

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE
LA MICRO RED DE HUAMBOCANCHA BAJA –
CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Lucia Isabel Cotrina Villegas
Edith Ivonne Del Castillo Salas

Asesor:

Mg. Lic. Eduardo Alonso Farfán Cedrón

<https://orcid.org/0000-0003-2271-201X>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | OSCAR IVAN ALFARO BUSTAMANTE | 45628715 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|-----------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | JUAN PABLO SARMIENTO LONGO | 43985445 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

| | | |
|----------|---|-----------------|
| Jurado 3 | JONATHAN ALEXANDER ORBEGOSO VILLALBA | 47658123 |
| | Nombre y Apellidos | Nº DNI |

INFORME DE SIMILITUD

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED DE HUAMBOCANCHA BAJA – CAJAMARCA EN EL AÑO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

7%

★ Laura Mariela Chapilliquin-Torres. "Estilos de Afrontamiento del Estrés Laboral en los Empleados del Sector Público", Economía y Negocios, 2021

Publicación

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias Apagado

DEDICATORIAS

La presente investigación está dedicada a Dios por darnos salud, también a todos los seres queridos que creyeron en nosotros, como son nuestros padres y madres, los cuales nos han brindado su apoyo incondicional a lo largo de la elaboración de esta tesis para que este proyecto sea posible, del mismo modo, a nuestra profesora Mg. Kelly Magdalena Cruz Cáceres, ya que fue quien nos guío y acompañó en cada etapa del proceso de elaboración de la tesis, para poder alcanzar nuestros objetivos, aportando con conocimientos, trabajos, y participación, contribuyendo con nuestro desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Dios, por guiarnos y fortalecernos en el camino del éxito, del mismo modo, mostrar gratitud a todas las personas que estuvieron presentes y creyeron en nosotros para poder llevar a cabo este trabajo, es importante para nosotros agradecer toda su ayuda, sus consejos y su dedicación.

Mostramos nuestros más sinceros agradecimientos a nuestra profesora Kelly Magdalena Cruz Cáceres, que es nuestra tutora de la presente tesis quien con su conocimiento y su guía, es una pieza clave para poder llegar a la meta que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo y lograr con éxito la finalización del trabajo de tesis.

Así mismo agradecemos al grupo de estudio que hemos formado, ya que en todo este tiempo fuimos fortaleciendo el compañerismo, compartiendo experiencias, frustraciones, celebraciones que nos ayudaran a crecer juntos en este proyecto.

Por último, queremos agradecer a la base de todo, a nuestras familias, en especial a nuestros padres, que con sus consejos nos motivaron a seguir adelante, muchas gracias por su paciencia, comprensión y sobre todo por su amor.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| JURADO EVALUADOR | 2 |
| INFORME DE SIMILITUD | 3 |
| DEDICATORIAS..... | 4 |
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| TABLA DE CONTENIDO | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| RESUMEN..... | 9 |
| PALABRAS CLAVES: | 9 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA..... | 19 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS..... | 27 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 31 |
| REFERENCIAS | 36 |
| ANEXOS..... | 41 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <u>N</u> ivel de estrés laboral percibidos por el personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja..... | 28 |
| Tabla 2. <u>U</u> so de estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja..... | 28 |
| Tabla 3. <u>P</u> ruebas de normalidad para determinar el Rho de correlación entre variables . | 29 |
| Tabla 4. <u>C</u> orrelación de las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja. | 30 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Diagrama del diseño correlacional..... | 20 |
| Figura 2. Personal de salud que labora en la micro red, de acuerdo al sexo. | 21 |
| Figura 3. Cantidad de personas según la especialidad en la que laboran | 22 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja en Cajamarca en el año 2021. El enfoque de investigación que se empleó fue cuantitativo y del tipo básico, con un diseño no experimental -transversal – correlacional, el cual busca describir las variables de estudio analizando su incidencia para hacer una relación entre las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha baja. Además, se usó técnicas que permitieron establecer la relación de las variables e instrumentos que ayudaron a la recolección y registro de información como, escalas de estrés laboral OIT-OMS y la escala de estrategias de afrontamiento BRIEFCOPE 28. A partir de ello se determinó los resultados obteniendo un 95% de estrés de nivel bajo, y un 5% de estrés nivel medio. Además, se obtuvo que existe un 50% de uso bajo de estrategias y otro en igual cantidad de uso medio de estrategias de afrontamiento. Finalmente se concluye que existe una relación positiva entre estrés laboral y uso de estrategias de afrontamiento, con un r de Pearson 0.347.

PALABRAS CLAVES:

Estrés Laboral, Estrategias de afrontamiento, Personal de salud.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo está cambiando de manera rápida, a raíz de la globalización y diversos problemas que se está viviendo en tiempos de pandemia. Ello conlleva a que el campo laboral también cambie y se encuentre ante mayores exigencias y presiones, aumentando el estrés laboral, es por eso que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) califica al estrés laboral como una epidemia mundial, y que esto influye en un 50% de manera negativa en el trabajo (Nutricioni, 2019).

En Latinoamérica, es Venezuela quien tiene mayores índices de estrés laboral con un 63%, seguido de Ecuador con un 54% y Panamá con 49%; los países con menores porcentajes de estrés fueron Perú con un 29% y Colombia con un 26% (Mejía et al., 2019). Frente a estos índices de estrés laboral, si bien Perú tiene bajos los indicadores en comparación a otros países, esto ha cambiado en el último año, según el informe de Lizama (2021) el estrés laboral se ha incrementado hasta en un 71%, todo ello debido a los efectos de la pandemia, en el que la normalidad se ha cambiado por trabajos remotos y desempleos.

Como se describe en los párrafos anteriores, el estrés está muy marcado en el campo laboral, sobre todo en las personas que trabajan en centros de salud, debido a la pandemia e incremento de casos contagiosos que se ha registrado en estos dos últimos años, aumentando así la presión y condiciones nuevas en el personal de salud, y que, según Arrogante (2017), dichos profesionales son siempre expuestos a altos niveles de estrés laboral, provocando consecuencias negativas tanto en su salud física y mental.

Frente al estrés laboral, el ser humano responde de una forma en el que trata de reducir esa dificultad, dicha capacidad de respuesta se define como estrategias de afrontamiento. Como consecuencias ocasionadas por el estrés se evidencian a nivel de la organización donde se labora, insatisfacción entre trabajadores e inclusive secuelas físicas y emocionales en cada individuo, y en menores ocasiones se pueden retirar del trabajo (Peiró y Rodríguez 2006).

Cajamarca no es ajena ante factores laborales que provocan estrés y más aún en tiempos de pandemia, pues según datos de Mendoza y Panta (2020), en su estudio hecho en dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca, ha identificado que el 56% del personal de salud tienen un nivel alto de estrés laboral, además de las estrategias de afrontamiento son muy divididas en un 52% y 48%, centradas al problema y a la emoción respectivamente, es debido a ello que la investigación se realizará en la Micro red de salud de Huambocancha Baja – Cajamarca, para conocer la relación de estrés laboral y su afrontamiento en todo el personal de salud que trabaja en los distintos centros médicos de la Micro red en el año 2021, el cual es una problemática real que viven la mayoría de trabajadores.

Los antecedentes de la investigación, se ha clasificado en internacionales, nacionales y locales, teniendo como evidencia a investigaciones relacionadas a las variables del presente estudio, como se muestran en los párrafos siguientes:

Gómez (2021) En su investigación denominada Estrés Laboral Y Estrategias De Afrontamiento En Médicos Residentes En Hospitales Covid-19 En Cdmx identificó que los resultados obtenidos en su investigación, indican que las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los participantes son en mayor medida aquellas estrategias de afrontamiento

centradas en el problema, como el autocontrol y la planificación de las soluciones del problema. De acuerdo con Deary et al. (1996), un mayor uso de estrategias centradas en el problema, ayudan a reducir los niveles de estrés, al ser estrategias más efectivas.

Según

Montesdeoca (2021) en su tesis denominada “Estrategias de afrontamiento frente a situaciones de estrés laboral en mujeres recicladoras carnetizadas por la EMAC-EP de la ciudad de Cuenca en Ecuador”. Enfocado en la población de mujeres recicladoras, concluyeron que las estrategias de afrontamiento que emplean las mujeres se manifiestan como un regulador emocional, que ayuda a gestionar sus emociones para minimizar los efectos contraproducentes de las situaciones estresantes laborales. Por lo tanto, las estrategias de afrontamiento empleadas por las mujeres funcionan como un mediador entre las relaciones interpersonales, que las ayuda a mantener un ambiente laboral favorable.

Contreras (2022) en cuya investigación lleva por título “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo”, tiene como objetivo establecer una relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de Salud en el contexto COVID 19. Que ha llegado a las siguientes conclusiones que la salud teniendo una significancia bilateral de ,000, con un coeficiente de correlación de ,524. Al ser menor que 0,05, se demostró la asociación entre la estrategia con la variable estrés laboral. Por lo tanto, se deduce mencionar que, a mayor aplicación de la estrategia de afrontamientos en los problemas el estrés reducirá en los trabajadores.

Troncos (2022) en su investigación nombrada “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita” en el año 2022, tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita, realizo una investigación a un total 150 profesionales de enfermería, encontrando correlación significativa ($Rho = ,627$ y $p = .000$) entre la variable estrés laboral y el uso de estrategias de afrontamiento, obteniendo los profesionales evaluados un nivel leve y moderado de estrés y un uso dependiendo de las circunstancias de uso de estrategias de afrontamiento, por otro lado las dimensiones del estrés como el esfuerzo que en las acciones que se realizan, recompensa con las tareas encomendadas y la implicancias con las tareas se asocian con las estrategias de afrontamiento, llegando a la conclusión que la presencia de niveles de estrés en los profesionales de la salud les permite hacer uso de estrategias como expresión emocional, uso de pensamientos desiderativos, apoyo social, evitación de problemas y reestructuración cognitiva con lo cual logran manejar los momentos de estrés producto del entorno laboral.

Medina (2021) en su investigación sobre “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Ayacucho, en el año 2021”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho., encontró que el personal encuestado presentó bajo y mediano nivel de estrés laboral. En cuanto a la variable estrategias de afrontamiento, las encuestadas presentaron un nivel medio de estrategia de afrontamiento con una confiabilidad de 0.974, es decir, el instrumento es

altamente confiable y se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Amayo (2021) en su investigación denominada “Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público” en el año 2021, cuyo objetivo fue identificar el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento que utilizan con mayor frecuencia los profesionales de enfermería del sector público, Los resultados muestran que el personal de enfermería presenta niveles medios y altos de estrés debido al incremento de la carga laboral, baja remuneración, exceso de demandas, y otros. Las estrategias de afrontamiento al estrés más empleada fue el enfoque al problema. En conclusión, los niveles de estrés en los profesionales de enfermería del sector público son entre medio y alto, y van de la mano con las estrategias de afrontamiento de enfoque al problema.

León y Timbiano (2020) en su investigación sobre “Estrés y estrategias de afrontamiento de médicos residentes en un hospital” donde se plantea el objetivo de asociar el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento de médicos residentes del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1, en lo que finalmente se evidencia resultados de que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y las estrategias de afrontamiento de dichos médicos residentes.

Abregú (2019) cuyo estudio lleva por título “Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019” tiene como objetivo determinar las estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades en el hospital Daniel Alcides Carrión

2019 lo cual llevó a la conclusión de que existe un bajo nivel de afrontamiento al estrés y que influye negativamente en la salud del personal de enfermería.

