

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral
en el personal de enfermería del Hospital Regional
de Moquegua, 2022**

Brizia Benita Gutierrez Machaca

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Moquegua, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Carmen Mory Arciniega
Decana de la Facultad de Humanidades

DE : Diana Trilce Huamaní Breña
Asesora de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 27 de julio de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarla y en vista de haber sido designado asesora de la tesis titulada: "Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022", perteneciente a la estudiante Bach. Brizia Benita Gutierrez Machaca, de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optargados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesora de tesis

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Títulos
Interesado(a)

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Brizia Benita Gutierrez Machaca, identificada con Documento Nacional de Identidad No. 70412410, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.



27 de 07 de 2023.

Brizia Benita Gutierrez Machaca

DNI. No. 70412410

Tesis final correccion

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

8%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.ti.autonomadeica.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upagu.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 60 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios por iluminar mis días y guiar mis pasos, a mis padres Andrés Gutiérrez Córdova y Marlene Machaca Campos, a mi hermana Karen, a mi hermano Gary, también a Lían, Leiko, Laila, Hermosa y Mateo, quienes fueron mi mayor fortaleza e inspiración durante mi vida académica también por brindarme su apoyo incondicional, su cariño, su comprensión y por todos los sacrificios que han realizado para convertirme en una excelente profesional, ya que nunca dejaron de alentarme a seguir adelante y ser muy valiente.

AGRADECIMIENTOS

Estaré eternamente agradecida a Dios por abrirme los caminos en las circunstancias de adversidad. Además, debo agradecer a mis padres Andrés Gutiérrez Córdova y Marlene Machaca Campos, quienes fueron mi fortaleza, mi impulso, mi motivación y por enseñarme a que debo esforzarme para ser una excelente profesional.

A mi hermana Karen y Gary por su ayuda incondicional.

A Lían, Leiko, Laila Hermosa y Mateo por estar conmigo en las buenas y en las malas.

Al director del Hospital Regional de Moquegua, Dr. José Luis Horna Donoso, por brindarme las facilidades para la aplicación del trabajo de investigación.

Al personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua por su apoyo desinteresado, ya que me brindaron parte de su tiempo y me permitieron recolectar los datos requeridos para mi investigación.

A mi asesora, magíster Diana Trilce Huamaní Breña, por haberme guiado, dirigido, aconsejado y orientado en el desarrollo y culminación de mi tesis.

A la Universidad Continental por ser parte de mi formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	XIII
Abstract	XIV
Introducción.....	XV
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	18
1.1.Planteamiento del problema.	18
1.2.Formulación del problema.....	21
1.3.Objetivos.....	22
1.4.Justificación e importancia.	22
1.5.Limitaciones del estudio.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	25
2.1.Antecedentes del problema.	25
2.2.Bases teóricas.	38
2.3.Definición de términos básicos.....	92
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	98
3.1. Hipótesis.....	98
3.2. Variables.....	98
3.3. Operacionalización de las variables	99
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	104
4.1. Métodos de la investigación.....	104
4.2. Diseño de la investigación.	104
4.3. Población Y Muestra	105
4.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	108
4.5.Técnicas de análisis de datos	113
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	114
5.1 Análisis de resultados	114
5.2. Discusión de resultados	135
CONCLUSIONES.....	146
RECOMENDACIONES	148
REFERENCIAS.....	149
ANEXOS	157

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable estilos de afrontamiento al estrés	99
Tabla 2. Operacionalización de la variable motivación laboral.....	101
Tabla 3.El Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE).....	108
Tabla 4.Validez del contenido del instrumento de estilos de afrontamiento del estrés por juicio de expertos.	109
Tabla 5.Confiabilidad del instrumento de estilos de afrontamiento del estrés por el alfa de Cronbach.....	110
Tabla 6.Escalas y baremos de la variable estilos de afrontamiento al estrés.	110
Tabla 7. La escala de comportamiento organizacional ECO - 40 motivación laboral.....	110
Tabla 8.Validez del contenido de la escala de comportamiento organizacional ECO - 40 motivación laboral	111
Tabla 9.Confiabilidad de la ECO - 40 motivación laboral por el alfa de Cronbach.	112
Tabla 10.Indicadores para la interpretación de los puntajes percentiles de la ECO - 40 motivación laboral	112
Tabla 11.Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de poder.	112
Tabla 12.Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de logro.	112
Tabla 13.Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de afiliación.....	113
Tabla 14.Género del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	114
Tabla 15.Edad del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	115
Tabla 16.Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	116
Tabla 17.Variable de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	117
Tabla 18.Variable de estilos de afrontamiento al estrés del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	118
Tabla 19.Necesidad de afiliación del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	119
Tabla 20.Necesidad de logro del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	121
Tabla 21.Necesidad de poder del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.....	122

Tabla 22.Tabla cruzada de las variables de estilos de afrontamiento al estrés y de motivación laboral.	124
Tabla 23.Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk...	125
Tabla 24.Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman.	125
Tabla 25.Correlación entre las variables de estilos de afrontamiento al estrés y de motivación laboral.	127
Tabla 26.Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro.	129
Tabla 27.Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder	131
Tabla 28.Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación.....	133

Índice de Figuras

Figura 1 Los principales factores que generan el estrés laboral	41
Figura 2 Algunos síntomas físicos del estrés laboral que podrían afectar la salud.....	42
Figura 3 Algunos síntomas cognitivos del estrés laboral que podrían afectar la salud.....	43
Figura 4 Algunos síntomas emocionales del estrés laboral que podrían estar afectando su salud.....	44
Figura 5 Algunos síntomas conductuales del estrés laboral que podrían estar afectando su salud.....	44
Figura 6 Fases del estrés (Hans Selye).....	46
Figura 7 ¿Cuáles son las principales causas externas del estrés laboral? ...	47
Figura 8 ¿Cuáles son las principales causas internas del estrés laboral?	48
Figura 9 ¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral a largo plazo?	50
Figura 10 ¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral a corto plazo?	51
Figura 11 Tipos de estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986) ..	53
Figura 12 Modelo de afrontamiento transaccional (Lazarus y Folkman, 1986)	57
Figura 13 Modelo de afrontamiento (Moos y Schaefer, 1993)	58
Figura 14 Tipos de recursos del modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998)	59
Figura 15 Las dimensiones del modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998).....	59
Figura 16 Primera dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: focalizado en la solución del problema	60
Figura 17 Segunda dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: autofocalización negativa.....	61
Figura 18 Tercera dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: reevaluación positiva	62
Figura 19 Cuarta dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: expresión emocional abierta	62
Figura 20 Quinta dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: evitación.	63
Figura 21 Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad	70
Figura 22 Etapas del ciclo motivacional con frustración o compensación.....	71
Figura 23 Teoría de las tres necesidades adquiridas, de David McClelland ..	73
Figura 24 Teoría de los dos factores, de Frederick Herzberg	75
Figura 25 Concepciones de la satisfacción y la insatisfacción laboral	76
Figura 26 Jerarquía de las necesidades humanas según la pirámide de Maslow	77
Figura 27 Las dos primeras fases de la pirámide de Maslow: autorrealización y autoestima	80

Figura 28 Las tres últimas fases de la pirámide de Maslow: sociales, seguridad y fisiológicas	80
Figura 29 Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC), de Clayton Alderfer	82
Figura 30 Cuadro comparativo entre la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría ERC de Alderfer	82
Figura 31 Fórmula de la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom	83
Figura 32 Los procesos en el ámbito de trabajo que propone la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom	85
Figura 33 Modelo de expectativas aplicadas de Víctor Vroom	85
Figura 34 Buena o mala productividad laboral de la teoría del camino-meta, de Georgopoulos, Mahoney y Jones.....	87
Figura 35 Teoría del establecimiento de las metas, de Edwin Locke.....	88
Figura 36 Teoría de la equidad laboral, de John Stacey Adams.....	89
Figura 37 Los factores motivacionales y la teoría de la equidad de Adams..	90
Figura 38 Género del personal de enfermería del Hospital Regional De Moquegua 2022.....	114
Figura 39 Edad del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022	115
Figura 40 Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022.....	116
Figura 41 Variable de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional De Moquegua 2022.....	118
Figura 42 Variable de estilos de afrontamiento al estrés del personal de enfermería del Hospital Regional De Moquegua 2022.....	119
Figura 43 Necesidad de afiliación del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022	120
Figura 44 Necesidad de logro del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022.....	121
Figura 45 Necesidad de poder del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022.....	122
Figura 46 Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y de la motivación laboral	128
Figura 47 Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro	130
Figura 48 Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder	132
Figura 49 Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación.....	134

Resumen

El objetivo general de la presente investigación estuvo enfocado en determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. La investigación fue cuantitativa, el método fue científico, el diseño utilizado fue no experimental, transaccional o transversal y el alcance fue descriptivo-correlacional. También, para la contrastación de las hipótesis se utilizó la correlación de rho de Spearman. Además, la muestra fue probabilística, mediante un muestreo aleatorio simple (MAS), y comprende a 135 enfermeras. Para recolectar los datos se utilizaron los siguientes instrumentos: el Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) y la Escala de comportamiento organizacional (ECO - 40) – Motivación laboral. En cuanto a la información recolectada, fue procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Se concluye que sí existe una relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, debido a que los estilos de afrontamiento al estrés permiten establecer una mejor motivación laboral, logrando mejorar el rendimiento del personal de enfermería.

Palabras clave: estilos de afrontamiento, motivación laboral, personal de enfermería, necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación.

Abstract

Within the research entitled "Stress Coping Styles and Work Motivation in the nursing staff of the Regional Hospital of Moquegua, 2022", the general objective of the research was focused on determining the relationship that exists between the Stress Coping Styles and Labor Motivation, in the nursing staff of the Regional Hospital of Moquegua, 2022. The research was quantitative, the method was scientific, the design used was non-experimental, transactional or cross-sectional and the scope was descriptive - correlational. Also, to test the hypotheses, Spearman's Rho correlation was used. In addition, the sample was probabilistic and a simple random sampling (MAS) was carried out, comprising 135 nurses. The following instruments were used to collect the data: the stress coping questionnaire (CAE) and the organizational behavior scale (ECO - 40) – Work motivation. As for the information collected, it was processed using the statistical program SPSS version 25. It is concluded that there is a relationship between the styles of coping with stress and work motivation in the nursing staff of the Regional Hospital of Moquegua, because the styles of coping with stress allow establishing a better work motivation, managing to improve the performance of nursing staff.

Keywords: coping styles, work motivation, nursing staff, need for achievement, need for power, need for affiliation.

Introducción

Los estilos de afrontamiento al estrés son importantes debido a que en estos tiempos de pandemia, el personal de enfermería experimenta una gran cantidad de estrés físico, psicológico y social en el Hospital Regional de Moquegua motivado por los diferentes efectos adversos como las alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), la fatiga, el excesivo ritmo de trabajo, la preocupación constante por los pacientes, el miedo al Covid-19, el temor al compromiso de las jefaturas, el nivel de responsabilidad al cuidar y conservar los equipos médicos indispensables para el hospital. También, la motivación laboral es un asunto fundamental, ya que enfrentan diferentes situaciones tales como la insatisfacción laboral, el absentismo laboral por cambios de turno o los descansos médicos por resultados positivos al Covid-19, los problemas con las relaciones laborales ante los inconvenientes con los colegas a última hora, antes de entregar el turno, todo lo cual afecta el rendimiento y la productividad.

Así mismo, si no logran el nivel de motivación adecuado, no podrán enfrentar nuevos problemas, dificultades y cambios cuyas consecuencias se verán reflejadas en su trabajo, que a su vez ponen en peligro su salud, lo que provoca la pérdida de la motivación laboral.

Hay que mencionar, además, que Chati (2018), en su tesis sobre *Motivación laboral y su relación con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas. La población estuvo compuesta por 90 profesionales de distintas áreas de dicho establecimiento de salud. La investigación es de enfoque cuantitativo, su tipo de estudio es

descriptivo y de diseño no experimental – corte transversal y correlacional. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de factores motivacionales y de higiene, elaborado por Frederick Herzberg, y el Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE), elaborado por Paloma Chorot y Bonifacio Sandín (2003). Con respecto a la variable de motivación laboral, los resultados señalan que de los encuestados, el 14,4% presenta un nivel bajo, el 70% presenta un nivel medio y el 15.6% presenta un nivel alto. Por otro lado, los resultados de estilos de afrontamiento al estrés indican que el 62.2% presenta un nivel bajo, el 30% presenta un nivel medio y el 7.8% un nivel alto.

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

En lo que respecta a las limitaciones de esta investigación, fueron los descansos médicos por resultados positivos a Covid-19, los diferentes horarios y responsabilidades en el trabajo, el desinterés por participar en la investigación y el protocolo establecido para la autorización de recolección de datos.

Esta investigación pretende aportar a la determinación de los estilos de afrontamiento al estrés que se relacionan con la motivación laboral, con el fin de tomar acciones rápidamente para aumentar los estilos de afrontamiento al estrés y mejorar la motivación en el trabajo,

Habría que decir también que esta investigación presenta cinco capítulos, que se expondrán a continuación.

En el Capítulo I, se muestra el planteamiento del estudio, el objetivo general, objetivos específicos, justificación e importancia, y descripción de las limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, donde se muestran los antecedentes de investigación (nacionales e internacionales) referidos a la variable de estilos de afrontamiento al estrés y a la variable de motivación laboral. Así mismo, se presentan las bases teóricas respecto de las variables de investigación, y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III, se plantean la hipótesis general y las hipótesis específicas, la definición de las variables y su respectiva operacionalización.

En el Capítulo IV, se expone la metodología del estudio, los métodos de la investigación, el diseño de la investigación, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis de datos.

