorando las competencias de enfermería, o la complejidad en cuanto al nivel de atención de este hospital podría ser menor en relación con el hospital en estudio, por tanto los pacientes podrían presentar situaciones menos críticas o la demanda no será tan alta como es en HAAA, como suele ocurrir en instituciones de menor complejidad y capacidad resolutive.

Respecto a la dimensión agotamiento emocional, se obtuvo nivel bajo de estrés en el 76% de profesionales, y nivel medio en el 12%; caracterizado por pérdida de entusiasmo, producto de las funciones propias del trabajo realizado en esta unidad; lo cual puede estar ocurriendo, debido a que no se practican estrategias de afrontamiento adecuadas frente al estrés.

Al respecto, Antezana L.¹³ en esta dimensión; en enfermeros del servicio de medicina especializada del Hospital

Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2019, encontró que ninguna enfermera presentó nivel de agotamiento alto, en el 63% éste fue medio; respecto al agotamiento emocional, este fue bajo en el 93.8%.

Al contrastar los resultados obtenidos por Huamán X¹⁴ en el 2016, en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, con respecto a la dimensión agotamiento emocional encontró el 60% presenta nivel medio, y en el 40% éste es bajo siendo sus porcentajes más altos en comparación a los obtenidos en este estudio.

Con respecto a la despersonalización, se encontró como resultado la presencia de nivel bajo en el 88%; siendo alto en el 8%. Una posible causa es la relación con la antigüedad del personal de enfermería, ya que como menciona Marsollier R¹⁵, existe una proporcionalidad entre antigüedad en la administración y la despersonalización.

En este caso, podemos indicar que, la despersonalización, según los resultados obtenidos, constituye un importante insumo en el recurso humano, ya que su desatención genera

efectos negativos en el personal de salud en este caso del escenario de estudio. Sin embargo, Garavito Y¹³ al investigar acerca del nivel de estrés laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora Lima en el 2014, encontró que, la relación a la despersonalización presenta un nivel medio 40%, alto 46.7% y bajo 13.3%.

Sin embargo, en la dimensión Realización Personal el 84% de los profesionales tienen un nivel alto. Al respecto, Garavito Y¹², en el 2014 encontró estrés laboral, en su dimensión realización personal en un nivel medio en el 43.3% de enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora Lima (13).

Los resultados respecto a las estrategias de afrontamiento según las dimensiones centradas en emociones y evitación, de las enfermeras de Cuidados Intensivos del HAAA, el 40% se encuentran en un nivel alto de afrontamiento centrado en las emociones. Esto es probablemente porque las enfermeras que laboran en este hospital y, ejecutan éste tipo de afrontamiento, tratan de esquivar situaciones estresoras, inquietan en cuanto a soluciones, se interrelacionan para distanciarse de dichas situaciones problemáticas; de igual forma, el

personal labora largas jornadas ejerciendo cuidados a pacientes con un alto requerimiento emocional, que lo pone en calidad de indefenso y expuesto en cuanto a alteraciones del bienestar psicológico se refiere.

Sobre los resultados antes mencionados, Huamán N.¹⁶ quien realizó una investigación acerca de los estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, 2017, obtuvo como resultado de su investigación que, las estrategias focalizadas en “la emoción” usadas por los mismos, generalmente son: interactuar con amigos y familiares para tranquilizarse cuando se sienten mal 75,5%; expresar sus sentimientos 71,6 %; asistir a la iglesia 64,2 %; procurar no pensar en el problema 62,3 % e intentan olvidarse de todo 50,9 %. En su minoría descargan su mal humor con los demás 84,9 % y no practican deporte 60,3 %.

Asimismo, al analizar el nivel de afrontamiento y sus dimensiones, encontramos que en términos generales los profesionales de enfermería enfrentan un nivel alto, tal es así que el 48% presenta un nivel alto en las dimensiones Análisis Lógico, el 44% para la dimensión Revalorización

Positiva, el 40% para las dimensiones Evitación Cognitiva, Aceptación Resignación, y Descarga Emocional, respectivamente; el 36% para la dimensión Gratificaciones Alternativas

En esta misma línea de investigación, Gallego L.¹⁷ en Colombia, llevó a cabo un estudio considerando estas variables de estudio en personal de enfermería de Armenia, Quindío; encontrando que, entre, las estrategias más usadas en la población de estudio están aquellas centradas en la evitación y emoción; estando “la expresión emocional” con una tendencia alta del 60%; en la estrategia de evitación de problemas.

De igual forma, en el estudio realizado por Ramírez R.¹⁸ en enfermeras a UCI del hospital Dos de Mayo de Lima 2016, se obtuvo como resultado que el 53% de los encuestados nunca utiliza la estrategia de evitación en base a la emoción, específicamente la aceptación - resignación más si prevalece la opción de “siempre” en la estrategia en base a la aproximación del problema, como lo es la búsqueda de orientación y apoyo 43% seguido de la resolución de problemas 37%. Impresiona a su vez, que el 50% utiliza la estrategia de afrontamiento en base a la emoción, siendo prevalente en las opciones “a

veces” y “frecuentemente”, la descarga emocional 50% y la evitación cognitiva 47%.

En base a los resultados obtenidos en relación al objetivo general, sobre las variables de estudio en enfermeras de UCI del HAAA, observamos una estrecha relación y que existe una relación inversamente proporcional hallada al aplicar el estadístico de Spearman (,995); es decir, existe relación significativa; interpretándose que cuando se adoptan estrategias de afrontamiento positivas, los niveles de estrés son bajos en la mayoría de las profesionales de enfermería de la UCI del HAAA de Chiclayo.