Según la investigación de Villagaray (2019) que lleva por título “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de un hospital de nacional de Ayacucho. Llegó a la conclusión que los resultados del estudio permitirán entender la relación entre el nivel laboral en sus dimensiones estrategias de afrontamiento, por esfuerzo, por recompensa y por implicación con las estrategias de afrontamiento de los profesionales de enfermería que laboran en UCI.

En su investigación Mendoza y Panta (2021) sobre “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizados por los profesionales de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca - 2020” cuyo objetivo es establecer la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca, teniendo como resultado de que el sexo femenino utiliza mayormente las estrategias centradas en la emoción con 26% mientras que el sexo masculino utiliza las estrategias centradas en el problema con 36%. Además, se logró determinar que existe correlación directa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ($r = ,885$) en los profesionales de enfermería de dos centros de salud de Cajamarca.

En su investigación Huamán (2018) titulada “Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén 2017” dicha

investigación tiene como finalidad determinar los principales estresores laborales y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, llegando a la conclusión, que entre los estresores laborales destacan, los conflictos, errores laborales, la sobrecarga de trabajo y las estrategias de afrontamiento más utilizadas son las centradas en el problema y el significado, destacando una relación directa de las variables.

Después de haber presentado los antecedentes, a continuación, se hace mención a los aspectos teóricos de la investigación que son definidos por conceptos.

Según Canales, Pardo y Solís (2021), manifestaron que, el estrés es la consecuencia que tienen las personas ante una exigencia laboral que no se ajusta a su conocimiento, y que pone a prueba su capacidad para enfrentar la situación. Puede suceder por medio de una diversa situación, la que se logra agravarse cuando los empleados sienten que no reciben apoyo apto de sus compañeros y supervisores, en el que no pueden enfrentar la presión laboral.

Es así que podemos decir que el estrés laboral surge a raíz de acontecimientos estresores, como el trabajo bajo presión, sobrecarga laboral, en la que el colaborador debe realizar un esfuerzo mayor a lo adecuado, generando así sentimientos de desamparo y abrumación laboral ocasionando dicho estrés.

Según el Manual de Enfermedades Psiquiátricas (DSM), el estrés laboral se vincula al Trastorno Adaptativo, el mismo que consiste en la aparición de síntomas emocionales o de comportamiento a raíz de un factor estresante. Comúnmente, el Trastorno Adaptativo genera Trastornos de Ansiedad (pánico/angustia, fobia, obsesiones) y/o Depresión. A menudo suele acompañarse de otras enfermedades relacionadas al estrés, como las digestivas, dermatológicas,

cardíacas, endócrinas, etc. A pesar de que el colaborador haya dejado el trabajo transitoria o definitivamente, pueden permanecer los síntomas. Si duran más de 6 meses se llama crónico.

Mella et al. (2020) define que el afrontamiento, es un proceso multidimensional y complejo, el cual incluye esfuerzos cognitivos y conductuales de cada persona para el control de diferentes situaciones estresantes, estas estarán influidas por aspectos internos y externos de cada persona. El empleo de la estrategia de afrontamientos adaptativas y desadaptativa son de gran importancia, además de ciertas variables psicológicas de cada persona, que están estrechamente vinculadas con la deducción de la ansiedad y la depresión. De la misma manera, Condori y Feliciano (2020), conceptúan a los afrontamientos como el esfuerzo cognitivo y conductual que cada uno desarrolla para el manejo de algunas demandas específicas, algunas externas y también internas, de esta forma contempla al afrontamiento como un proceso de cambio constante.

En otra palabras, podemos decir que el afrontamiento es un mecanismo natural de adaptación en las personas, especialmente cuando existen situaciones que generen estrés en el trabajador, el cual le permite manejar adecuadamente las distintas situaciones que le puedan ocasionar problemas físicos y/o mentales siendo así trabajadores eficaces y eficientes dentro de su puesto laboral (Feliciano, 2020).

La investigación se justifica debido a que, en el ámbito de salud, y desde el punto de vista académico, es importante conocer las principales manifestaciones del estrés y cuáles son las estrategias de afrontamiento. Si bien hay muchas personas que tienen conocimiento de ello, de cómo afrontar al estrés, hay otras que desconocen cómo hacerle frente, es debido a ello que conocer esta realidad ayuda a entender mejor y a comprender la funcionalidad de las personas y

las organizaciones en la que se labora, el cual permite de esa manera a enfrentar situaciones de estrés laboral (Santurino, 2019). Además, es claro aclarar que gracias a la presente investigación se determinará como está los niveles de estrés y cuál es su afrontamiento en la coyuntura actual de crisis sanitaria ante la COVID 19, en el año 2021, pues la investigación tiene como contexto temporal dicha crisis a la que se han enfrentado todas las personas, especialmente los trabajadores del sector salud, y ello permitirá saber la correlación de las variables en ese contexto. Finalmente, la investigación permite que aumente el conocimiento en el ámbito psicológico, en la población del personal de salud y otros interesados en el tema, sirviendo así, como referencia para investigaciones futuras.

Es debido a lo expuesto que se plantea la siguiente formulación del problema; ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de salud de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021?

El objetivo General de la investigación es determinar la relación de estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021. Además, presenta objetivos específicos que son: Identificar el nivel de estrés laboral del personal de salud de la Micro red de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021, e identificar el nivel de uso y tipos de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021.

El estudio tiene carácter correlacional, dado a ello se formula la hipótesis, el cual tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular (Hernández, 2018). Es debido a

ello que se plantea la siguiente hipótesis, en la que se afirma que, existe una relación positiva entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

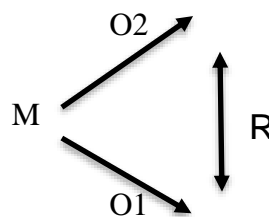
El enfoque para esta investigación es del tipo cuantitativo (Hernández, 2018), debido a que hubo una recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el

análisis estadístico, además de seguir procedimientos establecidos. El tipo de investigación según el conocimiento que se persigue y su funcionalidad es del tipo básica (McMillan & Schumacher, 2005), debido a que trata de explicar fenómenos naturales y sociales. Según el alcance de la investigación es correlacional (Hernández et al., 2018), pues tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, o las variables que se estudian dentro de un contexto en particular.

La presente investigación se desarrolló con un diseño no experimental-transversal-correlacional, Para Sampieri (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante la recolección de datos, estos son: diseño Transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado, donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias. A continuación, se muestra el diagrama de diseño correlacional.

Figura 1.

Diagrama del diseño correlacional



Dónde: M (Muestra): Personal de la Microred de salud de Huambocancha.

R (Relación): Positiva o Negativa

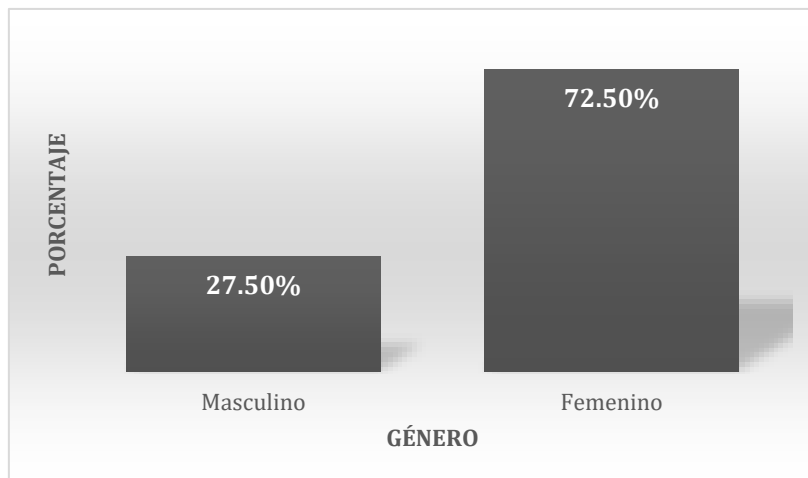
O1 (Variable 1): Estrés Laboral

O2 (Variable 2): Estrategias de afrontamiento.

La población de la investigación es el personal que labora en la micro red de salud de Huambocancha Baja km 4.5 carretera a Bambamarca – Cajamarca, en el que trabajan 60 personas, diferenciados entre médicos, enfermeras, obstetras y técnicos en enfermería u otros relacionados. Ellos presentan un rango de edades aproximados de 25 a 60 años aproximadamente, siendo en su mayoría del sexo femenino y en menor cantidad al sexo masculino. Dicho personal de salud cumple funciones de turno completo, en su mayoría solo diurnas; aunque cabe señalar que hay personas que cumplen horarios nocturnos, pero son cantidad pequeñas.

Figura 2.

Personal de salud que labora en la micro red, de acuerdo al sexo.

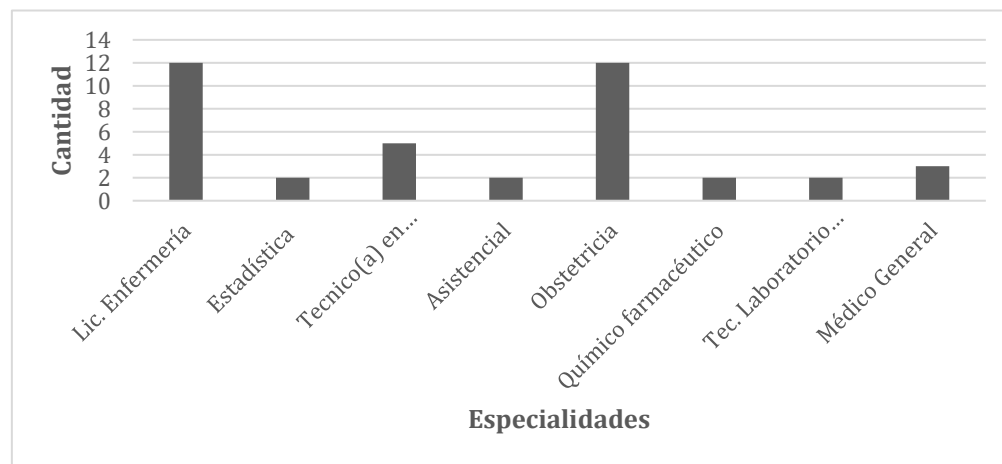


En la figura 2 se puede visualizar que el personal que trabaja en la micro red de salud de Huambocancha Baja de acuerdo al género, es de un 27,5 % son varones y que el 72,5% son mujeres.

El muestreo fue no probabilístico del tipo intencionado, pues según Hernández (2018), el procedimiento no se basó en fórmulas de probabilidad, sino que dependió del proceso de toma de decisiones de las investigadoras, además que se seleccionó a un grupo que cumplen ciertos criterios o características. En tal sentido, para determinar la muestra se estableció criterios de inclusión y exclusión. La cantidad de participantes que se tuvo en cuenta es solo de 40 personas. Dentro de los criterios de inclusión está la edad de rango entre 25 a 60 años, de sexo femenino o masculino, que tuvieron una contratación de un año en el establecimiento de salud. Y los criterios de exclusión están a las personas de edades mayores a 60 años, además de aquellos trabajadores que no tuvieron implicancia directa con la salud, como conductores de ambulancias, y trabajadores que no quisieron aceptar realizar la prueba.

Figura 3.

Cantidad de personas según la especialidad en la que laboran



De acuerdo a la figura, se puede observar que la cantidad de personas que laboran de acuerdo a su especialidad, son: 12 licenciadas en enfermería que indica un 30% del personal, 2

para el área de estadística que indica un 5%, 5 Técnicos (as) en enfermería que da un 13%, 2 en el área de asistencial que indica un 5%, 12 obstetras que dan un 30%, 2 químicos farmacéuticos que dan 5%, además de 2 técnicos en laboratorio clínico que son un 5%, y finalmente 3 médicos que son el 8% del personal que labora en la micro red de salud de Huambocancha Baja.