En el Capítulo V, se brindan los resultados y se describe el procedimiento, donde se mencionará el análisis y discusión de los datos obtenidos, además de la conclusión y las recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento del problema

El trabajo de investigación consistió en analizar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua. En estos momentos de pandemia, dicho personal se encuentra en la primera línea de atención y cuidado. Por lo tanto, los estilos de afrontamiento al estrés deberán gestionar los efectos adversos del estrés laboral como las alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), la fatiga, el agotamiento, el exceso y el ritmo de trabajo, la preocupación constante por los pacientes, el miedo al Covid-19, el temor al compromiso de las jefaturas y el nivel de responsabilidad.

Del mismo modo, la motivación laboral es un asunto primordial porque el personal de enfermería afronta obstáculos, inconvenientes en sus funciones y en diversas circunstancias como la insatisfacción profesional, el absentismo laboral y los problemas con las relaciones laborales, lo cual ocasiona una desmotivación profesional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualizó al estrés como a un grupo de respuestas de carácter fisiológico como contestación a la exposición. En temas generales, es una manifestación del organismo del ser humano que resulta necesaria para la sobrevivencia frente a cualquier modificación de los escenarios normales, lo que desencadena y genera en el individuo malestar físico y psicológico (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST], 2022).

Con respecto a los estilos de afrontamiento al estrés en Latinoamérica, se realizó una investigación con los profesionales de enfermería del Hospital

Básico General Plaza en Limón Indiza, Morona Santiago. La encuesta consideró a 25 trabajadoras de la salud, divididas en seis enfermeras y siete auxiliares pertenecientes al área de Hospitalización; además, en el área quirúrgica hay seis enfermeras y seis auxiliares, que presentan un nivel bajo de estrés, y con respecto a los estilos de afrontamiento al estrés, el más empleado es la religión (Flores & Maldonado, 2017).

En el Perú, se realizaron varios estudios en el servicio de Emergencia, y como resultado, solo el 54% del personal de enfermería utiliza el estilo centrado en el problema, mientras que el 46% no lo emplea. Además, el 54% y el 52% no hacen uso de los estilos centrados en la emoción y en la evitación (Pacherre, 2021).

En Latinoamérica, se realizó una investigación sobre la motivación laboral con las profesionales de enfermería que trabajan en distintos hospitales de tercer nivel en la ciudad de Quito, Ecuador. La muestra estuvo conformada por 200 enfermeras, que presentaron una motivación media de un 61%, ya que los factores de mayor influencia son el ambiente laboral, el salario y la comunicación (Venegas et al., 2022).

En cuanto a la motivación laboral, se realizó un estudio en Perú en el servicio de inmunización del Hospital María Auxiliadora, en la ciudad de Lima, el cual estuvo conformado por 65 profesionales de enfermería, que presentó un nivel bajo con 18.46%, un nivel medio con 52.31% y un nivel alto con el 29.23%. Con respecto a la calidad de atención de enfermería, presentó un nivel deficiente con el 10.77%, un nivel regular con el 53.85% y un nivel eficiente con el 35.38% (Salazar, 2021).

Por lo que respecta al Covid-19, ha causado una crisis sanitaria global

de gran impacto y magnitud alarmante. Según la OMS, comenzó a circular en Wuhan, China, en diciembre del 2019 y se considera una pandemia mundial el 30 de enero de 2020. En el Perú se detectó el primer caso el 6 de marzo de 2020; además, se establecieron normas para prevenir, controlar y eludir el contagio del Covid-19, por lo cual el 11 de marzo del 2020 el gobierno declaró emergencia nacional por las difíciles y peligrosas situaciones para sobrevivir (Y. León, 2021).

Se presentó el primer caso en la ciudad de Moquegua el 4 de abril del 2020; además, en julio del 2020, se registró un incremento con 364 nuevos casos y en agosto del 2020 se registraron 1.627. El Hospital Regional de Moquegua comenzó a colapsar debido a que el personal de salud tuvo que lidiar con el incremento de pacientes infectados por el coronavirus y se acabaron los insumos básicos (Torres, 2020).

Por lo tanto, enfrentaron difíciles y agobiantes jornadas de trabajo con todo lo que conlleva cuidar y atender a los pacientes, lo que les provocó un elevado riesgo de estrés. También, se propusieron normas para mantener un completo equilibrio mental mediante la administración de instrumentos para identificar posibles casos de coronavirus, de manera que se pueda apoyar al personal de salud para que no trabajen demasiado (Torres, 2020).

En cuanto al lugar de la investigación, fue el Hospital Regional de Moquegua, que tiene más de 50 años de antigüedad y está clasificado como hospital de categoría II-2; desde el 15 de febrero de 2011 se constituyó como unidad ejecutora 402 del Gobierno Regional de Moquegua (Chávez, 2018).

En diciembre del 2014, se inició la construcción, por lo cual debieron trasladarse temporalmente a un hospital de contingencia ubicado en el distrito

de San Antonio y el nuevo Hospital Regional de Moquegua comenzó a funcionar en noviembre del 2019 (Curasi, 2020).

Además, por ser un moderno hospital de segundo nivel de atención y cuidados, cuenta con servicios de medicina, fisioterapia y rehabilitación, telemedicina, emergencia, pediatría, obstetricia, ginecología, cirugía y traumatología, así como también con consultas externas especializadas, laboratorios, farmacias, quirófanos, central de esterilización, entre otros servicios, por lo cual trabajan muchos especialistas en este hospital, incluyendo al personal asistencial y administrativo.

Por todo lo mostrado anteriormente, esta investigación nació para conocer los estilos de afrontamiento al estrés y la relación que tienen con la motivación laboral en el personal de enfermería.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.
- Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

1.4. Justificación e importancia

El presente trabajo propondrá distintas alternativas de solución al problema del personal de enfermería, las cuales serán consideradas como parte de la toma de decisiones del director del Hospital Regional de Moquegua. La primera solución al problema es aumentar el número de estilos de afrontamiento al estrés que sean suficientes y precisos para contribuir a la

salud física y mental al momento de participar en actividades estresantes. Por otro lado, es necesario mejorar la motivación laboral. Además, se debe alentar e incentivar al personal de enfermería a buscar el éxito en sus actividades y alcanzar sus metas. Así mismo, este personal debe mantener vínculos sociales saludables con otras personas para aumentar y fomentar los lazos de amabilidad y compañerismo.

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación permitirá conocer cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022.

Habría que decir también que la variable de estilos de afrontamiento al estrés se sustenta teóricamente en Sandín y Chorot (2003), quienes propusieron siete dimensiones: (a) solución de problemas, (b) autofocalización negativa, (c) reevaluación positiva, (d) expresión emocional abierta, (e) evitación, (f) búsqueda de apoyo social, y (g) religión. Por otra parte, la variable de motivación laboral se sustenta en la teoría de las tres necesidades de David Clarence McClelland, quien enfatizó que muchas necesidades humanas son creadas o adquiridas a través de su interacción con el entorno, tanto a nivel cultural y de la sociedad. Así mismo, las dimensiones son tres: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (Pereyra, 2015).

1.4.2. Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, la investigación se sustenta y se justifica mediante el uso del método científico ayudado de una investigación detallada, la cual consiste en recopilar información bibliográfica

y de representación correlacional. Además, en la investigación se han elaborado y se han aplicado encuestas mediante Google Forms, para determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral. Así mismo, esta investigación tiene como objetivo brindar más soluciones para incrementar los estilos de afrontamiento y mejorar la motivación laboral del personal de enfermería.

1.5. Limitaciones del estudio

Se han considerado las siguientes limitaciones:

- Los diferentes horarios de las enfermeras para aplicar los instrumentos de investigación, ya que se debe acudir de acuerdo con la programación laboral de rol establecido y por la responsabilidad del trabajo, puesto que no disponían de mucho tiempo.
- La falta de interés por participar en la investigación, de forma que se tuvo que explicar a cada enfermera la importancia del estudio y cómo los resultados que se conseguirán podrían modificar sus estilos de afrontamiento.
- Los resultados positivos al Covid-19, lo que generó descansos médicos por 10 días contados desde el primer día del inicio de síntomas.
- La autorización para la recolección de datos, que tiene un protocolo establecido y precisa de una serie de requisitos y tiempo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

M. León et al. (2017), en su investigación titulada “Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz”, se plantearon como objetivo conocer la relación entre las variables mencionadas. El método utilizado fue cuantitativo, prospectivo, descriptivo y transversal. La muestra del estudio incluyó un total de 33 enfermeros (cinco enfermeros y 28 enfermeras) distribuidos en tres turnos, que representaron el 91.9 % de toda la población.

Los instrumentos empleados fueron una entrevista y la prueba de Perfil del estrés elaborado por Kenneth M. Nowack (2002). Los resultados señalaron que 21 enfermeros tienen percepción moderada de estrés y el resto, percepción baja. En cuanto a los estilos de afrontamiento, 16 enfermeros utilizaron la evaluación positiva frente a problemas externos, ya que puede dar las respuestas correctas y apropiadas para resolver soluciones positivas frente a circunstancias laborales estresantes. Además, el 60% de los trabajadores (tres hombres y 17 mujeres) dijeron que el principal problema en el trabajo es la falta de equipo, y seis trabajadores con menos de cinco años de experiencia están muy estresados. En cuanto al sexo y estado civil, se ha constatado que los enfermeros y enfermeras con dos o tres hijos están moderadamente estresados y los que tienen un hijo o ninguno no están estresados. Del mismo modo, las mujeres estaban más estresadas que los hombres. Respecto de los turnos de trabajo de las

encuestadas, 11 profesionales del turno de la mañana y 8 profesionales del turno tarde presentan estrés moderado.

Entre sus principales conclusiones se muestra que el estrés mental en el hospital estudiado es moderado, y en cuanto a los estilos de afrontamiento se han observado respuestas adecuadas y soluciones positivas en condiciones de trabajo difíciles. Se puede apreciar que los estilos de afrontamiento al estrés reducen los factores estresantes para el personal de enfermería, porque brindan respuestas adecuadas para afrontar las circunstancias estresantes en el trabajo; también sirven para mejorar su estado emocional y su productividad laboral.

Gallego et al. (2017), en su estudio “El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío”, se plantearon como objetivo reconocer la presencia de ambas variables en las enfermeras de Armenia. El método utilizado fue el cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño de investigación de corte transversal. La muestra involucró a 25 enfermeras de 18 a 25 años que trabajan en centros de atención de salud. Se utilizaron como instrumentos el perfil de estrés de Kenneth y Nowack, elaborado el 2002, y el inventario de estrategias de afrontamiento al estrés (CSI) de Tobin, elaborado en 1984 y adaptado al español por Cano, García y Rodríguez en el 2007. Además, se preparó una encuesta semiestructurada para identificar datos sociodemográficos. De acuerdo con los resultados, se encontró que fue alto en lo que se refiere a la expresión de las emociones (66,66%), seguido de evitar el problema (77,77%) y la retirada social (88,88%). Entre sus principales conclusiones se menciona que al suprimir los problemas se establecerán estrategias para

enfrentar las circunstancias amenazantes o peligrosas.

Se puede apreciar que los estilos de afrontamiento más utilizados son la expresión emocional abierta, que es una habilidad para expresar emociones y liberarlas. También, la evitación de problemas actúa como un método funcional para enfrentar situaciones inmediatas, que se consideran amenazantes, por lo que esta estrategia no es adecuada, ya que se evitan las situaciones estresantes, pero se deja el problema sin resolver. Por último, la retirada social evita el contacto con los demás. Es por ello que los estilos de afrontamiento al estrés alivian el estrés laboral.

Aparicio et al. (2019) presentaron la tesis titulada *La motivación de los profesionales de enfermería para cuidar al adulto mayor*, cuyo objetivo fue determinar dicha motivación en una clínica de la ciudad de Medellín. La investigación fue cuantitativa, observacional, descriptiva y transversal; la muestra estuvo conformada por 56 profesionales de enfermería pertenecientes al área asistencial de los servicios de la clínica de mediana y alta complejidad en los turnos de día y noche. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de motivación laboral para cuidar al adulto mayor y la Escala de identificación de factores de motivación laboral.

Entre los principales resultados se indicó que la motivación de las enfermeras se vuelve importante porque se caracteriza por la satisfacción, el compromiso, los conocimientos y destrezas, el ambiente, la comunicación, el reconocimiento y los sentimientos que se tienen hacia los adultos mayores. También, los factores intrínsecos y extrínsecos. Se puede apreciar que el personal de enfermería debe estar motivado, porque tienen los conocimientos y habilidades adecuados para cuidar de todas las personas, incluidos los

adultos mayores, a través del reconocimiento, la remuneración, las condiciones de trabajo, etc.

Potosme (2020) presentó la tesis titulada *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa, Managua, agosto-septiembre 2019*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del mencionado personal. La investigación fue cuantitativa, prospectiva; además, su nivel fue correlacional y su diseño de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 76 enfermeras hospitalarias y 7 coordinadores. Los instrumentos utilizados fueron dos encuestas, la primera para las enfermeras y la otra para los coordinadores.

Los resultados arrojaron que la motivación presente en el personal de estudio es adecuada con 64%, porque se sienten motivados en el área designada. Además, el desempeño del trabajo es apropiado y adecuado debido a que el 86% de los empleados realizan las tareas asignadas de acuerdo con sus capacidades. Entre sus principales conclusiones se menciona que la motivación y el desempeño en el trabajo se vincularon de forma eficaz, positiva, beneficiosa y apropiada, mostrando que a medida que aumenta la motivación aumenta el desempeño en el trabajo. Se puede apreciar que el personal de enfermería siempre debe estar motivado, impulsado e incentivado, por lo que las enfermeras deben trabajar arduamente para alcanzar las metas establecidas por el hospital, además de satisfacer alguna necesidad individual. Es decir, cuanto mayor sea la motivación, mayor será el rendimiento laboral, lo cual beneficia al hospital.

Mogrovejo (2020) presentó la investigación titulada *El clima*

organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Libario Panchana Sotomayor, cuyo objetivo fue analizar la influencia entre las variables mencionadas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo transversal con alcance descriptivo y correlacional.