Al respecto, Huallpa M. y Ortiz L.¹⁹ en un hospital de Arequipa, reportó que el personal de Enfermería tiene en primer lugar un nivel de estrés laboral escaso, y en segundo orden un nivel mediano; generalmente lo que ocasiona mayor incidencia de estrés está relacionado a la mayor carga laboral y en relación con el ambiente físico; asimismo, desde el punto de vista psicológico es la falta de ayuda, la angustia de los pacientes y la muerte. Sobre las estrategias de afrontamiento, las enfermeras muestran un nivel medio; o sea manejan el afrontamiento hacia el estrés por

aproximación empleando diversos indicadores.

CONCLUSIONES

1. El estrés laboral de enfermeras del área de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, Es Salud – Chiclayo 2018, a nivel general; es medio en el 40 % de profesionales enfermeros; en su dimensión realización personal este es alto en el 84 %; en la dimensión agotamiento emocional este es bajo en el 76% de enfermeras; y en la dimensión despersonalización este es bajo en el 88 %.
2. El nivel de afrontamiento de las enfermeras, centrado en las emociones es alto en el 40 % de profesionales de enfermería y el afrontamiento centrado en la evitación es alto en un porcentaje similar de enfermeras.
3. Existe relación inversa entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de las enfermeras de Cuidados Intensivos del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, EsSalud - Chiclayo, 2018, con un coeficiente de correlación de

Spearman de ,995 que significa que existe relación significativa inversa entre las variables en estudio. interpretándose que cuando se adoptan estrategias de afrontamiento positivas, los niveles de estrés son bajos en la mayoría de las profesionales de enfermería de la UCI del HAAA de Chiclayo.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Organización Mundial de la Salud (OMS). Mexicanos los más estresados del mundo por su trabajo. GMT. [Internet] 2016. [Consultado enero 2021] Disponible en: <https://actualidad.rt.com/actualidad/249078-mexicanos-estresados-mundo-oms>.
- 2.- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Ginebra: OIT [Internet] 2016. [Consultado diciembre 2020] Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/> genericdocument/wcms_475146.pdf
3. - Cheng W, Cheng Y. Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. J Formos Med Assoc. [Internet] 2017 [Consultado diciembre 2020]: 116(4), 300-305. Disponible en: https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Job+stress+factors,+stress+response,+and+social+support+in+association+with+insomnia+of+Japanese+male+workers&author=Nishitani+N&author=Sakakibara+H&publication_year=2010&journal=Ind+Health&volume=48&issue=2&pages=178-84
- 4.- Organización Panamericana de la Salud. El estrés en el lugar del trabajo [internet].2016 [Consultado junio 2020]: Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=

1443%3Awebbulletins&Itemid=135&lang=es.

com_content&view=article&id=1279

- 5.-Confederación Europea de Sindicatos (CES). Resolución de la CES sobre acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: inclusión de una directiva de la UE en la agenda, Sofía. [Internet]. 2018 [Consultado noviembre 2020] Disponible en: <https://www.ccoo.es/2dbea4605f5fbae870df5267dd97b93c000001.pdf>
- 6.- Muñoz AI, Velásquez MS. Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. Rev Fac Nac Salud Pública [internet] 2016 [Consultado noviembre 2020]: 34(2):202–11. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v34n2/v34n2a09.pdf>
- 7.- OPS/OMS. Los trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo. PAHO/WHO Argentina. [Internet] 2014. [Consultado diciembre 2020] Disponible en: https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1279
- 8.- Hernández R. Fernández C. y Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A; 2014.
- 9.- Insua T. Principialismo, bioética personalista y principios de acción en medicina y en servicios de salud. pers. bioét. [Internet] 2018 [Consultado noviembre 2020]: 22(2): 223-246. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v22n2/0123-3122-pebi-22-02-00223.pdf>
- 10.- Organización Internacional del Trabajo. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, Génova- Italia. [Internet] 2016 [Consultado el 10 de mayo de 2019]. Disponible en: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166
- 11.- Garavito Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María

- Auxiliadora Lima 2014. [Tesis de Especialista]. Perú: Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, 2014.
- 12.- Chipana N. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. [Tesis Licenciatura]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. 2016. Disponible en. <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>
- 13.- Antezana L. Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de medicina especializada del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2019. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt”. Huancayo, Perú. 2019. Disponible en: <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/ROOSEVELT/174>
- 14.- Huamán X. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento que aplican las Enfermeras(os) de la UCI en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2016. [Tesis de Especialista]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2016. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5300/Huaman_rx.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 15.- Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Artículo original. Psicología.com. [Internet] 2013 [Consultado noviembre 2020]: 17(7), 1-10. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10401/6175>
- 16.- Huamán N. Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, 2018. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Cajamarca. Jaén, Perú. 2018. Disponible en: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 17.- Gallego L, López D, Piñeres J, Rativa Y y Téllez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de

enfermería de Armenia, Quindío.
Revista de Psicología Científica.
[Internet] 2017 [Consultado
octubre 2020]:16(2), 10-23.
Disponible en:
<http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria>.

Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18.- Ramírez R. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés, en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2016. [Tesis para optar título]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. 2016. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5762/Ramirez_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19.- Huallpa M. y Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesionalde enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – 2019. [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. 2019.