La técnica usada es mediante cuestionarios, el cual midió las variables de la investigación (Hernández, 2018). Dentro de estas técnicas se usó como primer instrumento, una ficha sociodemográfica (ver anexo 04), con el fin identificar la mayor parte de características y asociar a las variables de investigación para su correcta interpretación de los resultados, dicha ficha sociodemográfica abarca aspectos que no toma en cuenta las escalas que ayudan a medir las variables.

Dentro de las escalas se usó como instrumento para el cálculo del nivel de estrés laboral al Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS (Ver anexo 05 y 06), que fue creado por Ivancevich y Matterson (1980) en Washington D. C., Estados Unidos, con la finalidad de medir el estrés laboral, sus niveles y dimensiones. Para la realización de la prueba, se tomará en cuenta la realizada por Mendoza y Panta (2021). Este instrumento mide los niveles de estrés laboral en bajo, medio, alto y muy alto, de acuerdo a las puntuaciones que resultaran de la sumatoria, posterior a las respuestas contestadas del personal de salud. Además, la prueba divide en siete dimensiones, las cuales se mencionan a continuación; Clima organizacional: referido a las características del entorno del trabajo; Estructura organizacional: referido a las posiciones jerárquicas dentro de la organización, y conformada por los siguientes ítems: 2, 12, 16 y 24. Territorio organizacional: referido al espacio físico donde el trabajador realiza sus labores diariamente, dada por los ítems: 3, 15 y 22. Tecnología: referido a los recursos con los que cuenta la empresa para que los

colaboradores realicen sus labores, constituida por los ítems: 4, 14 y 25, Influencia del líder: referido al estilo de liderazgo ejercido dentro de la organización, conformada por los ítems: 5, 6, 13 y 17, Falta de cohesión: referido al grado de desunión del grupo laboral, constituida por los ítems: 7, 9, 18 y 21, y finalmente, Respaldo del grupo: referido al apoyo que recibe el colaborador del grupo de trabajo, está conformada por los siguientes ítems: 8, 19 y 23. El cuestionario se encuentra en escala de Likert del 1 al 7 con las siguientes alternativas de respuesta: 1 = nunca; 2 = raras veces; 3 = ocasionalmente; 4 = algunas veces; 5 = frecuentemente; 6 = generalmente y 7 = siempre.

Los elementos de validez y confiabilidad para este cuestionario, se argumentan cuando se menciona que tiene referencias de haber sido utilizada en otros países y adaptado para Perú en 2007 por Suárez (2013) en la ciudad de Lima, en la que no se modificó la redacción de los ítems o la estructura del cuestionario, presentando una confiabilidad de 0,796 y presenta una validez interna de 0,81 y una validez de contenido de 0,86. En la realidad Cajamarquina fue usada por Bazán y Cerna (2019), presentando una confiabilidad de 0,921, además de, Mendoza y Panta (2021), quienes aplicaron este cuestionario en centros de salud de Cajamarca, dando un coeficiente de confiabilidad de 0,803 con Alfa de Cronbach. Además, para esta investigación se realizó un estudio piloto para determinar la confiabilidad del instrumento adaptándose a un entorno virtual en 30 personas, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.74, definiéndose como una confiabilidad excelente (Ver anexo 09).

El otro instrumento a utilizar fue la escala de Escala de Afrontamiento BriefCope 28 (Ver anexo 07 y 08), cuyo autor es Carver, realizado en los Estados Unidos en 1989, adaptada en Cajamarca por Pita y Quiroz (2018). Dicho instrumento evalúa el uso de las estrategias de

afrontamiento, dividido en dos escalas: Centradas en el Problema, la cual está conformada por 7 sub dimensiones; Afrontamiento activo (2 y 7), Planificación (14 y 25), Reformulación positiva (12 y 17), Aceptación (8 y 18), Humor (20 y 24), Búsqueda de apoyo emocional (5 y 16) y Búsqueda de apoyo instrumental (16 y 23) y la segunda escala de Estrategias de Afrontamiento centradas en la Emoción, la cual está constituida por 7 sub dimensiones; Renuncia (6 y 15), Autodistracción (1 y 19), Negación (3 y 8), Religión (22 y 27), Uso de sustancias (4 y 11), Autoculpa (13 y 26) y descarga emocional (9 y 21)

Los elementos de validez y confiabilidad se fundamentan en que esta versión fue utilizada en Cajamarca por Pita y Quiroz (2019) mediante un criterio de jueces y la aplicación de una prueba piloto, donde se obtuvo una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,863, a la vez presenta validez de contenido y constructo entre 0,84 y 0,92, en la validación se optó por mejorar la redacción de 4 Ítems: 1, 3, 12 y 22. Finalmente, también se usó en centros de salud de Cajamarca por Mendoza y Panta (2021), dando un coeficiente de fiabilidad de la escala de afrontamiento de 0,829 con Alfa de Cronbach. Además, para esta investigación se realizó un estudio piloto para determinar la confiabilidad del instrumento adaptándose a un entorno virtual en 30 personas, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0.72, definiéndose como una confiabilidad excelente (Ver anexo 10).

El procedimiento de la recolección de datos se dio posterior a la aceptación para la realización de pruebas, por parte de la responsable de la micro red de salud de Huambocancha Baja. Se tuvo en consideración que antes de la aplicación de los instrumentos, se informó que el procedimiento sería de manera virtual, voluntaria y con fines académicos. Una vez obtenida la aprobación, se procedió a la toma de datos de la muestra designada que cumplían ciertos criterios de inclusión. Previo a la aplicación de los instrumentos se le dio una explicación del objetivo,

justificación, beneficios y participación en el estudio al igual que el uso que se le dio a la información proporcionada y posteriormente se adjuntó una declaración de confidencialidad por parte de las investigadoras (ver anexo 03) para ser revisado por la responsable de la posta médica, el cual se dio a través de una conferencia virtual a todos los participantes. Luego, se procedió a enviar los instrumentos durante la videoconferencia, con la finalidad de poder verlos a través de su cámara y que sean ellos mismo quienes llenen y no otras personas. Se empezó contestando las encuestas sociodemográficas, la cual tuvo como objetivo obtener datos que no arrojaron los instrumentos. Además, junto a la encuesta se entregó dos instrumentos los cuales son: el Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS y la escala de Escala de Afrontamiento BriefCope 28, los cuales tuvieron una duración de 10 minutos, dando un tiempo total de la prueba de 25 minutos incluida la ficha sociodemográfica. También se debe aclarar que las investigadoras se mantuvieron atentas frente a dudas de preguntas o términos del instrumento, para su breve aclaración durante la videoconferencia. Posteriormente a ello hicieron la respectiva revisión y análisis de los datos recolectados en los instrumentos virtuales. Finalmente, los datos obtenidos luego de realizada la prueba, se plasmaron en cuadros estadísticos que ayudaron a una mejor comprensión y tener una mejor visión para plasmar las conclusiones.

En el análisis de resultados se revisaron con mayor detenimiento cada uno de los instrumentos que se aplicaron al personal de la posta médica, determinado a partir de la aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS, determinando los niveles de estrés bajo, medio, alto y muy alto. De igual forma para la escala de Escala de Afrontamiento BriefCope 28. Dichos resultados se plasmaron en cuadros de Excel y SPSS previa preparación en hojas de cálculo, en el que se hizo un análisis estadístico a través de la prueba estadística de r de Pearson de acuerdo a la

significancia determinada después de hacer una lectura a los resultados, de esa manera se encontrará el grado de correlación entre las variables en estudio. Además, se realizó gráficos con otros datos como sexo, edad o especialidad para que se tenga una mejor visualización para el entendimiento de la relación de las variables.

Las consideraciones éticas que ha seguido la presente investigación, se basaron en los principios éticos de los psicólogos y código de conducta dado por American Psychological Association (2010), en el que se abordó caracteres como el de respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio, el compromiso de confidencialidad fue firmado por las investigadoras (ver anexo 03). La presente investigación trabajó con muestra en la cual ningún participante fue discriminado por su sexo, cultura, ideología religiosa o política. Además de ello, se debe hacer presente en la investigación no existen riesgos para los participantes, y que se contó con su autorización de parte de las personas que fueron puestas en investigación. Finalmente se aclaró, que el uso de la información de la presente investigación fue solo con fines académicos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, que se obtuvo de la aplicación de las escalas para determinar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja. La cantidad de personas que desarrollaron los instrumentos de evaluación es de 40, de los cuales se plasman los resultados siguiendo con los objetivos de la investigación, en el que se hará una diferenciación del porcentaje de trabajadores según el sexo y especialidad. Posteriormente, se mostrarán datos del nivel de estrés laboral y su porcentaje, con cada una de sus dimensiones. También, se evidenciarán los resultados

del nivel de afrontamiento que utiliza el personal de salud, y finalmente, se mostrarán los datos del análisis estadístico correlacional.

Tabla 1

Nivel de estrés laboral percibidos por el personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja

| Nivel de estrés laboral | f | % |
|-----------------------------------|----------|----------|
| Estrés de Nivel Bajo | 38 | 95% |
| Estrés de Nivel Intermedio | 2 | 5% |
| Total | 40 | 100% |

En la tabla 1, se visualiza el nivel de estrés laboral, en el que de acuerdo a la cuantificación de los resultados posterior a la aplicación de la prueba se tiene que el 95% del personal de salud percibe un estrés laboral bajo y que solo el 5% percibe un estrés laboral de nivel intermedio.

Tabla 2

Uso de estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja

| Uso de estrategias de afrontamiento | f | % |
|--|----------|----------|
| Bajo uso de estrategias de afrontamiento | 20 | 50% |
| Regular uso de estrategias de afrontamiento | 20 | 50% |

afrontamiento

| | | |
|--------------|----|------|
| Total | 40 | 100% |
|--------------|----|------|

En la tabla 2 se evidencia que el personal de salud utiliza estrategias de afrontamiento con un nivel bajo en un 50% y en un nivel regular con un 50%, dichos datos son tomados en cuenta para el análisis de la investigación.

Tabla 3

Pruebas de normalidad para determinar el Rho de correlación entre variables

| | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------------------|---------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Nivel_de_estrés_laboral | ,130 | 40 | ,089 | ,961 | 40 | ,185 |
| Estrategias de afrontamiento | ,093 | 40 | ,200* | ,979 | 40 | ,644 |

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 3 obtenido mediante el programa SPSS, se puede notar que el nivel de significancia de los datos es normales ($>0,05$) y de acuerdo a la cantidad de encuestados que dio un total de 40 se utilizó la normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 4

Correlación de las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja.

| | | Nivel de estrés laboral | Estrategias de afrontamiento |
|---|------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Nivel de estrés laboral | Correlación de | 1 | ,347* |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,028 |
| | N | 40 | 40 |
| Estrategias de afrontamiento | Correlación de | ,347* | 1 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | ,028 | |
| | N | 40 | 40 |

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

La correlación existente entre la variable de estrés laboral y uso de estrategias de afrontamiento es de 0.347, con un nivel de significancia de 0,28. De ellos se puede deducir que si existe una correlación positiva entre las variables de investigación.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En área de la salud y sobre todo en zonas rurales, de acuerdo con el área de la investigación, se puede evidenciar que en su mayoría son mujeres, con unas 29 personas del sexo femenino y 11 personas del sexo masculino, además de que la especialidad con mayor presencia es del área de enfermería, seguido por obstetricia y médicos. Todo ello concuerda con la gran mayoría de investigaciones realizadas como afirma Timbiano (2020), que por cada un varón existen 3 mujeres

en un centro de salud en el Perú. Ello puede deberse a que la gran mayoría se dedica a l área asistencial, y la presencia femenina es mucho mayor.