La muestra estuvo compuesta por 218 empleados pertenecientes al Hospital Libario Panchana Sotomayor. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario con una escala de clima organizacional (Wes) y el cuestionario de motivación laboral y tipo de necesidad predominante (Wes). Los resultados con respecto al clima organizacional arrojaron que el 80% de los jefes no elogia a los empleados por hacer algo bien, el 50% de los jefes no valora las opiniones, la mitad piensa que el jefe no apoya, el 40% no puede tomar la iniciativa, el 55% cree que el jefe no promueve a los empleados a confiar en sí mismos cuando surge un problema, la mitad dijo que el jefe no se reúne para discutir proyectos futuros, el 70% no siente entusiasmo en el ambiente, el 65% dijo que el jefe no motiva a los empleados a ser claros y ordenados, el 50% piensa que no se valora el hacer las cosas de manera diferente, el 75% opina que el color y decoración del ambiente de trabajo no es el adecuado, la mitad opina que el mobiliario no está bien acomodado, el 80% dice que el lugar de trabajo no siempre está bien ventilado, la mitad indicó que no le dan mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas, el 20% dijo que el jefe no supervisa de cerca a los empleados, el 30% piensa que no se ha fortalecido la supervisión de las reglas y normas, el 85% cree que el ambiente de trabajo no es novedoso ni cambiante, el 45% considera que las cosas no están cambiando.

Por lo que se refiere a la motivación laboral, el 10% no trata de mejorar

el desempeño en el trabajo, todos los encuestados prefieren trabajar de manera competitiva y ganar, el 30% no hablan a menudo con otras personas de temas que no son competentes al trabajo, el 50% no está interesado en trabajar en situaciones difíciles y desafiantes, el 95% no le gusta trabajar en situaciones de estrés y presión, el 25% dice que no le gusta trabajar con otros, no les gusta ser programados en tareas complejas, el 60% prefiere no enfrentarse a problemas con los que no está de acuerdo, el 15% no le gusta establecer y lograr objetivos propios, el 20% no disfrutan con satisfacción de terminar una tarea difícil, el 80% no le gusta participar en grupos y organizaciones, el 20% no tiene control sobre los acontecimientos y sucesos a su alrededor, y el 45% prefiere trabajar solo que con otros.

La conclusión fue que el clima organizacional y la motivación están fuertemente vinculados de forma positiva, ya que su correlación de Pearson obtuvo un coeficiente de 0.937 con una significancia del 0.000.

Se puede apreciar que las autoridades hospitalarias deben impulsar e incentivar al personal para que no se genere un bajo rendimiento en su trabajo. Por eso es necesario tener en cuenta todos y cada uno de los factores, con el fin de motivar a los trabajadores para que mejoren el rendimiento de sus funciones de manera eficaz y eficiente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ramírez (2017) presentó la tesis titulada *Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017*, cuyo objetivo fue analizar la relación que existe entre las variables mencionadas. La muestra estuvo compuesta por un total de 85 trabajadores de salud.

La investigación es de tipo básico y nivel descriptivo; además, es correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de motivación laboral, de Steers y Braunstein (1976) y el Cuestionario de estilos de afrontamiento al estrés, de Sandín y Chorot (2003). Con respecto a la variable afrontamiento al estrés, los resultados señalan que de los encuestados, el 25.9% presenta un nivel inadecuado, el 55.3% presenta nivel regular y el 18.8 % un nivel adecuado. Por otro lado, los resultados de la motivación laboral indican que el 14.1% presenta un nivel alto, el 50.6% indica nivel medio y el 35.3% un nivel bajo; además, la necesidad de afiliación presenta un nivel alto de 22.4%, un nivel medio de 41.2% y un nivel bajo de 36.5%. En lo que se refiere a la necesidad de logro, presenta un nivel alto de 11.8%, un nivel medio de 51.8% y un nivel bajo de 36.5%. En esa misma línea, la necesidad de poder presenta un nivel alto de 12.9%, un nivel medio de 48.2% y un nivel bajo de 38.8%. Entre sus principales conclusiones se menciona que sí hay relación significativa entre estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017. Se puede apreciar que los estilos de afrontamiento al estrés deben centrarse en sus dimensiones, como el focalizado en la solución del problema, el desarrollo de la autofocalización negativa, la capacidad de controlar la expresión emocional abierta para eludir la ofensa, la hostilidad y la agresión. También, se puede observar que es muy necesario desarrollar la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación para que el personal de salud pueda mejorar su desempeño en tareas difíciles y aumente sus éxitos en el trabajo, así como también puedan trabajar bajo presión y de forma eficiente.

Además, necesitan construir relaciones de pertenencia al grupo laboral.

Córdova (2017) presentó la tesis titulada *Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017*, cuyo objetivo fue conocer la relación entre las variables mencionadas. El nivel de investigación fue descriptivo-correlacional y el diseño de investigación es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 131 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral elaborada por R-Masw de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni; y la escala de clima laboral CL – SPC, de Sonia Palma. Con respecto a la variable motivación laboral, los resultados señalan que de los encuestados, el 30.5% presenta un nivel bajo, el 37.4% presenta un nivel medio y el 32.1% un nivel alto. Por otro lado, los resultados del clima laboral indican que el 38.9% presenta un nivel desfavorable, el 34.4% tiene un nivel medio y el 26.7% un nivel favorable.

Entre sus principales conclusiones se menciona que sí hay relación significativa entre motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima, año 2017. También se demostró que el nivel de motivación laboral de las enfermeras es medio, a diferencia del clima laboral, que tiene un nivel desfavorable. Se puede apreciar que el personal de enfermería necesita tener y buscar oportunidades de desarrollo personal y profesional, para obtener mayor motivación que les permita trabajar satisfactoriamente. Además, incrementan su motivación cuando reciben recompensas y tienen condiciones de trabajo favorables para que puedan aumentar su rendimiento y productividad en sus

actividades profesionales.

Centty y Ortega (2018) presentaron la tesis titulada *Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa - 2017*, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería del centro quirúrgico. La investigación es de tipo descriptivo y de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 16 enfermeras y cuatro técnicas que pertenecen al centro quirúrgico. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación de R. Steers y D. Braunstein, modificada por A. Chang en el 2010, y la escala de clima organizacional CL-SPC, elaborada por Sonia Palma Carrillo en el 2004. Los resultados señalan que la variable de clima organizacional presenta un nivel muy favorable con el 5%, un nivel favorable con el 40%, un nivel medio con el 45%, un nivel desfavorable con el 10% y un nivel muy desfavorable con el 0%. Con respecto a la variable de motivación laboral, presentan un nivel alto con el 70%, un nivel medio con el 30% y un nivel bajo con el 0%. Además, la necesidad de afiliación presenta un nivel alto con el 50%, un nivel medio con el 50% y un nivel bajo de un 0%. En lo que se refiere a la necesidad de logro, presentan un nivel alto de 90%, un nivel medio de 10% y un nivel bajo de un 0%. En esa misma línea, la necesidad de poder presenta un nivel alto con el 60% también un nivel con el 40% y bajo con el 0%. Se puede apreciar que el personal de enfermería necesita ascender y con ello obtener mejores condiciones económicas; de esa forma se sentirán motivadas. Por otro lado, las dimensiones de motivación laboral como la necesidad de afiliación indican que deben tener una buena comunicación y apoyo constante; también, la

necesidad de logro señala que el personal de enfermería nombrado se siente tranquilo en cuanto a obtener ese grado, y con respecto a la necesidad de poder influyen y controlan a las demás personas.

Vela (2019) presentó la tesis titulada *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2018*, que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas. La investigación es de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 200 enfermeras y técnicas. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario organizacional Culture Survey (DOCS) elaborado por Denison en 1984. Para la cultura organizacional y para la motivación laboral se utilizó la escala de motivación, de David McClelland (1961). Los resultados señalan que la cultura organizacional presenta un nivel bajo con el 29.0%, un nivel medio con el 42.5% y un nivel alto con el 28.5%. Por otro lado, la motivación laboral presenta un nivel alto con el 29.0%, un nivel medio con el 42.5% y un nivel bajo con el 28.5%; además, la necesidad de logro presenta un nivel bajo de 26.5%, un nivel medio de 51.0% y un nivel alto de 22.5%. En lo que se refiere a la necesidad de poder, presenta un nivel bajo de 19.0%, un nivel medio de 51.5% y un nivel alto de 29.5%. En esa misma línea, la necesidad de afiliación presenta un nivel bajo con el 19.0%, un nivel medio de 63.0% y un nivel alto de 18.0%. Se concluye que la motivación laboral se relaciona de manera directa con la cultura organizacional y que si mejora la cultura organizacional, también lo hará la motivación laboral o viceversa. Se puede apreciar que el personal de enfermería necesita mejorar sus debilidades, estimulando continuamente sus acciones y funciones en su trabajo. También,

crecer profesional y personalmente, e introducir nuevas formas de motivación como el *feedback* y la gamificación en el puesto de trabajo, para lograr mayor sostenibilidad y satisfacción.

L. García (2019), en su tesis titulada *Motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II - 2 - Jumo - Tumbes, 2018*, se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas. La investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 120 enfermeras.

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de motivación de logro, de Vicuña et al. Los resultados señalan que la motivación de logro presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 54.17%, una tendencia alta con el 38.33%, una tendencia baja con el 1.67%, un nivel bajo con el 5.83% y un nivel muy bajo con el 0%. Además, la necesidad de afiliación presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 28.33%, una tendencia alta con el 50%, una tendencia baja con el 15%, un nivel bajo con el 6.67% y un nivel muy bajo con el 0%. En lo que se refiere a la necesidad de logro, presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 30%, una tendencia alta con el 47.50%, una tendencia baja con el 16.67%, un nivel bajo con el 5.83% y un nivel muy bajo con el 0%. En esa misma línea, la necesidad de poder presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 29.17%, una tendencia alta con el 48.33%, una tendencia baja con el 14.17%, un nivel bajo con el 8.33% y un nivel muy bajo con el 0%. Se concluye que las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel de tendencia alto. Se puede apreciar que el personal de enfermería necesita reforzar y desarrollar la motivación para tener éxito. Por otro lado, las dimensiones

como la necesidad de afiliación indican que las relaciones sociales y la autoestima influyen en la satisfacción laboral, y que las oportunidades de éxito, crecimiento personal y relaciones interpersonales generan una mayor motivación. Por lo que se refiere a la necesidad de poder, el personal de enfermería desea controlar o influenciar sobre otras personas o grupos porque quieren ser líderes.

En cuanto a la necesidad de logro, el personal de enfermería se esfuerza por lograr los objetivos grupales, los cuales centran en la toma de decisiones; además, desean conseguir sus objetivos personales para que se sientan satisfechas.

Chalco et al. (2020) presentaron la tesis titulada *Estilos de afrontamiento ante el estrés en los trabajadores Essalud de Abancay 2020*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento en los trabajadores del Hospital II de Essalud. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo-prospectivo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal; la muestra estuvo compuesta por un total de 54 trabajadores de la salud. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de estrés en los profesionales de salud (QSPS) y el Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE), elaborado por Carver en el año de 1989 y traducido al español por Salazar C. Víctor en 1993.

Los resultados señalan que el estrés laboral en los trabajadores de EsSalud de Abancay presenta un nivel leve con el 72.2%, un nivel moderado de 24.1% y un nivel profundo de 3.7%. Entre sus principales conclusiones mencionan que la variable de estrés laboral correlacionó de forma baja con el

estilo centrado en el problema. Además, la correlación entre estrés laboral y el estilo centrado en la emoción es baja y la correlación entre estrés laboral y el estilo centrado en otros es significativa, por lo que se considera la más adecuada, oportuna y favorable. Se aprecia que el personal de salud se enfrenta al estrés laboral a través de los estilos de afrontamiento centrados en los problemas, centrados en las emociones y centrados en otros durante el Covid-19.

2.1.3. Antecedente a nivel local

Quispe (2018), en su tesis titulada *Relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018*, se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables mencionadas. La muestra estuvo compuesta por un total de 131 trabajadores asistenciales del Hospital de Essalud. La investigación es de tipo no experimental, diseño correlacional, prospectivo y transversal. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario de escala Lickert, que consta de 23 ítems para valorar la motivación, y un cuestionario de escala Lickert modificado, que consta de 36 ítems para valorar la satisfacción laboral.

Con respecto a la variable de motivación, los resultados señalan que de los encuestados, el 27.5% presenta un nivel bajo, el 57.3% un nivel medio y el 15.3% un nivel alto. Por otro lado, los resultados de satisfacción laboral indican que el 24.4% tiene un nivel bajo, el 71% un nivel medio y el 4.6% un nivel alto. Se puede apreciar que el personal de salud debe estar motivado por el hospital, porque de esa forma mejorarán su eficiencia, rendimiento, productividad y desempeño en el trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés

A. Definición:

Álvarez et al. (2022) mencionaron que el estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica que se produce cuando el personal debe actuar ante las exigencias laborales. Además, las principales causas son el entorno laboral, las actividades laborales y la capacidad e importancia del cargo que desempeña.

Calderón y Rivas (2021) especificaron que el estrés es un cambio que perjudica cada vez a más individuos en el mundo, ya que es causado por las continuas modificaciones que se producen, a pesar de que se le considera una reacción innata del organismo frente a circunstancias que pueden ser amenazantes y provocativas cuando estas son persistentes y exceden las habilidades de las personas, e implican un problema en la salud porque afecta al personal.

Según Ortiz (2020), el estrés se encuentra en todas las personas, la mayoría ha aprendido a controlarlo, otros se mantienen en ese proceder y una gran parte de las personas no sabe cómo gestionar el estrés.

Vidal (2019) indicó que “el estrés laboral puede modificarse (reducirse o aumentarse) mediante los cambios en las condiciones de trabajo, así como los recursos y la capacidad del trabajador para hacerle frente” (p. 37).

B. Tipos de estrés laboral

Según Ortiz (2020), existen dos tipos de estrés laboral:

- **El episódico:** Es un proceso corto y eventual que se manifiesta cuando el estrés aparece y desaparece en circunstancias específicas, como, por ejemplo, la proximidad para entregar un gran proyecto primordial o durante el proceso para un ascenso laboral. Además, sus consecuencias tienden a ser moderadas y una vez que esté enfrentada y solucionada la situación, los efectos desaparecen.
- **El crónico:** Es perjudicial porque afecta a los individuos por demasiado tiempo y este se va almacenando. También se origina como consecuencia de una exhibición permanente a diferentes factores que tienen lugar en el ambiente de trabajo y que producen estrés ante circunstancias, como, por ejemplo, el deterioro del entorno laboral, la inestabilidad en el centro de trabajo, etc. Al tratarse de una circunstancia permanente y de mucho tiempo, sus efectos tanto a nivel corporal como psicológico pueden ser graves a medio y a largo plazo.

C. Estrés laboral positivo y estrés laboral negativo

Vidal (2019) señaló que existen dos tipos de estrés laboral: el estrés positivo (bueno) y el estrés negativo (malo), conocidos como eutrés y distrés, respectivamente.

- **Eutrés:** Es beneficioso, favorable y conveniente, ya que su propósito es preparar a las personas para que utilicen sus habilidades, destrezas y recursos corporales o psicológicos, a fin de encontrar soluciones y enfrentar las amenazas que se exteriorizan. Además, si el propósito innato del estrés se lleva a cabo con éxito o no, ya dependerá de la conducta de las personas frente a la amenaza, pues algunas la afrontan como un gran reto, mientras que otras personas acaban interfiriendo su capacidad para tomar decisiones.
- **Distrés:** Es perjudicial y desfavorable, porque las personas no avanzan en su enfrentamiento ante la amenaza debido a la diferencia entre esta y el comportamiento de ellas. Así que el estrés aumenta la magnitud de sus efectos a nivel físico y psicológico. También, se esparce más de lo imprescindible en el organismo, todo esto con el riesgo de provocar problemas psicológicos y físicos provisionalmente o de forma permanente (p. 19).

D. Factores estresores relacionados con el trabajo

Según Cremades et al. (2017), los factores estresantes son los siguientes:

- Sobrecarga laboral
- Condiciones físicas del trabajo
- Suspensión constante en la ejecución de las tareas
- Trabajar de turno noche
- Realizar diferentes tareas al mismo tiempo

- No disponer de mucho tiempo
- Contenidos y características del lugar de trabajo
- Desempeño en las funciones
- Componentes de la organización o del entorno laboral
- La distribución temporal del trabajo
- Los factores de personalidad
- Nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador
- Las relaciones interpersonales y de grupo
- Interacción entre el trabajo y otros aspectos de la vida
- Crecimiento profesional
- Demandas laborales

Figura 1

Los principales factores que generan el estrés laboral



E. Síntomas del estrés laboral

Según la psicóloga sanitaria y psicoterapeuta Agud (2021), todas las situaciones de estrés laboral se exteriorizan de modo reiterado e intenso en el entorno del individuo, experimentando los siguientes síntomas:

a. Síntomas físicos:

Insomnio, dolores de cabeza, falta de energía, cansancio, fatiga, dolores musculares en la espalda y en el cuello, problemas en la menstruación, en el estómago, en el intestino y sexuales. También alergias, insuficiencia cardiaca, diabetes, hipertensión, sudoración abundante, incremento del ritmo cardiaco y perturbación visual.

Figura 2

Algunos síntomas físicos del estrés laboral que podrían afectar la salud

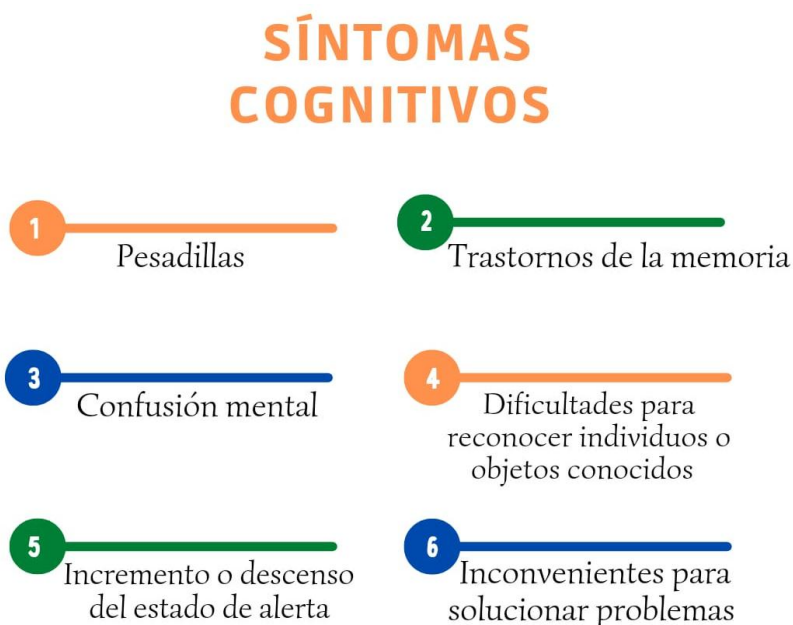


b. Síntomas cognitivos:

Ideas rumiativas, excesiva autocrítica, descenso en la percepción, carencia de concentración, pensamientos catastróficos por el futuro, pesadillas, desorientación, confusión mental, incremento o descenso del estado de alerta, inconvenientes para solucionar problemas, trastorno de la memoria y dificultades para reconocer individuos u objetos conocidos.

Figura 3

Algunos síntomas cognitivos del estrés laboral que podrían afectar la salud

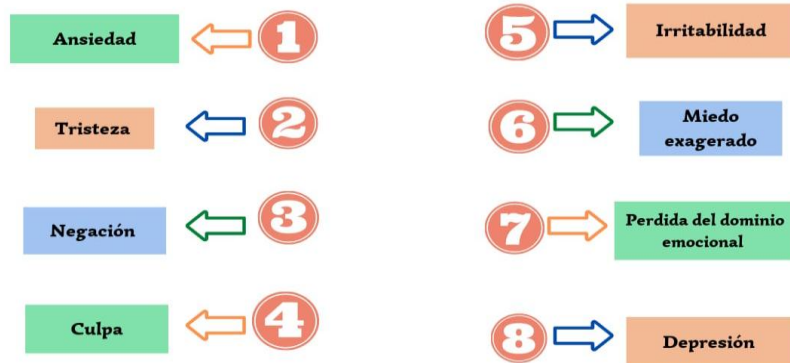


c. Síntomas emocionales:

Ansiedad y ataques de pánico, tristeza, decepción, desánimo, desilusión, culpa, negación, miedo exagerado algunas veces, irritabilidad, desasosiego, aturdimiento, embotamiento, apatía, decaimiento. También, pérdida del dominio emocional, depresión, sensación de fracaso, motivación disminuida y agobio.

Figura 4

Algunos síntomas emocionales del estrés laboral que podrían estar afectando su salud



d. Síntomas conductuales:

Aislamiento social, explosión emocional, pérdida o incremento eventual del apetito, incapacidad de reposar, inquietud, y alteración en el comportamiento sexual. Además, hay un incremento de sustancias psicoactivas como el alcohol, tabaco y drogas. Así mismo, hay un bajo rendimiento en el trabajo y una disminución en la productividad laboral.

Figura 5

Algunos síntomas conductuales del estrés laboral que podrían estar afectando su salud



F. Fases del estrés laboral

Hans Selye (citado en Vidal, 2019) mencionó tres etapas sucesivas de su teoría del síndrome de adaptación general:

- **Fase de alarma:** El cuerpo responde a un evento estresante con una inicial reacción llamada choque seguida de un antichoque. Además, esta reacción de alarma a una circunstancia de emergencia a corto plazo es flexible, pero demasiadas situaciones involucran una exhibición permanente y persistente de estrés que no necesita una acción física.
- **Fase de resistencia:** Si el estímulo permanece, las reacciones originadas en la fase de alarma continuarán, pero su gravedad disminuirá y las personas tratarán de restaurar el equilibrio alejándose o adecuándose al estímulo estresante. Por lo tanto, el cuerpo regula y se ajusta a un cierto equilibrio. También, durante este periodo de resistencia se elimina la mayor parte de las modificaciones fisiológicas y bioquímicas que se exteriorizan durante la reacción de alarma, ya que se reconocen los síntomas de los procesos anabólicos y durante la fase de alarma se observan los procesos catabólicos. Por otra parte, si hay una resistencia permanente y persistente surgirá todo tipo de enfermedades. Hay que mencionar, además, que la resistencia al estrés genera modificaciones en el sistema inmunológico que contribuyen al surgimiento de infecciones.

Así mismo, cuando la resistencia se reduce, el cuerpo se agota y luego pasa a la siguiente fase.

- **Fase de agotamiento:** Tratará de emplear todos los métodos de los que dispone para hacer frente al factor estresante, pero si el cuerpo es incapaz de adecuarse y los estresores son muy duraderos, persistentes y severos, aparecerá el agotamiento y los signos de la fase de alarma y el cuerpo estarán en un estado de colapso y peligro. Además, esta fase es la más grave si no se soluciona, porque tendrá consecuencias muy serias (pp. 14-15).

Figura 6

Fases del Estrés (Hans Selye)



G. Causas de estrés laboral

E. Peña (2017) afirmó que las causas del estrés laboral en el trabajo son las siguientes:

- Rigidez física o mental excesiva debido al estrés constante.
- Realización del trabajo frecuente donde el desempeño del

empleo es inconsciente y automático.

- Inestabilidad profesional causada por la inseguridad y las preocupaciones por el futuro en el trabajo.
- Mayor responsabilidad, ya que existe una tendencia a que el estrés aumente a medida que cambia el desempeño normal.
- Aumento de la carga mental, puesto que tiende a manifestarse en respuesta a las necesidades recientes, ya sea por adaptación o por las tecnologías modernas.
- El trabajo se vuelve estresante porque los empleados se sienten frustrados, deprimidos y desmotivados.
- Cansancio psicofisiológico inducido por una aglomeración de estrés de forma sistematizada, incluso puede producirse un desequilibrio emocional, somático y cognitivo que afecte negativamente la conducta del individuo.

Figura 7

¿Cuáles son las principales causas externas del estrés laboral?

CAUSAS EXTERNAS DEL ESTRÉS

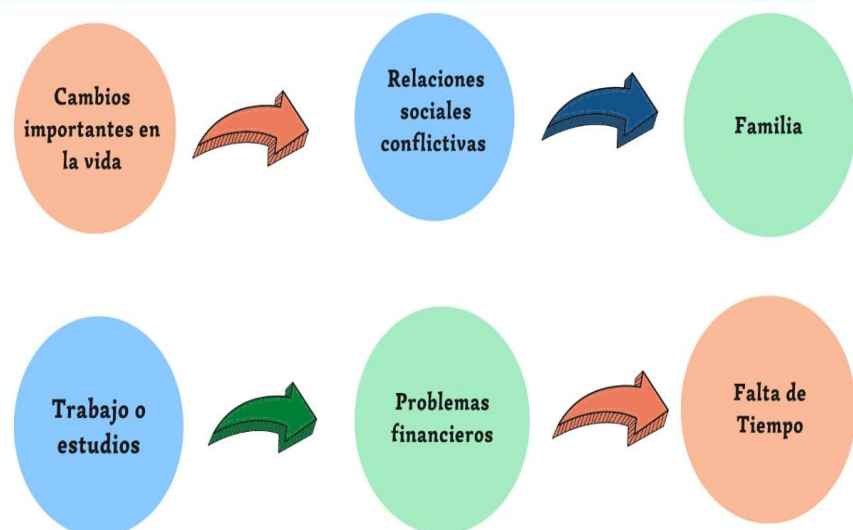


Figura 8

¿Cuáles son las principales causas internas del estrés laboral?

CAUSAS INTERNAS DEL ESTRÉS**H. Consecuencias del estrés laboral**

De acuerdo con Buitrago et al. (2021), son las consecuencias generadas por la exhibición a circunstancias o entornos de estrés que afectan tanto al ámbito personal como organizacional.

a) Consecuencias físicas:

- Enfermedades gastrointestinales como úlcera péptica, colon irritable, flatulencias, dispepsia funcional, colitis ulcerosas e indigestión.
- Enfermedades respiratorias como asma bronquial y disnea.
- Enfermedades cardiovasculares como infarto agudo, miocardio, arritmias cardíacas, palpitaciones cardíacas, cardiopatía coronaria y enfermedades de las válvulas cardíacas.

- Enfermedades del sistema endocrino como hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing.
- Trastornos sexuales como impotencia, dispareunia, eyaculación precoz, vaginismo y disfunción sexual.
- Trastorno del sueño como somnolencia, insomnio, hipersomnias, narcolepsia, ronquido y apneas del sueño.
- Enfermedades musculares como tics, calambres, contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos musculares como hiperreflexia e hiporreflexia.
- Síndrome de fatiga crónica
- Dolor de cabeza o cefalea

b) Consecuencias psicológicas:

- La preocupación exagerada.
- El mal humor y la irritabilidad.
- Exceso de tabaco, alcohol y drogas.
- El sentirse ansioso y depresivo.
- Motivación disminuida.
- Conductas y pensamientos negativos.
- Disminución de la imaginación y la creatividad.
- Sospecha y desconfianza a sufrir accidentes.
- Tener sentimientos de soledad, temor, intranquilidad, pánico, inquietud.

c) Consecuencias cognitivas

- Bloqueos mentales.
- Deterioro de la capacidad de tomar decisiones.