Cabe señalar, además, que, si bien el estrés laboral es muy común en ámbitos empresariales o institucionales, también se debe aclarar que en el sector salud, no tiene elevados niveles de estrés, aunque eso no signifique que no haya presencia de estrés laboral. Ello tal vez se deba a que las mayorías son mujeres y tengan una mejor resiliencia a la hora de afrontar los problemas.

En concordancia con otros autores, donde se afirma que el estrés laboral existe en cualquier ámbito, sobre todo en el sector de la salud, esto debido a que en los últimos años se ha vivido la pandemia de la Covid 19, evidenciada en Mendoza y Panta (2021), en el que encontraron altos niveles de estrés laboral, tanto del género femenino como del género masculino del personal que trabajan en postas médicas en la Ciudad de Cajamarca.

No obstante, de acuerdo a la presente investigación se ha determinado niveles bajos de estrés laboral en el personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja, con un 95% de estrés laboral nivel bajo y un 5% con un nivel medio de estrés laboral, de un total de 40 personas; es decir 38 y 2 personas respectivamente. Esto se asume posible, debido a que la zona de investigación no se ha visto influenciado directamente con la gran cantidad de personas que estén mal de salud por la pandemia, ya que la gente acudió en su gran mayoría a centro hospitalarios y clínicas, evidenciándose en sus respuestas, donde el personal de salud solo trabaja 6 y 8 horas en su mayoría y no superando las 150 horas mensuales, asumiendo que no han visto un cambio de gran significado en el área de trabajo.

Luego de poner en evidencia los resultados, y según el análisis, se ha determinado que a pesar de no haber una gran significancia (0.28) en los resultados, se ha determinado que existe una relación positiva entre las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, en los que se ha obtenido como coeficiente de Pearson de 0.347, en el que de acuerdo a la tabla de valores asignadas, es una correlación positiva, es decir, hay relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral, por lo que a mayor aplicación de las estrategias de afrontamientos, el estrés disminuirá en los trabajadores., quedando de esta manera confirmada la hipótesis principal, planteada inicialmente. Del mismo modo, reforzando estos resultados con Palma (2018) en su estudio denominado “Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo”. Analizó los tipos de estrategias de afrontamiento y el nivel de presencia de estrés en las enfermeras, para la recolección de datos utilizaron el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE) y la escala de Valoración del Nivel de Estrés. Los datos obtenidos mostraron que el 63.3% del personal presentaron altos niveles de estrés y 36.7% niveles medios de estrés. Dentro de los estilos de afrontamiento ante situaciones estresantes, la estrategia enfocada a la emoción fue utilizada por un 66.7%, seguida por la estrategia enfocada al problema con un 63.3%. En esta investigación se demostró que existe una relación significativa entre el nivel de estrés y estilos de afrontamiento.

Las limitaciones en la presente investigación se han dado principalmente por la falta de comunicación directa entre el personal de salud y el investigador, debido a la virtualidad; además, de que algunas personas de la población tenían la negativa de contestar el cuestionario para la toma de datos. Finalmente, el no tener acceso a todas las postas médicas que pertenecen a la micro red de Huambocancha Baja.

Las implicancias de la investigación son de carácter teórico, ya que no presenta ningún aporte práctico., ello servirá para que las personas ligadas a la carrera de psicología o sectores de la salud puedan informarse a través de la investigación sobre temas de estrategias y estrés laboral. Además de acuerdo a la presente investigación siendo un aporte metodológico, se ha determinado el alfa de Cronbach para la escala de estrés laboral es de 0.78, obteniéndose como un instrumento de excelente confiabilidad (ver anexo 12). Además, para la escala de afrontamiento BriefCope 28 se ha obtenido un Alfa de Cronbach de 0.73, definiéndose como un instrumento de excelente confiabilidad (ver anexo 13).

Se recomienda hacer un mayor y más amplio estudio de la micro red de salud de Huambocancha Baja, incluyendo a personal administrativos, empleados externos y otros, ello debido a que el personal que labora no supera las 100 personas, con la finalidad de tener una mejor claridad a nivel de toda la micro red.

A la red se recomienda brindar talleres para el fortalecimiento del uso de estrategias de afrontamiento al estrés laboral, debido a que indican tener escasos usos de estrategias para combatir el estrés laboral en sus trabajadores.

Finalmente, en la investigación se concluye que existe una relación positiva entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de la micro red de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021. Dicha relación es positiva con un r de Pearson de 0.347 la cual demostró la asociación entre la estrategia con la variable estrés laboral. Por lo tanto, se encontró que, a mayor uso de las estrategias de afrontamientos en los problemas, el estrés disminuirá en los trabajadores mejorando así su eficacia y eficiencia dentro de su puesto laboral.

Es por ello que se identificaron los niveles de estrés laboral del personal de salud de la micro red de Huambocancha Baja, con un 95% de nivel de estrés laboral bajo y un 5% de estrés laboral medio, lo que indica bajos niveles de estrés laboral en los colaboradores, sin embargo, estos están presentes y sin una adecuada estrategia de afrontamiento el estrés laboral en los trabajadores puede aumentar contribuyendo a un inadecuado desempeño laboral y salud del colaborador, sin embargo, el uso de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral del personal de la micro red de salud, cuenta con 50% de bajo uso de estrategias y un 50% con mediano uso de estrategias de afrontamiento, es decir, implementan estrategias de afrontamiento básicas que sus colaboradores necesitan para afrontar situaciones que puedan generar estrés laboral, es así como podemos decir que mientras una organización emplee las estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral, se podrá disminuir e incluso erradicar esta problemática, mejorando la productividad y salud de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Abregú, J. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. [Tesis De Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de investigación UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38301>
- Arellano, C. (2018). *Afrontamiento Al Estrés Laboral En Personal De Enfermería De Centro Quirúrgico En Una Institución Hospitalaria*. [Tesis De Posgrado, Universidad Mayor De San Marcos]. Repositorio de investigación UMSM: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7602>
- Gómez M. (2021) *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en médicos residentes en hospitales COVID-19 en CDMX* [Tesis De Posgrado, Universidad Nacional Autónoma De México] Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/0826271.pdf>
- Huamán, N. (2018). *Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén*. [Tesis De Posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de investigación UNC: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2141>
- León, M. y Timbiano, E. (2020). *Estrés y estrategias de afrontamiento de médicos residentes en un hospital*. [Tesis De Posgrado, Universidad Central Del Ecuador]. Repositorio de investigación UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/22197>

- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. y García., Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Mendoza, M., y Panta, J., (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizados por los profesionales de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis De Posgrado, Universidad Privada Guillermo Urrelo]. Repositorio de investigación UPAGU: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1665>
- Montesdeoca, A. (2021). *Estrategias de afrontamiento frente a situaciones de estrés laboral en mujeres recicladoras carnetizadas por la EMAC-EP de la ciudad de Cuenca* [Tesis De Posgrado, Universidad de Cuenca]. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Nutricioni (2019). El estrés definido por la Organización Mundial de la Salud. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 19 de junio de 2021 de: <https://nutricioni.com/el-estres-definido-por-la-organizacion-mundial-de-la-salud/#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20seg%C3%BAAn%20la%20Or>

ganizaci% C3% B3n% 20Mundial% 20de% 20la, que% 20el% 20estr% C3
% A9s% 20afect% C3% B3% 20negativamente% 20la% 20productividad
% 20laboral.

OMS (2021). El estrés laboral. *Función pública del Gobierno de Colombia*.

Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20%E2%80%93,a%20prueba%20su%20capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n%22.

Palma, M. (2019). *Estrés laboral y estrategias e afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echegaray, Trujillo*.

[Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>

Quispe, J. (2018). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el*

personal de PROFOCOM-SEP ESFM “Simon Bolivar” [tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio de investigación UMSA: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/17028>

Saltos, D. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito del Guayas*.

[Tesis De Posgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de

investigación UG:

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SAL
TOS%20ATIENCIA%20DAYANA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS%20SAL
TOS%20ATIENCIA%20DAYANA.pdf)

Santurino, S. (2019). ¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral?

Integra Salud Talavera. Recuperado de:

[https://integrasaludtalavera.com/cuales-son-las-consecuencias-del-
estres-laboral/](https://integrasaludtalavera.com/cuales-son-las-consecuencias-del-
estres-laboral/)

Timbiano, E. (2020). *Estrés y estrategias de afrontamiento de médicos*

residentes en un hospital [Tesis de pregrado, Universidad Central Del
Ecuador]. Recuperado de:

[http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22197/1/T-UCES-
0007-CPS-288.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22197/1/T-UCES-
0007-CPS-288.pdf)

Torres, M., (2017). Estrategias De Afrontamiento Y Estrés Laboral En Los

Profesionales De Enfermería Del Hospital Regional Moquegua. [Tesis
De Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de
investigación UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38138>

ANEXOS

ANEXO 01.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Matriz de consistencia | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| Formulación del problema | Hipótesis | Objetivos | Variables | Metodología | Población |
| <p>¿Cuál es la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021?</p> | <p>Exist e una relación positiva entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021.</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación de estrés laboral y estrategias de afrontamiento que usa el del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral del personal de salud de la Microred de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021, e identificar el uso y tipos de estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el año 2021.</p> | <p>Estrés laboral</p> <p>Estrategias de afrontamiento</p> | <p>Tipo de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: no experimental-transversal-correlacional</p> <p>Técnica: Escalas a través de cuestionarios.</p> <p>Instrumentos: Ficha sociodemográfica, escala de estrés percibido SPP -14 y Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M)</p> <p>Análisis de datos: A través de software de Excel, SPSS, en el que se harán análisis descriptivos de cuadros estadísticos, y correlacionar variables de acuerdo con los resultados.</p> | <p>Población: 60 personas de la micro red de salud de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021.</p> <p>Muestra: 40 personas del personal de la micro red de salud de Huambocancha Baja – Cajamarca en el año 2021.</p> |

ANEXO 02.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores |
|-------------------------------------|--|--|---|--|
| Estrés laboral | Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral hace que provoque que haya un agotamiento físico y a veces incluye mental, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino que además ocasiona que no exista equilibrio en el entorno que es laboral y a su vez personal (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018). | Esta variable se refiere a las reacciones de problemas externos que sufre tanto mental como física la persona. | Clima Organizacional Estructura Organizacional Territorio Organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de Cohesión Respaldo del grupo | Reacciones ante una situación problemática, Control de su vida, Manejo con éxito de problemas, Afrontar cambios importantes en su vida, etc. |
| Estrategias de afrontamiento | Lazarus y Folkman (1984) definen al afrontamiento como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo. | Esta variable se refiere como se enfrenta ante las situaciones que generen estrés laboral. | 1. Centradas en el Problema: Afrontamiento activo, Planificación, Reformulación positiva, Aceptación, Humor, Búsqueda de apoyo emocional y Búsqueda de apoyo instrumental 2. Centradas en la Emoción: Renuncia, Autodistracción, Negación, Religión, Uso de sustancias, Autoculpa y descarga emocional | Forma de actuar ante la dificultad, Colaboro con los demás, Analizar las situaciones problemáticas, dejar en manos de Dios, control emocional, Solución de problemas, Apoyo social, Religión, Búsqueda de apoyo profesional, Reacción agresiva, Evitación cognitiva. |

ANEXO 03

DA/P- 0267 -2021

Cajamarca, 29 de noviembre de 2021

Sra.
Gladys Delgado Chavez
Jefa de la Micro Red de Salud
Micro Red de Salud de Huambocancha Baja

Presente. •

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Universidad Privada del Norte sede Cajamarca, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentarle a nuestras estudiantes del noveno delo de la Carrera de Psicología quienes llevan el curso de Tesis 2. Las cuales solicitan permiso para la aplicación de las pruebas de estrés, y afrontamiento al estrés. Cabe recalcar que toda información que se brinde a nuestras estudiantes tiene fines estrictamente académicos.