- Incapacidad para concentrarse.
- La dificultad para mantener la atención.
- Incapacidad para recordar cosas.

d) Consecuencias sociales

- Incremento de ausentismo laboral.
- Dificultad para comunicarse con las demás personas.
- Incremento de rotación de los puestos de trabajo.
- Problemas en las relaciones interpersonales, ya que son rígidas y tensas.
- Mayor número de incidentes y accidentes de trabajo.
- Descenso del rendimiento profesional.
- Insatisfacción en el trabajo.
- Exceso de trabajo.
- Disminución en la productividad.

Figura 9

¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral a largo plazo?

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS A LARGO PLAZO

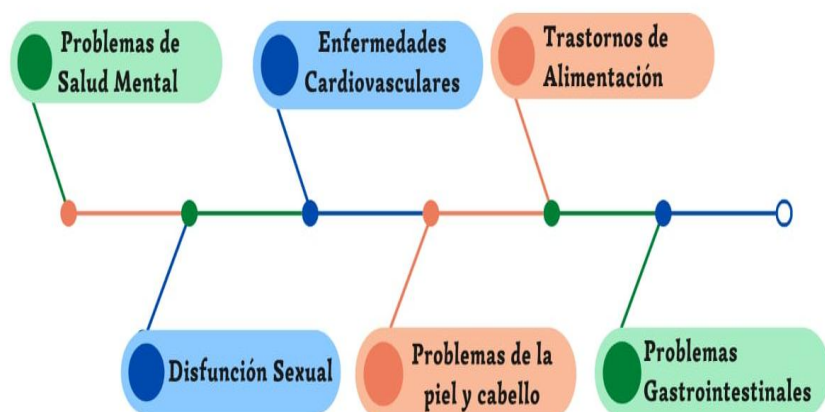
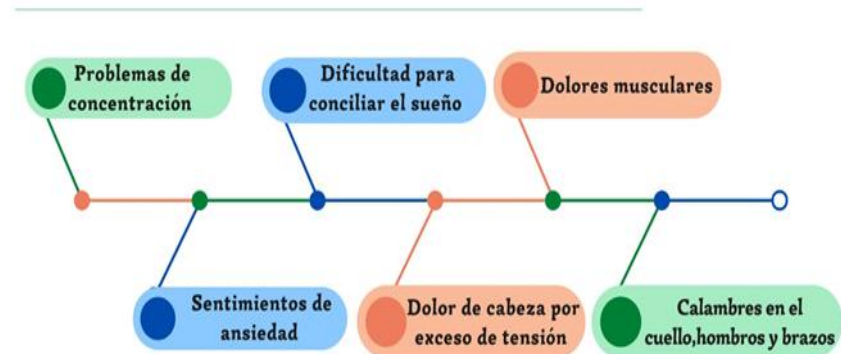


Figura 10

¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral a corto plazo?

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS A CORTO PLAZO



2.2.2. Estilos de afrontamiento al estrés

A. Definiciones:

Con respecto a estilos de afrontamiento, para González et al. (2008) son aquellos arranques cognitivos y conductuales continuamente alterables que se desarrollan para inspeccionar las demandas externas e internas, ya que son valorados como sobrantes o exuberantes de los recursos de las personas (p.19).

Fernández (como se cito en Felipe & León, 2010) especificó que los estilos de afrontamiento al estrés son predisposiciones que tiene cada individuo para afrontar una situación, ya que están relacionadas con las prioridades de cada persona en la utilización de un estilo de afrontamiento al estrés. Por lo tanto, se emplean en todos los entornos y poseen la capacidad de cambiar las circunstancias que los originan.

Los estilos de afrontamiento al estrés son las capacidades, aptitudes o peculiaridades con los que diariamente o de manera

estereotipada una persona confronta las circunstancias desafiantes o amenazantes (Otero-López, 2015). Así, cuando ocurra una situación de estrés, el individuo tiene la capacidad de utilizar diferentes estilos para afrontarla.

B. Funciones del estilo de afrontamiento al estrés

Lazarus y Folkman (citados en Montalvo, 2012) expresaron que existen dos funciones primordiales de afrontamiento al estrés:

- Se encargan de regular las emociones que desencadenan en valoraciones cognitivas del entorno. También están enfocadas en orientar o dirigir las emociones. De la misma manera, se suelen utilizar métodos cognitivos como la atención selectiva, el distanciamiento, la comparación positiva y la observación positiva de la situación.
- El afrontamiento centrado o dirigido a la situación estresante se encarga de cambiar la relación del entorno problemático con el individuo mediante estrategias de solución.

C. Tipos de estilos de afrontamiento

Lazarus y Folkman (citados en Bazán & Cerna, 2019) determinaron cada uno de los tipos de los estilos de afrontamiento, los cuales se dividen en dos:

- Estilo de afrontamiento centrado en el problema:

Una persona debe enfocarse en averiguar y confrontar la situación de manera justa, así como analizar y elegir la manera de restaurar el equilibrio perturbado a causa del problema. Del

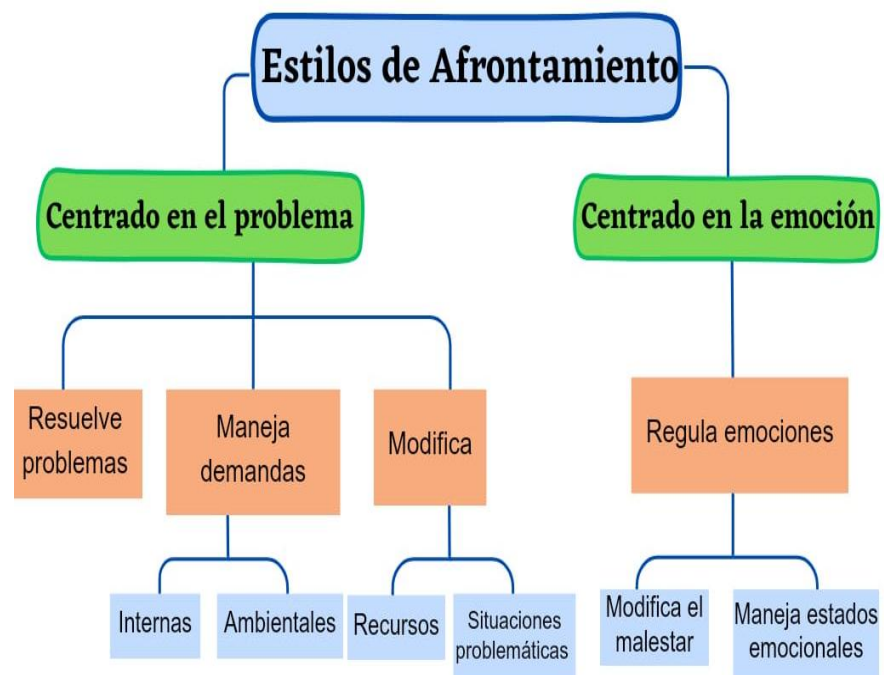
mismo modo, el apoyo social y el enfrentamiento están relacionados.

- Estilo de afrontamiento centrado en la emoción:

Una persona debe enfocarse en utilizar sus propias emociones, ya que se cree que el problema desborda una aptitud de control y sobre todo del equilibrio emocional, porque es muy importante. También están vinculados con el autocontrol, el desapego emocional, la reevaluación y la evasión.

Figura 11

Tipos de estilos de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986)



D. Teorías del afrontamiento al estrés

Corral (citado en Ramírez, 2017) propuso dos modelos para el afrontamiento del estrés: los modelos de rasgos y los modelos procesuales.

a) Los modelos de rasgos:

- Modelo represor-sensibilizador (Byrne, 1964).

Esta teoría se basa en el hecho de que las personas hacen frente al estrés mediante estrategias, las cuales pueden posicionarse entre la represión y la sensibilidad de oscilar constantemente. Además, en un extremo hay personas muy autoritarias, dominantes y represivas y en el otro extremo hay personas muy sensibles, susceptibles y emotivas. También, se debe decir que el afrontamiento tiende hacia la negación o evitación, mientras que la sensibilización tiende hacia la observación, el seguimiento y a la resolución de los problemas.

- Modelo incrementado-atenuador (Miller, 1980).

Su teoría se basa en cómo los individuos conducen la información unida al acontecimiento. Por otro lado, los individuos con un estilo incrementado procuran e intentan estar alerta y buscan, indagan e investigan sobre la amenaza. Por otro parte, los individuos con un estilo atenuador tienden a eludir o modificar por medio de conocimientos la información de amenaza. Los estilos serán regularmente eficientes, seguros y adaptables al tipo de control que se pueda ejercer sobre la situación.

- Modelo aproximación-evitación (Roth y Cohen, 1986).

En cuanto al afrontamiento de aproximación, se supone que un individuo se enfoca en las características

sobresalientes de la situación, olvidando e ignorando toda la información relevante. Por otro lado, el afrontamiento de evitación hace que una persona se distancie de las fuentes del estrés. Ambos tipos de afrontamiento dispondrían de un eficiente cambio en función de la situación. Además, la evitación es útil y beneficiosa cuando se emplea después de un suceso traumático, cuando la situación se sale de control, cuando no se identifica el origen del estresor, complicando el afrontamiento de la aproximación, pero sin afectar al resto de la situación. Así mismo, el afrontamiento por aproximación es práctico cuando la situación es manejable y razonable, porque el resultado es duradero, o cuando el individuo comprende y domina la fuente del factor estresante.

b) Los modelos procesuales

- Modelo de afrontamiento transaccional (Lazarus y Folkman, 1986).

Cuando se trata de confrontar, siempre dependerá de una evaluación cognitiva, la cual se realiza en una situación dada. Habría que decir también que hay tres tipos de evaluación:

- La primera evaluación se origina porque hay un encuentro con el individuo y con los tipos de demanda tanto externas como internas.
 - Amenaza, la situación es condicionalmente dañina.

- Daño o pérdida, la circunstancia ha causado un trastorno psicológico.
 - Desafío, las circunstancias poseen condiciones para ser perjudiciales, pero también para ofrecer ganancias.
 - Beneficio, es la única evaluación que no provoca una reacción de estrés.
- La segunda evaluación consiste en analizar las técnicas y métodos que una persona utiliza para afrontar determinadas situaciones. La intervención más importante de este tipo de análisis es la reacción al estrés, porque de ello dependerá que la persona tenga sensaciones de susto, temor, espanto y optimismo. Esto depende básicamente de los recursos que disponga.

También, cabe mencionar que se tienen en cuenta dos tipos de recursos: los recursos humanos como la salud, las habilidades sociales y las creencias positivas; y los recursos ambientales como apoyo social, dinero, entre otros.

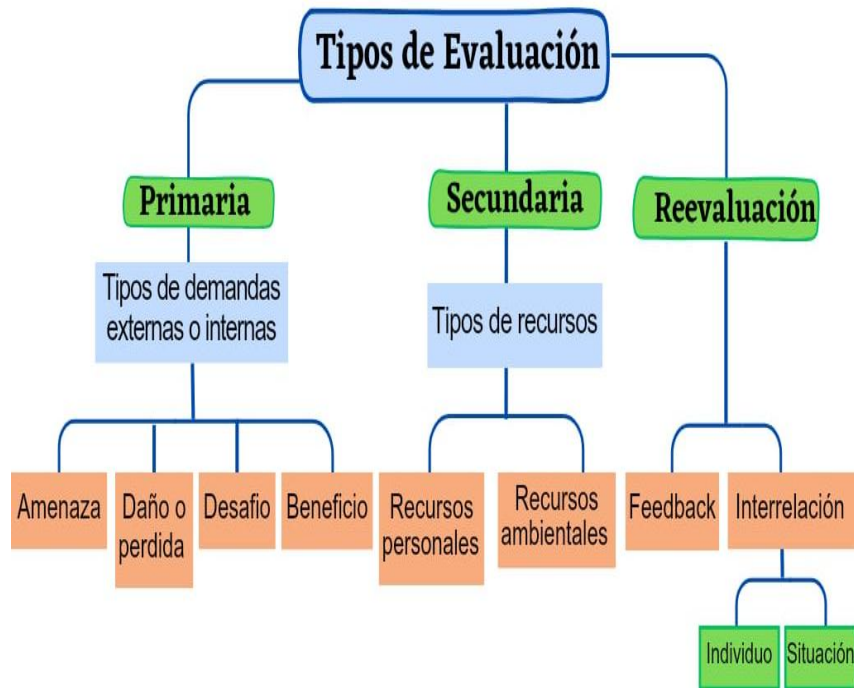
- La reevaluación se refiere a la retroalimentación que se va consiguiendo mediante la relación de una persona y las demandas de la situación.

De esta forma, el modelo transaccional conlleva a que el proceso cognitivo delimite y especifique el grado de

estrés; también, el tipo de respuesta y afrontamiento que ejecuta el individuo.

Figura 12

Modelo de afrontamiento transaccional (Lazarus y Folkman, 1986)



– Modelo de afrontamiento (Moos y Schaefer, 1993).

Estos autores proponen un modelo transaccional en el que las estrategias de afrontamiento interceden entre una persona y los resultados que producen bienestar, comodidad y salud. Además, este modelo transaccional tiene dos tipos de variables:

- El foco de afrontamiento, que se refiere a la forma en la que las personas tienden a lidiar con situaciones que son muy estresantes y se van aproximando al problema para evitarlo.