Las egresadas que tienen a cargo este trabajo son :

| Apellidos y Nombres | Código |
|--------------------------------|-----------|
| Lucia Isabel Cotrina Villegas | N00021434 |
| Edith Ivonne Del Castillo Sala | N00022055 |

Agradezco por anticipado la atención que brinde a las presentes.

Atentamente:



Edén Arturo Castañeda Valdivia
Director Carrera de Psicología
UPN - Cajamarca

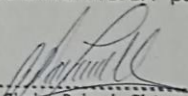
ANEXO 04

Yo Gladys Delgado Chávez con DNI 43757167 en mi calidad
de Jefa de Micro Red Huambocancha del área de Micro Red de la
empresa/institución Micro Red Huambocancha SED ubicada en la ciudad
de Cajamarca.


OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A las señoritas: Cotrina Villegas, Lucia Isabel y Del Castillo Salas Edith Ivonne para que utilicen la siguiente información, con la finalidad de que puedan desarrollar su trabajo de investigación denominada "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED DE HUAMBOCANCHA BAJA" para optar el grado de bachiller/ título

Atentamente:


Gladys Delgado Chávez
MÉDICO CIRUJANO
CMP: 84690

Gladys Delgado Chavez



ANEXO 05.



DECLARATORIA DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS INVESTIGADORAS

Nosotras, Ivonne Del Castillo Salas, con DNI N° 71977242 y Lucia Isabel Cotrina Villegas, con DNI N° 75688973, en nuestra calidad de investigadoras, dejamos expresa constancia de que usaremos de manera veraz y fidedigna toda la información referente a la presente investigación; que lleva por título "Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el personal de la Micro Red de salud de Huambocancha Baja - Cajamarca en el 2021" que se desarrollará con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento y que utilizaremos los datos e información que recolectaremos para la misma, así como cualquier resultado que se obtenga de la Investigación EXCLUSIVAMENTE para fines académicos.

Además, somos conscientes de las implicaciones legales de la utilización de los datos, información y resultados recolectados o producidos por esta investigación con cualquier otra finalidad que no sea la estrictamente académica y sin el consentimiento de los participantes.

NOTA: Cabe mencionar, que la participación en la investigación es voluntaria y que los resultados se utilizarán única y exclusivamente con fines académicos y de investigación.

En fe y constancia de aceptación de estos términos, firmamos como Autoras de la Investigación

| NOMBRE DE LAS INVESTIGADORAS | DNI | FIRMA |
|-------------------------------|----------|---|
| Lucia Isabel Cotrina Villegas | 75688973 |  |
| Ivonne Del Castillo Sala | 71977242 |  |

Cajamarca, octubre de 2021

ANEXO 06.

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

La siguiente encuesta busca recolectar datos sociodemográficos de los participantes en la investigación referente a estrés laboral y estrategias de afrontamiento en personal de salud de la posta médica de Huambocancha Alta – Cajamarca. Es de carácter anónimo, así que se le pide responder de forma sincera. Marque con un X la respuesta que corresponda

I. Datos Sociodemográficos

1. **Edad:** _____
2. **Sexo:** Mujer: () Hombre: ()
3. **Estado Civil:** Soltero/a: () Casado/a: () Conviviente: () Divorciado/a: () Viudo/a: ()
Separado/a: ()
4. **Especialidad en el que trabaja:** _____
5. **Horas que labora:** _____
6. **Tiempo de residencia:** _____

II. Socioeconómico

7. **Cual considera su estado socioeconómico:** Alto() medio () bajo ()

III. Grupo familiar

8. **¿Con quién vive?**
Solo con Conyugue () conyugue e hijos () Solo con hijos () Solo/a () Otros familiares ()
9. **¿Tiene conflictos familiares?**
Nunca () Casi nunca () Algunas veces () Casi siempre () Siempre ()

V. Académica y laboral

10. ¿Se siente satisfecho con su trabajo?

Nunca () Casi nunca () Algunas veces () Casi siempre () Siempre ()

11. ¿En su trabajo le brinda las facilidades para poder desempeñarse plenamente?

Nunca () Casi nunca () Algunas veces () Casi siempre () Siempre ()

12. ¿Cuántos años ejerce la profesión?

Menos de 1 año () De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 10 años a más ()

V. Tiempo libre

13. ¿Realiza actividades de ocio?

Nunca () Casi nunca () Algunas veces () Casi siempre () Siempre ()

ANEXO 07:
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

NOTA: Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones:

| | Preguntas | Alternativas | | | | | | |
|---|--|--------------|-------------|---------------|---------------|------------|--------------|---------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | Nunca | Raras veces | Ocasionalment | Algunas veces | Frecuement | Generalmente | Siempre |
| 1 | La gente no comprende la misión y metas de la organización. | | | | | | | |
| 2 | La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | | | | | | | |
| 3 | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | | | | | | | |
| 5 | Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Mi supervisor no me respeta. | | | | | | | |
| 7 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. | | | | | | | |
| 8 | Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | | | | | | | |
| 9 | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro del puesto de salud. | | | | | | | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. | | | | | | | |
| 12 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. | | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. | | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | | | | | | | |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | | | | | | | |
| 18 | Mi equipo se encuentra desorganizado. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 19 | <p> Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. </p> | | | | | | | |
| 20 | <p> La organización carece de dirección y objetivo. </p> | | | | | | | |
| 21 | <p> Mi equipo me presiona demasiado. </p> | | | | | | | |
| 22 | <p> Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. </p> | | | | | | | |
| 23 | <p> Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. </p> | | | | | | | |
| 24 | <p> La cadena de mando no se respeta. </p> | | | | | | | |
| 25 | <p> No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. </p> | | | | | | | |

ANEXO 08

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

| | |
|--------------------------------|--|
| 1) Nombre | Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS |
| 2) Autor | Ivancevich y Matterson (1980) |
| 3) Procedencia | Washington D. C. |
| 4) Adaptación peruana | Angélica Suárez (2013) |
| 5) Administración | Individual – Colectiva |
| 6) Puntuación | Escala de Lickert del 1 al 7 |
| 7) Ámbito de aplicación | Adultos de 18 años en adelante. |
| 8) Duración | 15 minutos. |
| 9) Confiabilidad | Alfa de Cronbach 0,912. |
| 10) Validez | Contenido, de constructo y validez predictiva. |
| 11) Significación | Evalúa el nivel de estrés laboral |
| 12) Usos | Ámbito Organizacional, clínico y de |
| 13) Material | Cuestionario, lápiz o lapicero. |

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación global:

| Dimensión | Puntuación | Nivel |
|-----------------------|-------------------|--------------|
| Estrés Laboral | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación por dimensiones:

| Dimensión | Puntuación | Nivel |
|----------------------------------|-------------------|--------------|
| Clima Organizacional | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |
| Estructura Organizacional | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |
| Territorio Organizacional | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |

| | | |
|-----------------------------|-----------|----------|
| | 153 - + | Muy alto |
| Tecnología | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |
| Influencia del líder | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |
| Falta de Cohesión | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |
| Respaldo del grupo | 0 - 90 | Bajo |
| | 91 – 117 | Medio |
| | 118 – 153 | Alto |
| | 153 - + | Muy alto |

ANEXO 09:
ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEFCOPE 28

A continuación, encontrará una serie de preguntas la manera en afronta los problemas que surgen en el acontecer diario. Los resultados de este cuestionario serán exclusivamente confidenciales, su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo. Debe marcar de manera precisa en el casillero que se asemeje con sus sentimientos respecto al afrontamiento de problemas.

No existen respuestas buenas o malas.

| | N unca | A veces | A menudo | Si empre |
|--|-------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1. Intento conseguir que alguien me ayude o me aconseje sobre lo que debo hacer. | | | | |
| 2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. | | | | |
| 3. Acepto lo que está sucediendo en realidad. | | | | |
| 4. Recorro al trabajo o a otras actividades | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| para apartar las cosas de mi mente. | | | | |
| 5. Me digo a mí mismo “esto no es real”. | | | | |
| 6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. | | | | |
| 7. Hago bromas sobre ello. | | | | |
| 8. Me critico a mí mismo. | | | | |
| 9. Consigo apoyo emocional de otros. | | | | |
| 10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore. | | | | |
| 11. Renuncio a tratar de ocuparme de ello. | | | | |
| 12. Digo cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desagradables. | | | | |
| 13. Me niego a creer que haya sucedido. | | | | |
| 14. Intento ver la situación de manera positiva. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. | | | | |
| 16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. | | | | |
| 17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. | | | | |
| 18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo. | | | | |
| 19. Me río de la situación. | | | | |
| 20. Rezo o medito. | | | | |
| 21. Aprendo a vivir con ello. | | | | |
| 22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o salir a pasear. | | | | |
| 23. Expreso mis sentimientos negativos. | | | | |
| 24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 25. Renuncio al intento de hacer frente al problema. | | | | |
| 26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir. | | | | |
| 27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido. | | | | |
| 28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen. | | | | |

ANEXO 10:

FICHA TÉCNICA ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEFCOPE 28

| | |
|-----------------------------------|--|
| 1) Nombre Original | Escala de Afrontamiento BriefCope 28 |
| 2) Autor | Carver, C. |
| 3) Procedencia | Estados Unidos (1989). |
| 4) Adaptación Cajamarquina | Pita, C. y Quiroz, R. (2018) |
| 5) Administración | Individual y colectiva. |
| 6) Duración | Sin límite (tiempo aproximado de 15 a 20 minutos) |
| 7) Aplicación | Hombres y mujeres de 17 años en adelante. |
| 8) Puntuación | Escala de Likert del 1 al 4. |
| 9) Significación | Evaluación del uso de las estrategias de afrontamiento. |
| 10) Confiabilidad | Alfa de Cronbach de 0,863 |
| 11) Usos | Clínico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellas personas que padezcan de situaciones estresantes. |
| 12) Materiales | Test de afrontamiento, lápiz/lapicero. |

Según Pita y Quiroz (2018), estas son las puntuaciones para la corrección de la escala: Puntuaciones de las sub - escalas:

| Rango | Categoría |
|--------------|-------------------------------|
| 0 - 0,60 | Muy bajo uso de la estrategia |
| 0,61 - 1,20 | Bajo uso de la estrategia |
| 1,21 - 1,80 | Mediano uso de la estrategia |
| 1,81 - 2,40 | Alto uso de la estrategia |
| 2,41 - 3,00 | Muy alto uso de la estrategia |

Puntuaciones de dimensiones:

| Rango | Categoría |
|---------------|-------------------------------|
| 0 - 4,20 | Muy bajo uso de la estrategia |
| 4,21 – 8,40 | Bajo uso de la estrategia |
| 8,41 – 12,60 | Mediano uso de la estrategia |
| 12,61 – 16,80 | Alto uso de la estrategia |
| 16,81 - 21,00 | Muy alto uso de la estrategia |

ANEXO 11

DETERMINACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario = 0.74

k: Número de ítems del instrumento = 25

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems = 7.914

S_T^2 : Varianza total del instrumento = 27.690

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 1 | confiabilidad perfecta |

De acuerdo con los datos obtenidos, da como resultado 0.74 confiabilidad de la prueba ámbito virtual, estando en el rango de 0.72 a 0.99 con Excelente confiabilidad.