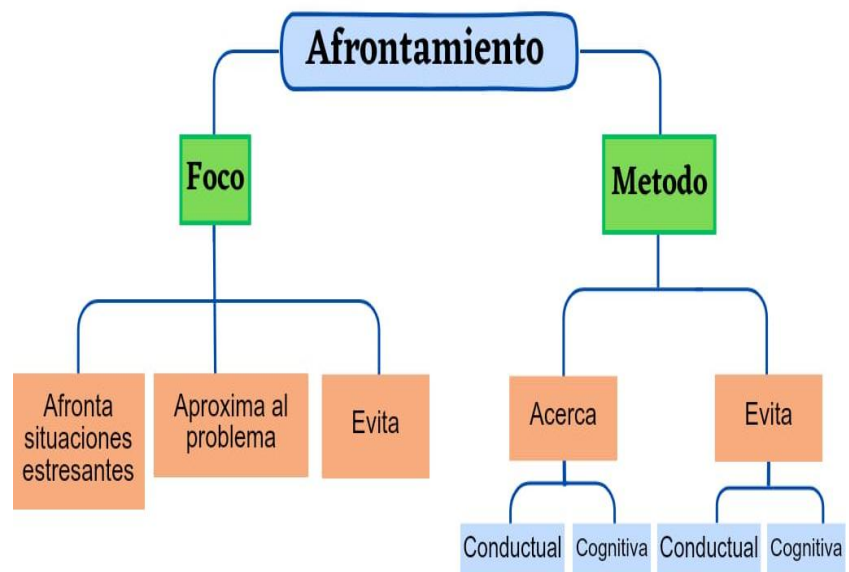
- El método de afrontamiento, que se refiere a cómo se dirige y se centra el foco de afrontamiento, el cual puede ser cognitivo o conductual.

Habría que decir, también, que un individuo puede ejecutar el afrontamiento de cuatro maneras:

- Acercarse de forma conductual al estresor.
- Acercarse de forma cognitiva.
- Eludir de forma conductual el estresor.
- Eludir de forma cognitiva.

Figura 13

Modelo de afrontamiento (Moos y Schaefer, 1993)

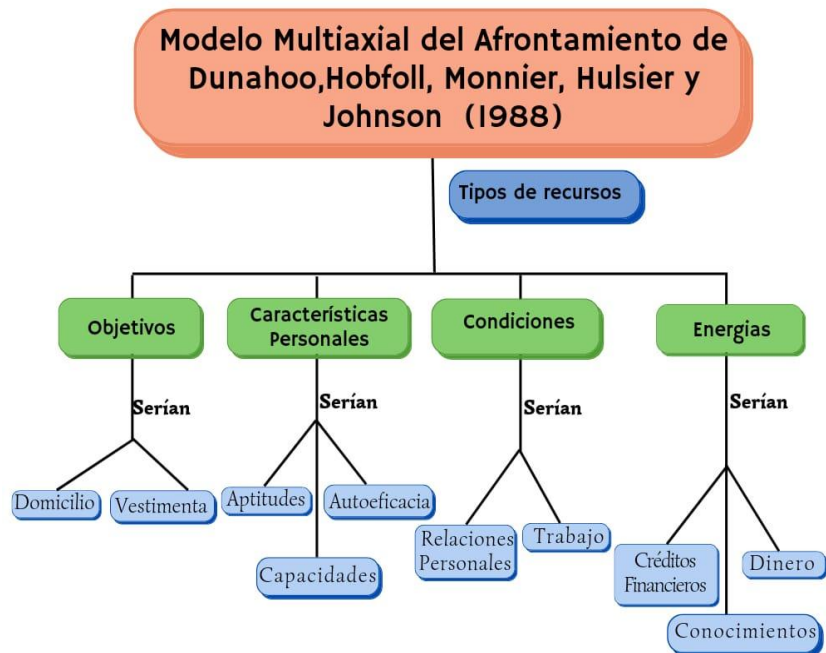


- Modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998).

La teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll se basa en el hecho de que el hombre se esfuerza por alcanzar, conservar y proteger sus recursos.

Figura 14

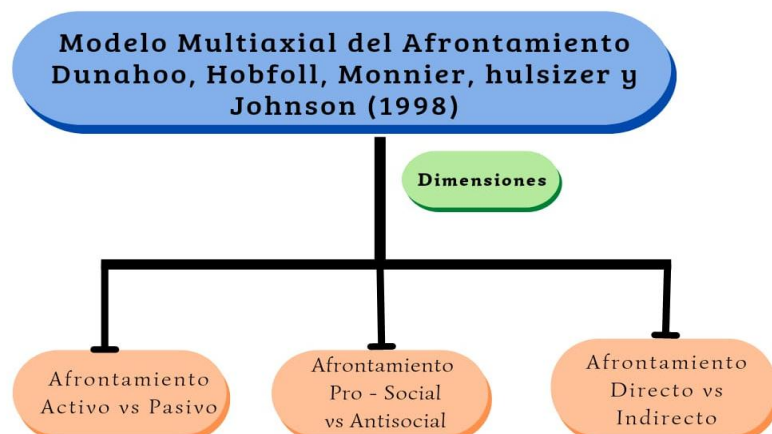
Tipos de recursos del modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998)



Este modelo describe que algunos recursos actúan como defensores de otros y perder uno de ellos es una fuente importante de estrés.

Figura 15

Las dimensiones del modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998)



E. Dimensiones de estilos de afrontamiento al estrés

Sandín y Chorot (citados en Vaca, 2016) propusieron siete dimensiones, las cuales son las siguientes:

a. Dimensión 1: Focalizada en la *solución del problema*.

Son aquellos métodos conductuales y cognitivos que tienen como objetivo suprimir el inicio de la molestia e incomodidad, de tal manera que se pueda cambiar la situación que crea el estrés; en este caso, las personas suelen tratar de pensar cómo se ocasiona el problema para afrontar y seguir los pasos investigados y averiguados para ejecutar un proyecto y llevarlo a cabo. También, poder dialogar con las personas responsables y la oportunidad de encontrar una solución para poder manejar el estrés.

Figura 16

Primera dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: Focalizado en la solución del problema



b. Dimensión 2: Autofocalización negativa.

Son aquellos pensamientos, ideas y conductas que están destinados a persuadir a una persona de que todo lo que haga siempre le saldrá mal; por ello no se realizará nada concreto, porque todo será negativo. También, la persona será la principal responsable de todos los obstáculos e inconvenientes que ocurran. Así mismo, la persona se sentirá indefensa y vulnerable para cambiar la situación, teniendo un pensamiento erróneo de que sola no puede solucionar lo que está sucediendo.

Figura 17

*Segunda dimensión de estilos de afrontamiento al estrés:
Autofocalización negativa*

**c. Dimensión 3: Reevaluación positiva.**

El individuo muestra y dispone cualidades, habilidades, aptitudes y particularidades positivas al estrés.

Figura 18

*Tercera dimensión de estilos de afrontamiento al estrés:
Reevaluación positiva*

Reevaluación Positiva

- 1 Tener pensamientos sobre lo bueno que hay en la vida.
- 2 Que existen personas que se preocupan por otras.
- 3 Que existen cosas más considerables que otras.
- 4 Experimentar sucesos negativos para transformarlos en oportunidades.

d. Dimensión 4: Expresión emocional abierta.

Son aquellas tácticas o habilidades designadas a manifestar emociones y liberarlas.

Figura 19

*Cuarta dimensión de estilos de afrontamiento al estrés:
Expresión emocional abierta*



e. Dimensión 5: Evitación

El individuo no enfrenta las circunstancias; es por ello que incluyen a las estrategias que eluden, evitan y niegan el problema. También, la huida de conocimiento y a los hechos vinculados con el estrés.

Figura 20

Quinta dimensión de estilos de afrontamiento al estrés: Evitación.



f. Dimensión 6: Búsqueda de apoyo social.

El individuo busca ayuda, asesoramiento y consejos por parte de otros individuos, así como sus familiares o compañeros de trabajo. Por otro lado, este tipo de afrontamiento puede identificar el evento y puede ser beneficioso para promover la comprensión y el significado del suceso. Entonces, cuando este dominio subjetivo resulta ser informativo, instrumental y al mismo tiempo emocional en un alto nivel, reduce el encuentro del conocimiento, de las emociones negativas y mejora su regulación. Además, controlan su comportamiento

disfuncional, dedicándose a ocupaciones y tareas que proporcionan distracción, recompensa y la ejecución de soluciones adecuadas.

g. Dimensión 7: Religión

Las actividades que realizan las personas suelen ser vinculadas a sus costumbres religiosas. Por ejemplo:

- Ir a la iglesia con la intención de pedirle a Dios que solucione sus problemas con oraciones, colocación de velas y tener demasiada fe.
- Buscar apoyo espiritual de pastores, sacerdotes, etc.

F. Importancia de los estilos de afrontamiento al estrés

Según Pacherre (2021), los estilos de afrontamiento al estrés son primordiales porque una persona debe tratar de disminuir o mantener las demandas provocadas por el estrés laboral, las cuales pueden flexibles y adaptables para enfrentar este tipo de situaciones. Además, de que se podrá fomentar la salud. También, son desadaptativas porque disminuyen el estrés en un corto plazo, pero pueden tener graves consecuencias para su salud a largo plazo.

2.2.3. Motivación laboral

A. Definición:

Abad (2022) especificó que la motivación laboral es una serie de procesos que las empresas deben desarrollar para que sus empleados se sientan impulsados y pueden alcanzar sus metas personales y las de la empresa.

Abad (2022) precisó que la motivación es el estímulo propio de un individuo para llevar a cabo y cumplir diferentes responsabilidades, tareas, metas y propósitos, ya sean personales, familiares o laborales. Además, los impulsos se originan por esfuerzo propio y por un efecto motivador.

Chiavenato (2019) definió a la motivación como:

(...) todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta o comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona. (p. 41)

Yana (2019) indicó que la motivación es la fuerza interior que anima a los individuos a tomar acciones decisivas y orientadas hacia objetivos o metas. Así como también, el desempeño laboral es la forma efectiva en que las personas trabajan en una empresa para lograr los objetivos plantados de la organización.

Cadena (2019) mencionó que la motivación laboral es la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo de rendimiento y conseguir, así, los objetivos empresariales marcados por la organización. En efecto, la motivación laboral supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de

mantener un ambiente agradable y proactivo donde existe el compromiso

H. Peña y Villón (2018) determinaron que la motivación laboral puede entenderse como una respuesta de la relación recíproca entre el individuo y los estímulos proporcionados por la empresa para crear los factores que impulsan y alientan a los empleados a alcanzar sus metas. Además, es una característica de los individuos que quieren alcanzar las metas laborales mediante sus propios esfuerzos, adaptados a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, la motivación satisface las exigencias ya presentes en los trabajadores en cuanto a las condiciones laborales, la realización personal y la ejecución profesional, lo cual se convertirá en el impulso para generar una reacción en los empleados para lograrlo. También, provoca la realización o cristalización de la meta propuesta.

B. Tipos de motivación

García (citado en Bautista & Cernades, 2020) manifestó que existen dos maneras de recompensar que ejecutan las organizaciones con los empleados. Son dos formas complicadas de distinguir, porque normalmente están combinadas.

- **Motivación extrínseca:** La motivación extrínseca se muestra externamente mediante recompensas o incentivos que son autónomos e independientes, y no tienen nada que ver con el sujeto que la realiza para conseguirlos. Además, los factores

que crean satisfacción y placer son el dinero y el trabajo, por lo que se puede concluir que los sujetos extrínsecamente motivados realizarán el trabajo incluso cuando no sientan interés debido a que se sienten contentos porque fueron recompensados e incentivados. Entonces, este tipo de estímulo no significa que el individuo no logre ningún agrado y satisfacción por trabajar, sino, por el contrario, la persona se sentirá alegre por trabajar porque ya experimentó con anticipación, por lo que se sentirá motivado para trabajar con coraje, determinación y entusiasmo.

- **Motivación Intrínseca:** Se da cuando una persona se motiva a sí misma porque dispone de refuerzos y castigos. De la misma manera, se muestra cuando una persona ejecuta una acción por el placer de efectuarla y nadie le da recompensa alguna. Además, un sujeto motivado intrínsecamente puede realizar su trabajo con alegría porque le proporciona una gran satisfacción, una sensación de autorrealización y desarrollo personal, ya que ejecutará lo que realmente quiere realizar. Si bien esto no significa que la persona no quiera recompensas, los incentivos externos no son lo suficientes para mantenerla motivada, pero puede realizar su trabajo con placer porque eso le produce una gran satisfacción.

C. Importancia de la motivación laboral

Aragón (2017) indicó que la motivación es un factor primordial para el éxito de la empresa, porque de ella depende

en gran magnitud el logro de sus metas. Por cierto, demasiados sectores no se han dado cuenta de la importancia de la motivación y continúan ejerciendo una administración que no considera el aspecto humano, por lo cual carecen de recursos competentes y obliga a las empresas a buscar una manera de captar y conservar los recursos humanos.

Por otro lado, el mercado laboral ha cambiado y en la actualidad la remuneración ha dejado de ser el fundamento más importante a la hora de elegir una vacante, dejando paso a otros motivos como la adaptabilidad, las medidas de conciliación y el crecimiento personal, porque estos componentes representan el salario emocional. Además, los problemas que la empresa debe confrontar son dos:

- La retención de habilidades y destrezas.
- El reclutamiento de los recursos humanos.

Por otra parte, si la empresa atraviesa una disminución en la productividad laboral el rendimiento del personal será bajo.

También, las herramientas esenciales para motivar y conservar el talento e impulsar los resultados empresariales son dos:

- Medidas de conciliación y de equidad.
- Susceptibilidad de la empresa frente a las circunstancias del personal.

Por eso es de suma importancia que estas medidas se integren a una manera de administrar la empresa más tolerante y cortés con el entorno o con los grupos de interés.

Habría que decir, también, que la comunicación es un componente muy importante a la hora de motivar, porque en muchas oportunidades la empresa ha implantado diversos programas de mejora y beneficios para el personal; sin embargo, no saben comunicarlas apropiadamente y pierden su efectividad porque no tienen impacto. Así mismo, la gerencia debe remitir de manera apropiada el proyecto empresarial y dejar sentir al personal su participación.