ANEXO 12

DETERMINACIÓN DEL ALFA DE CRONBACH DE LA ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEF COPE 28

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario : 0.72

k: Número de ítems del instrumento = 28

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems = 8.120

S_T^2 : Varianza total del instrumento = 26.980

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 1 | confiabilidad perfecta |

De acuerdo con los datos obtenidos, da como resultado 0.72 confiabilidad de la prueba en ámbito virtual, estando en el rango de 0.72 a 0.99 con Excelente confiabilidad

ANEXO 13. RESPUESTAS REALES OBTENIDAS DEL CUESTIONARIO APLICADAS AL PERSONAL DE SALUD

Respuestas Del Cuestionario Sociodemográfico

| | 1. Edad. | 2. Sexo. | 4. Especialidad en el que trabaja | 5. Horas que labora. | 6. Tiempo de residencia | 7. ¿Cuál considera su estado socioeconómico? | 8. ¿ Con quién vive? | 9. ¿Tiene conflictos familiares? | 10. ¿Se siente satisfecho con su trabajo? | 11. ¿En su trabajo existen facilidades para poder desempeñarse plenamente? | 12. ¿Cuántos años ejerce su profesión en el lugar que labora? | 13. ¿Realiza actividades de ocio? |
|----|----------|----------|-----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--|----------------------|----------------------------------|---|--|---|-----------------------------------|
| 1 | 59 | Hombre | Lic. Enfermería | | 6 25 años | Medio | Cónyuge e hijos | Casi Nunca | Siempre | Casi siempre | De 06 a 10 años | Algunas Veces |
| 2 | 33 | Hombre | Estadística | 6 diarias | más de 6 horas | Medio | Otros familiares | Casi Nunca | Algunas Veces | Algunas Veces | De 06 a 10 años | Casi siempre |
| 3 | 27 | Hombre | Conductor de ambulancia | 150 horas mensuales | 3 años | Medio | Otros familiares | Nunca | Siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi siempre |
| 4 | 43 | Hombre | Asistencial | | 8 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Casi siempre | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 5 | 41 | Hombre | Lic. Enfermería | | 6 11 Años | Medio | Otros familiares | Casi Nunca | Casi siempre | Casi siempre | Más de 10 años | Casi siempre |
| 6 | 32 | Mujer | Obstetricia | | 12 1 año 3 meses | Medio | Solo con cónyuge | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 7 | 39 | Mujer | Obstetricia | 8 día | 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 8 | 59 | Mujer | Lic. Enfermería | 6 horas | 16 años | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Siempre | Siempre | Más de 10 años | Casi siempre |
| 9 | 40 | Mujer | Obstetricia | | 6 7 años | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Siempre | De 06 a 10 años | Casi Nunca |
| 10 | 37 | Mujer | Obstetricia | 150 mensuales | 9 años | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 06 a 10 años | Algunas Veces |
| 11 | 35 | Mujer | Lic. Enfermería | 150 horas mensual | 6 años | Medio | Solo con hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 12 | 54 | Mujer | Obstetricia | | 12 M ¿ | Medio | Cónyuge e hijos | Siempre | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Siempre |
| 13 | 28 | Mujer | Tecnico(a) en Enfermería | 6 horas | 5 años | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Siempre |
| 14 | 45 | Mujer | Lic. Enfermería | 7:30 - 6pm | 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Casi Nunca | Siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 15 | 38 | Mujer | Químico farmacéutico | 6 horas | 3 años | Medio | Cónyuge e hijos | Nunca | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 16 | 35 | Mujer | Tec. Laboratorio clínico | 12 hrs | ninguna | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Siempre | Casi siempre | Menos de 01 año | Algunas Veces |
| 17 | 44 | Hombre | Conductor de ambulancia | 180 hars mensuales turnos de 12 horas | 2 años | Bajo | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Siempre | Siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 18 | 31 | Mujer | Lic. Enfermería | 150 horas mensuales | 23 años | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Algunas Veces | Algunas Veces | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 19 | 32 | Mujer | Obstetricia | | 150 32 años | Bajo | Cónyuge e hijos | Casi Nunca | Siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 20 | 39 | Mujer | Tecnico(a) en Enfermería | 12 horas | 9 años | Bajo | Solo con cónyuge | Casi Nunca | Algunas Veces | Algunas Veces | De 06 a 10 años | Casi Nunca |
| 21 | 25 | Mujer | Lic. Enfermería | | 8 2 | Medio | Otros familiares | Casi Nunca | Casi siempre | Siempre | Menos de 01 año | Casi siempre |
| 22 | 28 | Mujer | Funeraria | 24/7 | 5 meses | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Siempre | Siempre | Menos de 01 año | Casi siempre |
| 23 | 24 | Hombre | Médico General | | 240 No se entiende | Alto | Otros familiares | Algunas Veces | Algunas Veces | Siempre | Menos de 01 año | Algunas Veces |
| 24 | 39 | Mujer | Médico General | 150 horas mensuales | 39 años | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Casi siempre | Algunas Veces | De 06 a 10 años | Algunas Veces |
| 25 | 33 | Mujer | Obstetricia | | 150 2 años 11 meses | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Algunas Veces | Algunas Veces | De 06 a 10 años | Algunas Veces |
| 26 | 52 | Mujer | Asistencial | 6 horas | | Medio | Otros familiares | Casi Nunca | Casi siempre | Siempre | De 01 a 05 años | Casi siempre |
| 27 | 37 | Mujer | Obstetricia | | 20 años | Medio | Solo con hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi siempre |
| 28 | 28 | Hombre | Médico General | | más de 6 horas | Alto | Solo con cónyuge | Casi Nunca | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 29 | 46 | Hombre | Obstetricia | 150 horas mensuales | | Medio | Cónyuge e hijos | Nunca | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi siempre |
| 30 | 45 | Mujer | Tecnico(a) en Enfermería | | 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Casi Nunca | Siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 31 | 36 | Mujer | Químico farmacéutico | 6 horas | 11 Años | Bajo | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | Menos de 01 año | Casi Nunca |
| 32 | 27 | Mujer | Tec. Laboratorio clínico | | | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi siempre |
| 33 | 37 | Hombre | Obstetricia | 150 horas mensuales | 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Casi Nunca | Casi siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Casi Nunca |
| 34 | 51 | Mujer | Lic. Enfermería | | 25 años | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 35 | 29 | Mujer | Obstetricia | 150 horas mensuales | | Medio | Cónyuge e hijos | Siempre | Casi siempre | Algunas Veces | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 36 | 42 | Mujer | Tecnico(a) en Enfermería | | 3 años | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Siempre | Casi siempre | Menos de 01 año | Siempre |
| 37 | 27 | Mujer | Lic. Enfermería | 150 horas mensuales | 1 año | Medio | Cónyuge e hijos | Algunas Veces | Casi siempre | Algunas Veces | Menos de 01 año | Siempre |
| 38 | 36 | Hombre | Estadística | | | Medio | Otros familiares | Casi Nunca | Siempre | Casi siempre | Menos de 01 año | Algunas Veces |
| 39 | 33 | Mujer | Lic. Enfermería | 150 horas mensuales | 1 año 6meses | Medio | Otros familiares | Casi siempre | Siempre | Casi siempre | De 06 a 10 años | Algunas Veces |
| 40 | 38 | Mujer | Lic. Enfermería | | 1 año | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Algunas Veces | Siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 41 | 36 | Mujer | Tecnico(a) en Enfermería | 150 horas mensuales | | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Siempre | Algunas Veces | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 42 | 27 | Mujer | Lic. Enfermería | | | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Siempre | Casi siempre | De 01 a 05 años | Algunas Veces |
| 43 | 30 | Mujer | Obstetricia | 12 hrs | | Medio | Otros familiares | Algunas Veces | Algunas Veces | Algunas Veces | De 01 a 05 años | Algunas Veces |

Respuestas de la escala de estrés laboral OIT OMS

| Items | 1. La gente no comprende la misión y metas de la organización | 2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | 3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo | 4. El equipo de disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | 5. Mi jefe inmediato no da la cara por mi ante los jefes | 6. Mi jefe inmediato no me respeta | 7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha | 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales | 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro del centro de salud | 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida. | 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño | 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | 13. Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal. |
|-------|---|--|---|--|--|------------------------------------|---|--|--|--|---|---|--|
| 1 | Frecuentemente | Ocasionalmente | Raras veces | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Ocasionalmente | Nunca | Nunca | Nunca |
| 2 | Frecuentemente | Raras veces | Nunca | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | Frecuentemente | Generalmente | Frecuentemente | Raras veces | Raras veces | Raras veces |
| 3 | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Raras veces | Raras veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces |
| 4 | Raras veces | Generalmente | Siempre | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Nunca |
| 5 | Siempre | Frecuentemente | Raras veces | Siempre | Nunca | Nunca | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Algunas veces |
| 6 | Algunas veces | Ocasionalmente | Nunca | Frecuentemente | Nunca | Nunca | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Nunca |
| 7 | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Generalmente | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Ocasionalmente | Generalmente | Raras veces | Raras veces | Raras veces |
| 8 | Generalmente | Raras veces | Ocasionalmente | Frecuentemente | Algunas veces | Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | Generalmente | Generalmente | Raras veces | Raras veces | Ocasionalmente |
| 9 | Raras veces | Algunas veces | Nunca | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Siempre | Siempre | Algunas veces | Algunas veces | Nunca | Nunca |
| 10 | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Raras veces | Generalmente | Raras veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Raras veces |
| 11 | Algunas veces | Frecuentemente | Algunas veces | Siempre | Raras veces | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Frecuentemente | Algunas veces | Ocasionalmente | Algunas veces | Algunas veces |
| 12 | Frecuentemente | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces |
| 13 | Raras veces | Frecuentemente | Ocasionalmente | Frecuentemente | Algunas veces | Ocasionalmente | Nunca | Nunca | Algunas veces | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Nunca |
| 14 | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Raras veces | Nunca | Nunca |
| 15 | Algunas veces | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Generalmente | Generalmente | Nunca |
| 16 | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Siempre | Raras veces | Siempre | Siempre | Siempre | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Siempre | Siempre |
| 17 | Algunas veces | Algunas veces | Siempre | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Nunca | Raras veces | Ocasionalmente |
| 18 | Frecuentemente | Frecuentemente | Raras veces | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Frecuentemente | Raras veces | Generalmente |
| 19 | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Generalmente | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca |
| 20 | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Nunca | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Raras veces | Frecuentemente |
| 21 | Raras veces | Frecuentemente | Nunca | Frecuentemente | Raras veces | Siempre | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces |
| 22 | Ocasionalmente | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Raras veces | Nunca | Algunas veces | Ocasionalmente | Frecuentemente | Algunas veces | Raras veces |
| 23 | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Nunca |
| 24 | Frecuentemente | Ocasionalmente | Nunca | Frecuentemente | Raras veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Raras veces | Raras veces | Nunca |
| 25 | Algunas veces | Frecuentemente | Raras veces | Frecuentemente | Algunas veces | Raras veces | Generalmente | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Frecuentemente | Ocasionalmente | Nunca | Frecuentemente |
| 26 | Raras veces | Frecuentemente | Nunca | Frecuentemente | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Ocasionalmente | Frecuentemente | Raras veces | Nunca |
| 27 | Ocasionalmente | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Frecuentemente | Generalmente | Nunca | Algunas veces | Raras veces |
| 28 | Raras veces | Frecuentemente | Ocasionalmente | Generalmente | Nunca | Nunca | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Raras veces |
| 29 | Raras veces | Raras veces | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Nunca | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Nunca |
| 30 | Algunas veces | Algunas veces | Raras veces | Ocasionalmente | Nunca | Nunca | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Algunas veces |
| 31 | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Frecuentemente | Raras veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Ocasionalmente | Raras veces | Raras veces | Nunca |
| 32 | Frecuentemente | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Ocasionalmente | Generalmente | Raras veces | Nunca | Raras veces |
| 33 | Generalmente | Frecuentemente | Ocasionalmente | Nunca | Raras veces | Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | Nunca | Generalmente | Algunas veces | Raras veces | Ocasionalmente |
| 34 | Siempre | Raras veces | Raras veces | Siempre | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Siempre | Frecuentemente | Algunas veces | Algunas veces | Ocasionalmente | Nunca |
| 35 | Frecuentemente | Algunas veces | Nunca | Raras veces | Raras veces | Nunca | Nunca | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Raras veces |
| 36 | Raras veces | Frecuentemente | Nunca | Ocasionalmente | Raras veces | Algunas veces | Algunas veces | Algunas veces | Raras veces | Frecuentemente | Raras veces | Ocasionalmente | Algunas veces |
| 37 | Algunas veces | Algunas veces | Siempre | Generalmente | Algunas veces | Nunca | Nunca | Nunca | Algunas veces | Ocasionalmente | Ocasionalmente | Nunca | Raras veces |
| 38 | Algunas veces | Raras veces | Raras veces | Raras veces | Nunca | Nunca | Raras veces | Nunca | Algunas veces | Generalmente | Frecuentemente | Generalmente | Nunca |
| 39 | Frecuentemente | Ocasionalmente | Nunca | Frecuentemente | Raras veces | Siempre | Raras veces | Nunca | Ocasionalmente | Raras veces | Nunca | Raras veces | Nunca |
| 40 | Algunas veces | Frecuentemente | Raras veces | Algunas veces | Raras veces | Nunca | Nunca | Ocasionalmente | Nunca | Algunas veces | Raras veces | Algunas veces | Nunca |