D. Etapas del ciclo motivacional

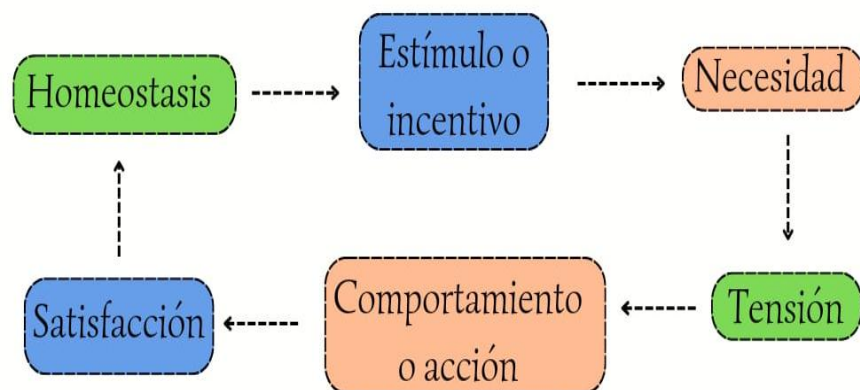
Chiavenato (2019) consideró que la motivación surge con la capacidad de satisfacer una necesidad, una energía dinámica y permanente que causa dicho comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del cuerpo y crea un estado de estrés, ansiedad y desequilibrio. Ese estado lleva a una persona a participar en comportamientos o actividades que reducen la tensión o la liberan de la incomodidad y el desequilibrio. Si este comportamiento tiene éxito, la persona obtendrá la satisfacción de su necesidad.

Por lo tanto, se reducirá la descarga de la tensión y después de satisfacer las necesidades, el organismo vuelve a su equilibrio original y se adapta al medio que lo rodea. Este ciclo presenta las siguientes etapas:

- Homeostasis: se ocasiona cuando el cuerpo se mantiene en un estado de equilibrio.
- Estímulo: es cuando se muestra un impulso y origina una necesidad.
- Necesidad: origina un estado de tensión, estrés, disgusto, inconformidad, fastidio, cansancio, inestabilidad y desequilibrio.
- Estado de tensión: produce un estímulo que da lugar a una conducta.
- Comportamiento: al entrar en acción se vuelve más eficiente para satisfacer las necesidades, por lo cual la necesidad deja de motivar a la conducta.
- Satisfacción: al satisfacer la necesidad, el cuerpo regresará a su estado de equilibrio hasta que otro impulso se exteriorice. Además, toda satisfacción es primordialmente una liberación de tensión, angustia e incertidumbre, que permite el regreso del equilibrio homeostático.

Figura 21

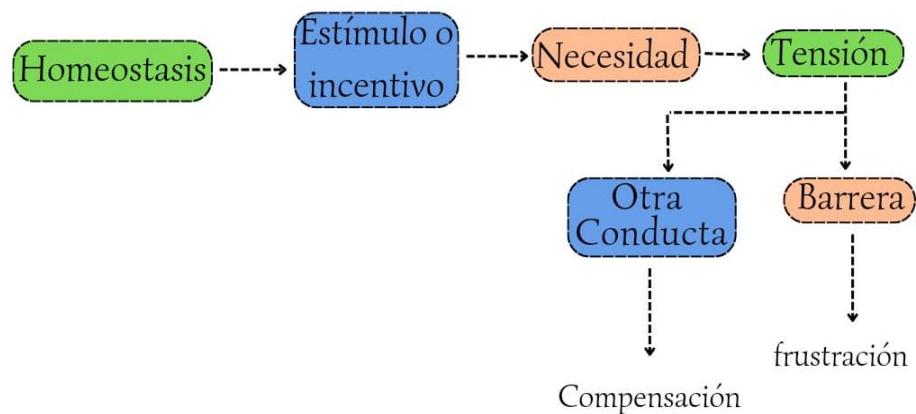
Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad



Habría que decir también que la necesidad no se satisface ni se frustra, sino que se compensa. Además, esto se manifiesta cuando la satisfacción de otra necesidad se disminuye o se modera la intensidad de una necesidad que no logra satisfacerse (p. 42).

Figura 22

Etapas del ciclo motivacional con frustración o compensación



E. Teorías de la motivación laboral

La motivación laboral se agrupa en dos grandes corrientes: la primera corriente es la centrada en el contenido y la segunda corriente es la centrada en el proceso.

a) Centrada en el contenido.

O. García y Peña (2021) indicaron que la motivación centrada en el contenido detalla y observa todos aquellos factores que influyen en la motivación de la persona al instante de ejecutar sus labores. También, en estos factores se hallan las necesidades por satisfacer, las

condiciones del empleo y los sueldos que se pueden obtener.

– Teoría de las necesidades adquiridas, de McClelland

El psicólogo David McClelland (citado en Balbuena, 2020) fundamentó que existen tres necesidades: (a) necesidad de afiliación, (b) necesidad de logro y (c) necesidad de poder.

Estas necesidades fueron obtenidas a través de la cultura y son percibidas como el origen de la motivación. Además, las necesidades que destacan a un individuo pueden ser de utilidad cuando se quiere conocer para qué tipos de trabajos estaría más motivado.

– La necesidad de afiliación.

Básicamente, expresa el anhelo de la persona de relacionarse con grupos sociales, comunicarse socialmente con los demás. También, se interesa por construir vínculos sociales y por sentirse valorada e incorporada en su grupo social. Además, estos individuos se encontrarán más confortables y acogidos en los puestos en los que puedan ser parte de un grupo, elegirán trabajar juntos antes que competir, para que puedan desempeñarse mejor como empleados que como líderes.

– La necesidad de logro.

Básicamente, se pueden alcanzar los objetivos que reflejan un trabajo arduo o que requieren ciertas

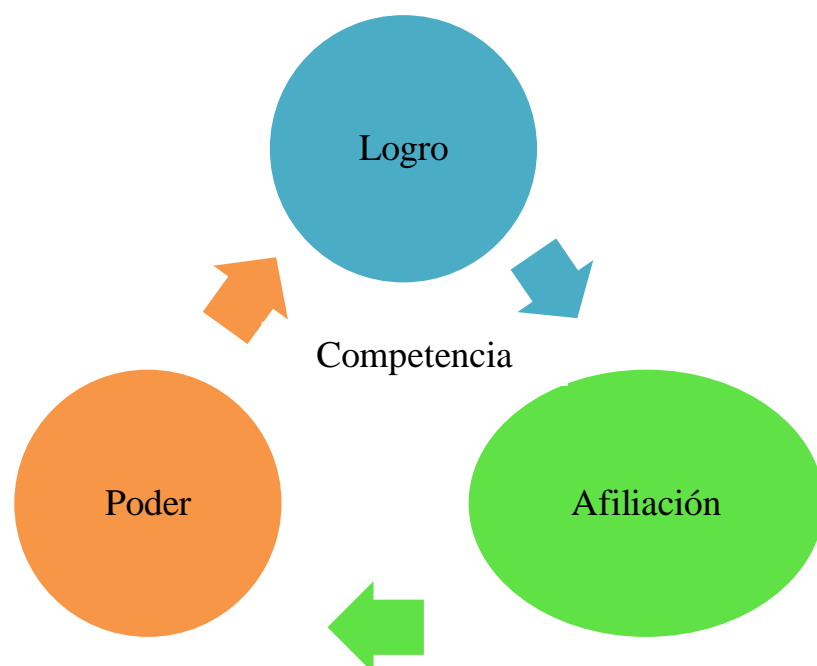
capacidades, talentos y destrezas. Además, se plantean desafíos, y su satisfacción laboral reside en la habilidad para enfrentar cualquier reto. También, los individuos con esta necesidad suelen ser muy eficientes a nivel personal y les va bien en puestos de mando intermedio o en otros puestos que pueden presentarles desafíos permanentes.

– La necesidad de poder.

Se ha generado por el anhelo de influir o controlar la conducta de las personas. Además, encuentran satisfacción en las circunstancias de competencia donde uno gana y otro pierde. Así mismo, estas personas suelen estar aptas para puestos administrativos de alto nivel y alcanzan e impulsan fácilmente la competitividad y el liderazgo.

Figura 23

Teoría de las tres necesidades adquiridas, de David McClelland



- Teoría de los dos factores, de Herzberg

El psicólogo Frederick Herzberg (citado en Orbe, 2019) elaboró un modelo de motivación laboral que se compone de dos factores vinculados entre sí con el propósito de explicar el comportamiento en el lugar de trabajo, que se describen a continuación.

- Factores extrínsecos (de higiene)

Son influidos por las condiciones del trabajo, porque están fuera del control de las personas y se encuentran en el ambiente en donde ejercen su labor. Además, estos factores son usados como recompensa y motivación para compensar al personal que lleva a cabo un trabajo.

Es conveniente saber que si estos factores de higiene son perfectos, excelentes y adecuados, eludirán la insatisfacción laboral, porque su influencia en su conducta no aumenta la satisfacción de forma primordial y permanente, pero si son limitados, inestables y precarios provocan insatisfacción laboral. Así mismo, los factores extrínsecos abarcan:

- Condiciones de empleo y confort
 - Política de la empresa y de la administración
 - Remuneración
 - Seguridad en el empleo
 - Vínculos con los compañeros del trabajo
 - Factores intrínsecos (motivacionales)

Controlan al individuo y están vinculados con sus emociones e intereses profesionales. Además, buscan su satisfacción laboral a través de la autorrealización, el estímulo interno y el placer propio del personal que realiza sus labores y actividades, porque se encuentran interesados y preocupados por rendir en el trabajo; de esta manera, alcanzarán su satisfacción laboral permanente e incrementarán su motivación. También, las recompensas fortalecerán sus intereses y deseos. Sin embargo, si son inestables, disminuyen su satisfacción laboral exteriorizando una falta de interés y una baja autoestima en sus labores o actividades. Los factores intrínsecos son los siguientes:

- Delegar responsabilidades
- Mayores oportunidades de ascender
- Reconocimiento laboral
- El logro por alcanzar sus intereses laborales

Figura 24

Teoría de los dos factores, de Frederick Herzberg

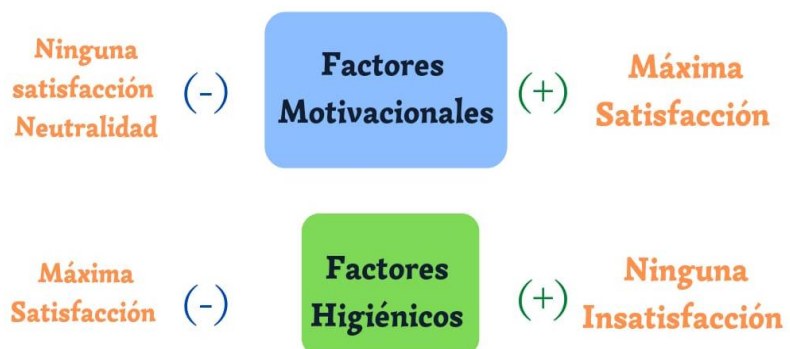


La teoría de los dos factores, de Herzberg, manifiesta que:

- La satisfacción laboral se vincula con el contenido del puesto, las actividades desafiantes y la responsabilidad en el cargo que implican los factores motivacionales.
- La insatisfacción laboral es función del entorno, la supervisión de los compañeros del trabajo y del ambiente laboral, por lo que se les conoce como factores de higiene.

Figura 25

Concepciones de la satisfacción y la insatisfacción laboral



- Teoría de las necesidades, de Maslow

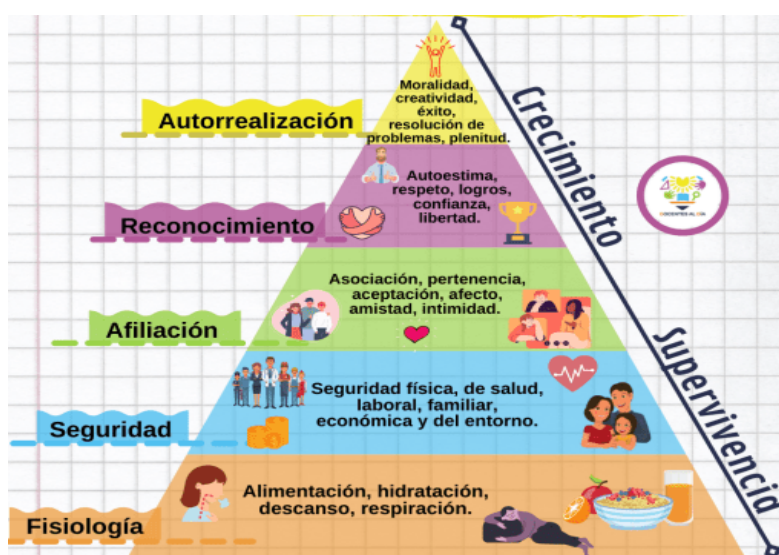
Según Abraham Maslow (citado en Casternao, 2022), las necesidades humanas se estructuran en forma de pirámide en función de su importancia, porque cuando las personas satisfacen las necesidades básicas van incrementando más necesidades y anhelos. Sin embargo, si una necesidad no está satisfecha, no se originará una

nueva necesidad. Además, se precisa de motivación para satisfacer todas las necesidades que van apareciendo.

Maslow categorizó la motivación centrándose en la perspectiva interna propia de la persona, priorizando las necesidades en dos grupos. En el primer grupo están las necesidades básicas, que tienen dos niveles, y en el segundo grupo se encuentran las necesidades secundarias, con tres niveles.

Figura 26

Jerarquía de las necesidades humanas según la pirámide de Maslow



Nota. Tomada de Guerrero, 2022.

Necesidades básicas:

- Primer nivel: necesidades fisiológicas

Básicamente, estas necesidades son propias e innatas porque surgen en el nacimiento y están centradas en la supervivencia de todas las personas. Además, pertenecen

al nivel más bajo de las necesidades humanas. De hecho, las necesidades fisiológicas son las siguientes:

- Respirar aire puro y limpio
- Descansar el tiempo apropiado
- Tomar agua
- Utilizar vestimenta
- Deseo sexual
- Segundo nivel: necesidades de seguridad

Corresponde a todas aquellas necesidades que producen una sensación de seguridad y protección en la vida. También, proporcionan una adecuada estabilidad, tranquilidad y orden. Por ejemplo:

- Disponer de un trabajo.
- Recursos financieros.
- Bienestar y protección frente a accidentes, heridas, traumatismos o enfermedades.
- Una casa donde pueda sentir confianza y seguridad.