| 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo | 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | 16. La estructura formal tiene demasiado papeleo. | 17. Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo | 18. Mi equipo se encuentra desorganizado. | 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes | 20. La organización carece de dirección y objetivo. | 21. Mi equipo me presiona demasiado | 22. Me siento incómodo(a) al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo | 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | 24. La cadena de mando no se respeta. | 25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia | PUNTAJE | TIPO DE ESTRÉS | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---------------------------------------|---|----------------|----------------|----------------|---|----------------|---|----------------|---|----------------|-------------------|----------------|-------------------|-----|--------------------|
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | 50 | Estrés nivel Bajo | | | | |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Generalmente | 6 | 69 | Estrés nivel Bajo | | |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Ocasionalmente | 3 | 46 | Estrés nivel Bajo | | |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | 74 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | 79 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Frecuentemente | 5 | 65 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | 64 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | 80 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Generalmente | 6 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Siempre | 7 | Siempre | 7 | 85 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | 58 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Algunas veces | 4 | Generalmente | 6 | Siempre | 7 | 104 | Estrés nivel Medio |
| Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | 56 | Estrés nivel Bajo |
| Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | 66 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | 40 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | 48 | Estrés nivel Bajo |
| Siempre | 7 | Algunas veces | 4 | Generalmente | 6 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Generalmente | 6 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Siempre | 7 | 111 | Estrés nivel Medio |
| Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | 67 | Estrés nivel Bajo |
| Ocasionalmente | 3 | Ocasionalmente | 3 | Siempre | 7 | Ocasionalmente | 3 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Algunas veces | 4 | Algunas veces | 4 | 85 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | 37 | Estrés nivel Bajo |
| Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | Frecuentemente | 5 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | 84 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Generalmente | 6 | Nunca | 1 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | 67 | Estrés nivel Bajo |
| Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | 67 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Siempre | 7 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Ocasionalmente | 3 | 58 | Estrés nivel Bajo |
| Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | 63 | Estrés nivel Bajo |
| Frecuentemente | 5 | Ocasionalmente | 3 | Siempre | 7 | Ocasionalmente | 3 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Ocasionalmente | 3 | Siempre | 7 | 90 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | 68 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | 62 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Siempre | 7 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | 64 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | 55 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | 66 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | 70 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Frecuentemente | 5 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Siempre | 7 | Siempre | 7 | 71 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Generalmente | 6 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | 81 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Generalmente | 6 | Ocasionalmente | 3 | 82 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Frecuentemente | 5 | Siempre | 7 | 68 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Algunas veces | 4 | Algunas veces | 4 | 64 | Estrés nivel Bajo |
| Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | 74 | Estrés nivel Bajo |
| Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Generalmente | 6 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | 63 | Estrés nivel Bajo |
| Nunca | 1 | Nunca | 1 | Ocasionalmente | 3 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Generalmente | 6 | Algunas veces | 4 | 61 | Estrés nivel Bajo |
| Siempre | 7 | Raras veces | 2 | Siempre | 7 | Nunca | 1 | Algunas veces | 4 | Nunca | 1 | Raras veces | 2 | Ocasionalmente | 3 | Algunas veces | 4 | Ocasionalmente | 3 | Raras veces | 2 | Nunca | 1 | 71 | Estrés nivel Bajo |

Respuestas de la escala de uso de estrategias de afrontamiento BRIEF COPE 28

| ITEM | 1. Intento conseguir que alguien me ayude o me aconseje sobre lo que debo | 2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. | 3. Acepto lo que está sucediendo en realidad. | 4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente. | 5. Me digo a mí mismo "esto no es real". | 6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. | 7. Hago bromas sobre ello. | 8. Me critico a mí mismo (a). | 9. Consigo apoyo emocional de otros. | 10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore. | 11. Renuncio a tratar de ocuparme de ello. | 12. Digo cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desagradables. | 13. Me niego a creer que haya sucedido. | 14. Intento ver la situación de manera positiva. | 15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. | | | | | | |
|------|---|--|---|---|--|---|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|---|--|---|---|--|---|----------|---|----------|---|----------|---|
| 1 | A veces | 1 A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 2 | Nunca | 0 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 3 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 4 | A menudo | 2 Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 5 | A veces | 1 Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 6 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 7 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 8 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 |
| 9 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 |
| 10 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 11 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 |
| 12 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 |
| 13 | A veces | 1 A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 |
| 14 | A menudo | 2 A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 15 | Nunca | 0 A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 16 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 17 | A veces | 1 Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Siempre | 3 |
| 18 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 |
| 19 | Nunca | 0 A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 |
| 20 | Siempre | 3 Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 21 | A veces | 1 A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 |
| 22 | A menudo | 2 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 23 | A veces | 1 A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 24 | A veces | 1 A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 |
| 25 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 26 | Nunca | 0 A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 27 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 |
| 28 | A menudo | 2 Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 |
| 29 | A veces | 1 Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 30 | A veces | 1 Siempre | 3 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 31 | A veces | 1 A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 32 | A veces | 1 A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 |
| 33 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 34 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 |
| 35 | A veces | 1 Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 |
| 36 | A veces | 1 Siempre | 3 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 37 | A veces | 1 A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 |
| 38 | A menudo | 2 A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 |
| 39 | Nunca | 0 A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 |
| 40 | A veces | 1 A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Siempre | 3 |

| 16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. | | 17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. | | 18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo | | 19. Me río de la situación. | | 20. Rezo o medito. | | 21. Aprendo a vivir con ello. | | 22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o salir a pasear. | | 23. Expreso mis sentimientos negativos. | | 24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo. | | 25. Renuncio al intento de hacer frente al problema. | | 26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir. | | 27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido. | | 28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen. | | PUNTAJACIÓN TOTAL | | USO DE ESTRATEGIAS | |
|--|---|--|---|--|---|-----------------------------|---|--------------------|---|-------------------------------|---|--|---|---|---|---|---|--|---|--|---|---|---|---|---|-------------------|----------------------------|--------------------|--|
| Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | 1.07 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.25 | Mediano uso de estrategias | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | 0.96 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.75 | Mediano uso de estrategias | | |
| A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | 1.29 | Mediano uso de estrategias | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.14 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.00 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.07 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.29 | Mediano uso de estrategias | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.29 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.57 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | 1.54 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 0.68 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | 1.54 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 0.64 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.61 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.00 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.14 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 0.86 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.36 | Mediano uso de estrategias | | |
| A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.07 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | 1.32 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 0.89 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.25 | Mediano uso de estrategias | | |
| A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | 0.96 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.29 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.50 | Mediano uso de estrategias | | |
| A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.18 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.18 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.21 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.21 | Mediano uso de estrategias | | |
| A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.14 | Bajo uso de la estrategia | | |
| A veces | 1 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.07 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.54 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | A veces | 1 | 1.57 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 1.32 | Mediano uso de estrategias | | |
| Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Siempre | 3 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | 1.07 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Nunca | 0 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 0.93 | Bajo uso de la estrategia | | |
| Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A veces | 1 | Siempre | 3 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A veces | 1 | Siempre | 3 | Nunca | 0 | A veces | 1 | 1.29 | Mediano uso de estrategias | | |
| Nunca | 0 | A menudo | 2 | A menudo | 2 | A veces | 1 | A veces | 1 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | Nunca | 0 | A menudo | 2 | A veces | 1 | Siempre | 3 | 0.96 | Bajo uso de la estrategia | | |

ANEXO 14. ALFA DE CRONBACH DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT OMS

| ENCUESTADO/ ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | SUMA |
|---------------------|------------|-----|---|---|-----|---|-----|---|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|------|------|-------|------|-------|------|------|------|-----|------|
| 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 50 |
| 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 69 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 46 |
| 4 | 2 | 6 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 7 | 74 |
| 5 | 7 | 5 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 7 | 79 |
| 6 | 4 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 65 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 3 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 64 |
| 8 | 6 | 2 | 3 | 5 | 4 | 7 | 5 | 3 | 6 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 80 |
| 9 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 7 | 7 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 7 | 7 | 85 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 58 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 7 | 2 | 6 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 6 | 7 | 104 |
| 12 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 56 |
| 13 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 66 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 7 | 40 |
| 15 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 48 |
| 16 | 4 | 2 | 1 | 7 | 2 | 7 | 7 | 7 | 4 | 2 | 2 | 7 | 7 | 7 | 4 | 6 | 3 | 1 | 6 | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 7 | 111 |
| 17 | 4 | 4 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 67 |
| 18 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 6 | 3 | 3 | 7 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 85 |
| 19 | 4 | 2 | 1 | 6 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 37 |
| 20 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 7 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 84 |
| 21 | 2 | 5 | 1 | 5 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 6 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 67 |
| 22 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 67 |
| 23 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 7 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 58 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 63 |
| 25 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 6 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 90 |
| 26 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 7 | 68 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 62 |
| 28 | 2 | 5 | 3 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 64 |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 55 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 66 |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 6 | 2 | 4 | 2 | 4 | 70 |
| 32 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 7 | 7 | 71 |
| 33 | 6 | 5 | 3 | 1 | 2 | 7 | 5 | 3 | 1 | 6 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 6 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 81 |
| 34 | 7 | 2 | 2 | 7 | 2 | 1 | 3 | 7 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 82 |
| 35 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 7 | 68 |
| 36 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 64 |
| 37 | 4 | 4 | 7 | 6 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 | 74 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 63 | |
| 39 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 6 | 4 | 61 |
| 40 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 7 | 2 | 7 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| VARIANZA | 2 | 1.7 | 2 | 4 | 0.9 | 4 | 2.2 | 3 | 2.2 | 2.4 | 1.9 | 2.1 | 2.32 | 2.17 | 1.8 | 4.9 | 0.48 | 2.19 | 1.738 | 1.49 | 1.938 | 1.05 | 1.36 | 3.14 | 4.3 | |
| SUMA DE VARIANZA | 56.859375 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| varianza de la suma | 221.319375 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.78**
 k : Número de ítems del instrumento → **20**
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → **56.859**
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → **221.32**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

0.78 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

ANEXO 15. ALFA DE CRONBACH DE LA ESCALA DE USS DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO BRIEF COPE 28

| ENCUESTADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | SUMA |
|---------------------|---------|-----|------|------|-----|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|-----|------|------|
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 32 |
| 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 36 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 52 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 39 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 29 |
| 8 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 31 |
| 9 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 37 |
| 10 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 37 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 45 |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 46 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 20 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 46 |
| 15 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 19 |
| 16 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 46 |
| 17 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 33 |
| 19 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 25 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 39 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 33 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 40 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 26 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 38 |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| 26 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 39 |
| 27 | 1 | 3 | 3 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 3 | 45 |
| 28 | 2 | 3 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| 29 | 1 | 3 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 34 |
| 30 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 35 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 35 |
| 32 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 33 |
| 33 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 31 |
| 34 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 46 |
| 35 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 45 |
| 36 | 1 | 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 40 |
| 37 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 32 |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 27 |
| 39 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 37 |
| 40 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 30 |
| VARIANZA | 0.35 | 0.5 | 0.69 | 0.66 | 0.6 | 1 | 0.53 | 0.5 | 0.5 | 0.7 | 0.3 | 0.2 | 0.64 | 0.9 | 0.05 | 1.35 | 0.89 | 0.73 | 0.55 | 0.82 | 0.68 | 0.46 | 0.39 | 0 | 0.53 | 0.98 | 0.2 | 0.83 | |
| SUMA DE VARIANZA | 16.2075 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| varianza de la suma | 54.4875 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.73**
- k: Número de ítems del instrumento → 28
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 16.208
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 54.49

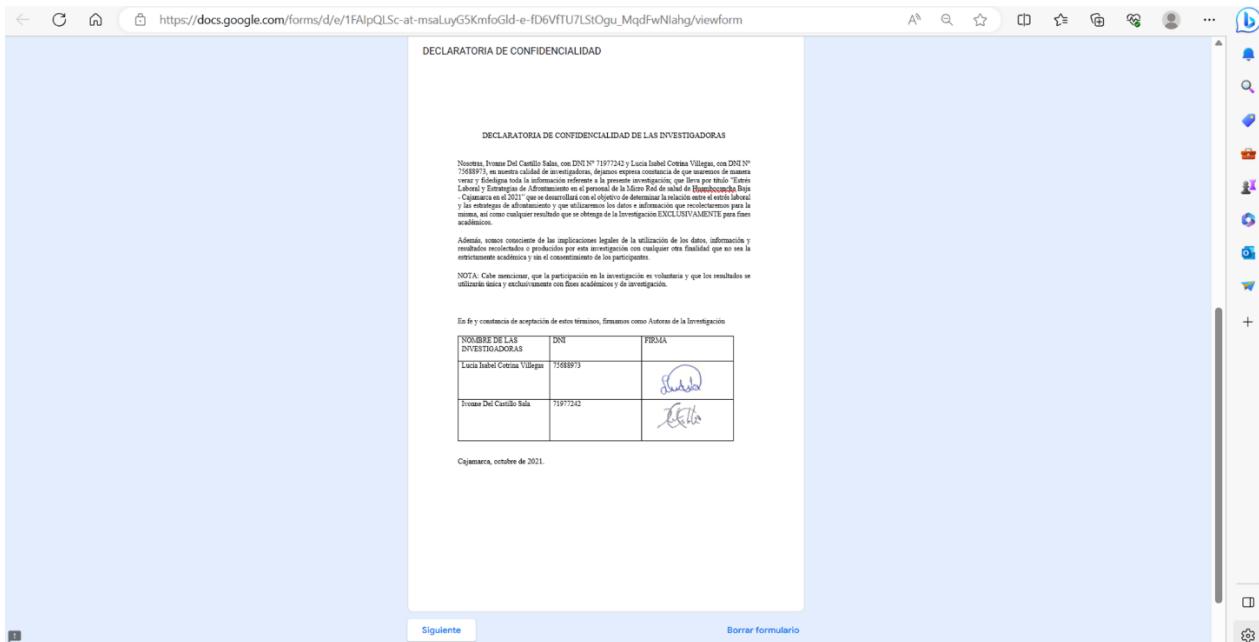
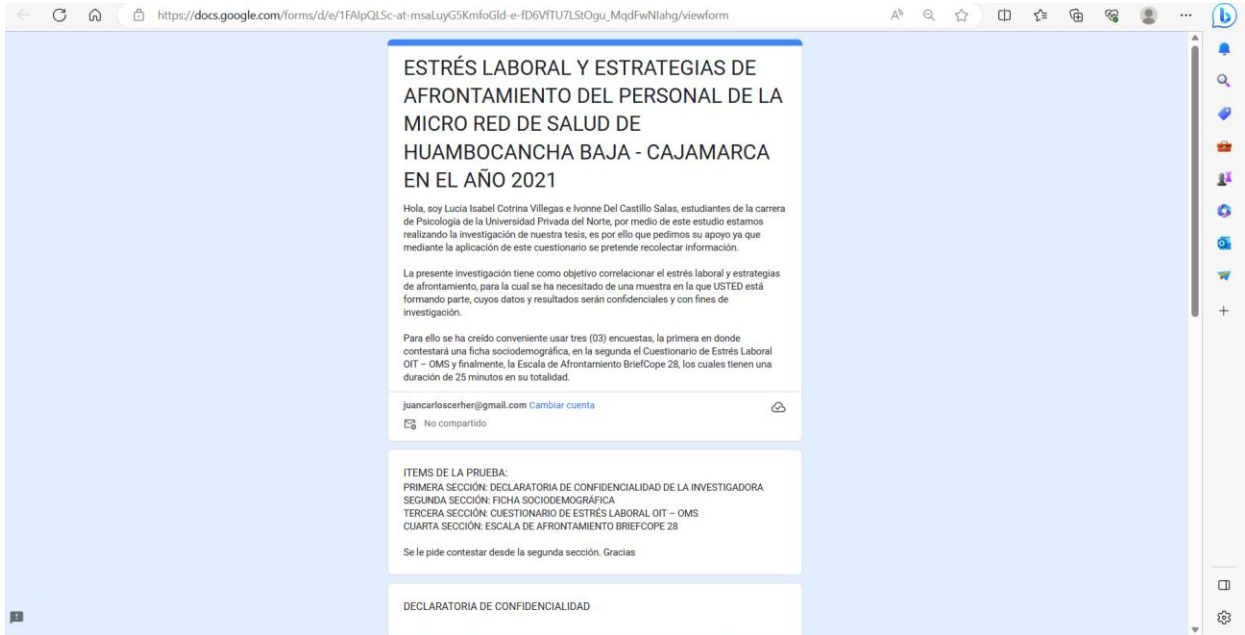
$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

| RANGO | CONFIABILIDAD |
|--------------|-------------------------|
| 0.53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0.54 a 0.59 | Confiabilidad baja |
| 0.60 a 0.65 | Confiable |
| 0.66 a 0.71 | Muy confiable |
| 0.72 a 0.99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

0.73 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

ANEXO 16: CAPTURAS DE LOS INSTRUMENTOS EN GOOGLE FORMS

LINK DEL CUESTIONARIO DE LA PRUEBA: <https://forms.gle/yka4fNGSdZpkEFe96>



Sección 2 de 4

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

El presente cuestionario busca recopilar información con fines académicos, de manera confidencial.
Marque la respuesta que corresponda.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Descripción (opcional)

1. Edad. *

Texto de respuesta breve

2. Sexo. *

Mujer

Hombre

3. Estado civil: *

Soltero (a)

Casado (a)

Unión Libre

Divorciado (a)

Divorciado (a)

Viudo (a)

Separado (a)

4. Especialidad en el que trabaja *

Texto de respuesta breve

5. Horas que labora. *

Texto de respuesta breve

6. Tiempo de residencia *

Texto de respuesta breve

II. DATOS SOCIOECONÓMICOS

Descripción (opcional)

7. ¿Cuál considera su estado socioeconómico? *

Alto

Medio

Bajo

III. GRUPO FAMILIAR
Descripción (opcional)

8. ¿ Con quién vive? *

Cónyuge e hijos

Solo con hijos

Solo (a)

Otros familiares

9. ¿Tiene conflictos familiares? *

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi siempre

Siempre

V. INFORMACIÓN ACADÉMICA Y LABORAL

V. INFORMACIÓN ACADÉMICA Y LABORAL
Descripción (opcional)

10. ¿Se siente satisfecho con su trabajo? *

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi siempre

Siempre

11. ¿En su trabajo existen facilidades para poder desempeñarse plenamente? *

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi siempre

Siempre

12. ¿Cuántos años ejerce su profesión en el lugar que labora? *

Menos de 01 año

12. ¿Cuántos años ejerce su profesión en el lugar que labora? *

Menos de 01 año

De 01 a 05 años

De 06 a 10 años

Más de 10 años

VI. TIEMPO LIBRE

Descripción (opcional)

13. ¿Realiza actividades de ocio? *

Nunca

Casi Nunca

Algunas Veces

Casi siempre

Siempre

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Sección 3 de 4

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

A continuación encontrará una serie de preguntas de la manera en las que se afrontan los problemas que surgen en el acontecer diario. Los resultados de este cuestionario cabe recalcar que serán exclusivamente confidenciales, su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo. Debe marcar de manera precisa en el casillero que se asemeje con sus sentimientos respecto al afrontamiento de problemas.
No existen respuestas buenas o malas.

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. *

Nunca

Raras veces

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

4. El equipo de disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. *

Nunca

4. El equipo de disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

5. Mi jefe inmediato no da la cara por mí ante los jefes *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

Opción 8

6. Mi jefe inmediato no me respeta *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales *

8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro del centro de salud *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

10. La estrategia de la organización no es bien comprendida. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

13. Mi jefe inmediato no se preocupa de mi bienestar personal. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

16. La estructura formal tiene demasiado papeleo.*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

17. Mi jefe inmediato no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

18. Mi equipo se encuentra desorganizado. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

20. La organización carece de dirección y objetivo. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

21. Mi equipo me presiona demasiado *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

22. Me siento incómodo(a) al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

24. La cadena de mando no se respeta. *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia *

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEF COPE × ⋮

28

A continuación encontrará una serie de preguntas en la manera en la que afronta los problemas que surgen en el acontecer diario. Los resultados de este cuestionario serán exclusivamente confidenciales, su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.
Debe marcar de manera precisa la opción que se asemeja con sus sentimientos respecto al afrontamiento de problemas.
No existen respuestas buenas o malas.

1. Intento conseguir que alguien me ayude o me aconseje sobre lo que debo hacer. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

3. Acepto lo que está sucediendo en realidad. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

...

5. Me digo a mí mismo "esto no es real". *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

7. Hago bromas sobre ello. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

8. Me critico a mí mismo (a). *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

9. Consigo apoyo emocional de otros. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

11. Renuncio a tratar de ocuparme de ello. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

12. Digo cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desafortunados. *

12. Digo cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desagradables. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

13. Me niego a creer que haya sucedido. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

14. Intento ver la situación de manera positiva. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

19. Me río de la situación. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

20. Rezo o medito. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

21. Aprendo a vivir con ello. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o salir a pasear. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

23. Expreso mis sentimientos negativos. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

25. Renuncio al intento de hacer frente al problema. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir. *

Nunca.

A veces

A menudo

Siempre

The form is displayed on a light blue background. To the right of the questions is a vertical sidebar containing several icons: a plus sign, a document, a list, a mail, a play button, and a hamburger menu. A small question mark icon is visible in the bottom right corner of the form area.