Necesidades secundarias:

- Tercer nivel: necesidades sociales

Son aquellas necesidades que surgen cuando se satisfacen las necesidades fisiológicas y de seguridad. Además, cuando hay cierta estabilización en la vida, se siente la necesidad de conectarse y crear vínculos con varios individuos, porque se genera una necesidad de afiliación. También, estas personas tratan de ser admitidas

y aprobadas por la sociedad y los familiares que tratan de construir cualquier actividad deportiva, cultural o recreativa. De hecho, las necesidades sociales más importantes por cubrir son las siguientes:

- Amor y cariño hacia otras personas.
 - Relaciones interpersonales.
 - Obtener afecto por parte de varios individuos.
- Cuarto nivel: necesidades de estima

Básicamente, están vinculadas con la estima e imagen de uno mismo y de los demás. También, están vinculadas con el autoconcepto que se desarrolla en función de cómo observan las otras personas y cómo se observan a sí mismas. Sin embargo, cuando estas necesidades no se satisfacen, se pueden generar sentimientos de agotamiento, dependencia, abandono, abatimiento, desaliento y desánimo.

Según Maslow, se dividen en dos grupos:

- Respeto hacia uno mismo por parte de las demás personas: posición social, reconocimiento, prestigio y dignidad.
 - Autorrespeto: fiabilidad, éxito, autocomprensión y autoconocimiento.
- Quinto nivel: necesidades de autorrealización

Estas son las necesidades humanas más altas que se encuentran en la parte superior de la pirámide de Maslow,

pero no se puede alcanzar este nivel sin cubrir los otros niveles restantes. Son aquellos objetivos y propósitos que son más difíciles de obtener y que van a representar el más grande desarrollo personal, porque se usarán las propias habilidades, destrezas y aptitudes para prepararse por completo, extraer el más alto potencial y alcanzar el logro personal, que es la clave de la alegría y la satisfacción.

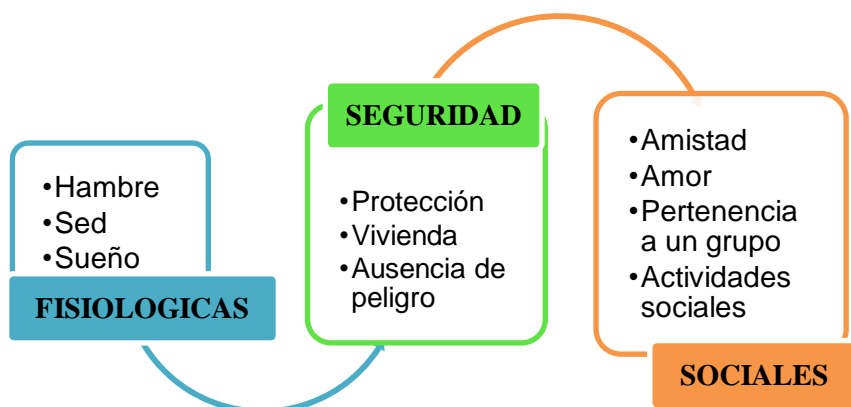
Figura 27

Las dos primeras fases de la pirámide de Maslow: autorrealización y autoestima



Figura 28

Las tres últimas fases de la pirámide de Maslow: sociales, seguridad y fisiológicas



- Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC)

Clayton Alderfer (citado en Alvarado, 2019) sugirió que los humanos tienen tres tipos de necesidades, según la jerarquía de las necesidades de Maslow:

- Necesidades de existencia (E):

Son aquellas necesidades básicas que están vinculadas con las necesidades físicas y de seguridad, las cuales pertenecen a la pirámide de Maslow.

- Necesidades de relación (R):

Se relacionan con la necesidad de tratar a los demás de forma satisfactoria, de pertenecer a un grupo de personas para poder compartir afecto, estima, respeto, cariño, y también se vinculan con la necesidad de dar y recibir. Entonces, las necesidades sociales y de autoestima de la pirámide de Maslow corresponden a la necesidad de relación.

- Necesidades de crecimiento (C):

Se fundamentan por el desarrollo personal, el éxito de una meta y de los objetivos, así como la presencia de pensamientos positivos sobre uno mismo. Entonces las necesidades de autoestima y de autorrealización planteadas por Maslow corresponden a la necesidad de crecimiento.

Figura 29

Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC), de Clayton Alderfer.



Nota. Tomada de Alvarado, 2019, p. 53.

Por otro lado, cabe señalar que la Teoría de existencia, relación y crecimiento (ERC), de Alderfer, contempla la Teoría de la progresión para satisfacer las necesidades, al mismo tiempo que propone la Teoría de la regresión de la frustración, que refleja las necesidades de orden inferior de manera que ya estaba satisfecha.

Además, esto puede activarse, ya que puede suceder cuando no se puede cubrir una orden superior.

Figura 30

Cuadro comparativo entre la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría ERC de Alderfer

MASLOW	ALDERFER
Agrupar las necesidades en cinco fases las cuales son la autorrealización, la autoestima, las sociales, las de seguridad y las fisiológicas	Representa una manera distinta de agrupar las necesidades humanas ya que la de Alderfer sólo identifica tres fases las cuales son existencia, relación y crecimiento.
El individuo permanece en un establecido nivel hasta satisfacerla y pasar a la siguiente fase pero si la persona no satisface una necesidad de orden superior aparece una inferior (frustración y regresión)	No es necesario satisfacer las necesidades primarias para llegar al máximo de satisfacción.
No pueden operar al mismo tiempo varias necesidades.	Pueden operar al mismo tiempo varias necesidades.

b) Centrada en el proceso.

Y. Hernández y Velosa (2022) indicaron que la motivación centrada en el proceso trata de estudiar la conducta del individuo y los posibles componentes que inciden en la persona, porque tienden a proporcionar su más alta productividad en el trabajo, siempre y cuando la ejecución de sus labores sea igual de favorable y gratificante para él.

A continuación, se presentan una serie de teóricos como Vroom, Georgopoulos, Mahoney, Locke y Adams.

- Teoría de las expectativas, de Víctor Vroom

Víctor Vroom (citado en Ruiz, 2019) determinó el nivel de motivación de los empleados frente a una actividad, para lo cual especifica la fórmula que se aprecia en la

Figura 31

Fórmula de la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom



Habría que decir también que estos tres componentes son muy importantes, porque condicionan la motivación para realizar las actividades de los trabajadores. Tales componentes se reseñan a continuación.

- Expectativa

Consiste en empeñarse, sacrificarse y trabajar para alcanzar los resultados. Por eso es muy necesario que el

jefe encuentre y descubra que motiva a los empleados con el objetivo de que puedan motivarlos de manera apropiada. Además, la expectativa está relacionada con la autoeficacia, ya que hace referencia a la habilidad de comprender cómo un individuo enfrenta dificultades, inconvenientes y alcanza lo que se propone. Otro elemento sería el problema de las actividades; por esta razón el jefe deberá garantizar que el individuo obtenga las capacidades necesarias para elaborar las actividades y cuente con los recursos o el apoyo que requiere.

– Instrumentalidad

Refiere a que cada empleado tiene su rol y será imprescindible para que trabaje todo el mecanismo y la empresa en su totalidad. También la meta será lograr que el personal disponga de un adecuado rendimiento laboral y permita que se alcancen los resultados esperados. Es decir, debe ser un elemento funcional que aporte mucho valor.

– Valencia

Esto se debe a que algunos de los empleados valoran más su remuneración, otros las vacaciones y otros el rato libre (lo que significa laborar menos horas). Además, el rol del jefe en este asunto es saber qué valoran sus empleados. También, desean conocer el valor que les ofrece su propio rendimiento. El rendimiento laboral fue

adquirido por cada empleado y será apreciado por cada uno de ellos de forma especial.

Víctor Vroom, determina tres procesos primordiales de (a) esfuerzo – reconocimiento (b) reconocimiento – esfuerzo (c) refuerzo – valor que se pueden implementar en el entorno laboral. Además, se vinculan con los tres componentes de (a) expectativa (b) instrumentalidad (c) valencia.

Figura 32

Los procesos en el ámbito de trabajo que propone la teoría de las expectativas, de Víctor Vroom

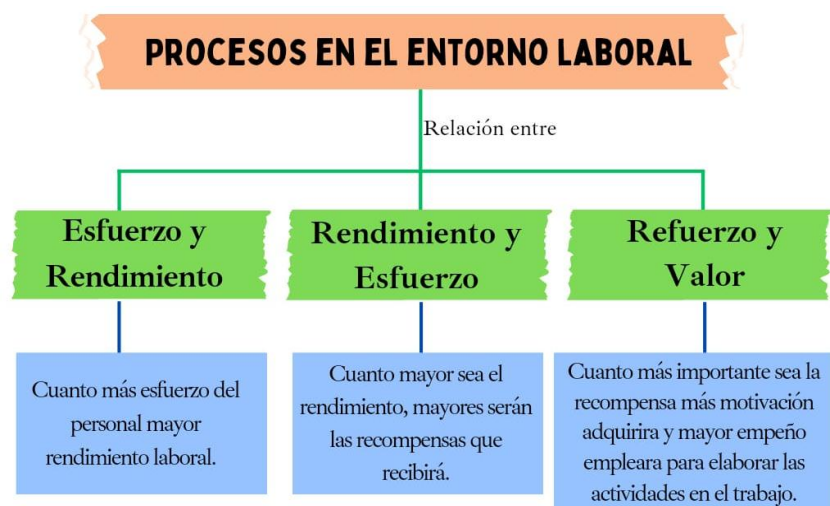
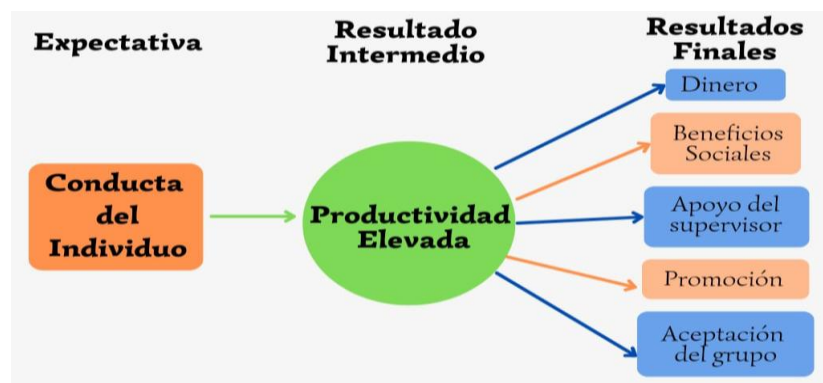


Figura 33

Modelo de expectativas aplicadas de Víctor Vroom



Víctor Vroom (citado en Equipo JC, 2020) propuso un modelo de expectativas aplicadas basado en objetivos intermedios, los cuales conducen a las respuestas finales. De acuerdo con este modelo, la motivación es un proceso que controla las elecciones de comportamiento. Además, las personas consideran que el efecto de cada elección de comportamiento es el resultado expresado en un elemento, de esta manera se forma una cadena entre medios y fines, ya que una persona sigue los resultados intermedios. Con esto quiero decir que una elevada productividad buscará los recursos para conseguir los resultados finales como el dinero, beneficios para la comunidad, ayuda del supervisor, promoción y aprobación del grupo.

- Teoría del camino-meta, de Georgopoulos, Mahoney y Jones

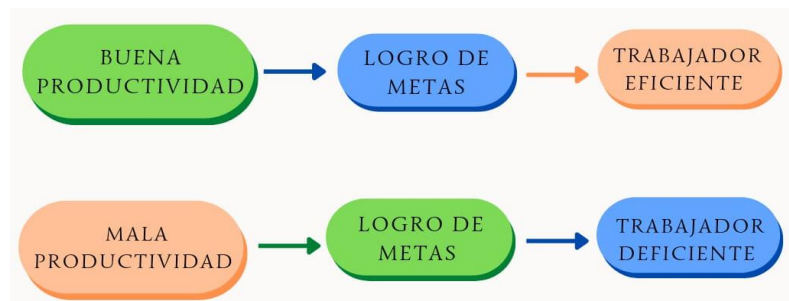
Según Georgopoulos et al. (citados en O. García & Peña, 2021), el comportamiento de una persona depende de sus necesidades, sus perspectivas y los obstáculos que se encuentren en las diferentes circunstancias en las que se vea comprometida. Así mismo, establece que la valoración que el individuo le da al resultado de su rendimiento laboral es determinante para su comportamiento personal y de su empleo. Así que si tiene un adecuado rendimiento laboral, encaminará a la persona

a conseguir sus metas y propósitos, por lo cual esta será un buen empleado. Sin embargo, si hay un mal rendimiento laboral, la persona no logrará sus metas y propósitos; además, su trabajo será deficiente. Con respecto a lo anterior, habría que decir que existen dos factores de los que depende la buena o mala productividad para el rendimiento del trabajo:

- La persona capta que la conducta productiva está relacionada con la satisfacción de sus necesidades.
- La comunicación por parte de la persona que posee necesidades.

Figura 34

Buena o mala productividad laboral de la teoría del camino-meta, de Georgopoulos, Mahoney y Jones



- Teoría del establecimiento de metas, de Edwin Locke

Según Locke (citado en H. Peña & Villón, 2018), los individuos que establecen sus propios objetivos disponen de toda la voluntad y el deseo de alcanzar sus metas.

Además, Locke afirmó que trabajar hacia una meta es un pilar muy primordial para la motivación laboral, porque los objetivos o propósitos les especifica a los trabajadores

lo que deben hacer y el empeño que deben proporcionar para conseguir una meta. También, cuando el individuo ejerce el establecimiento de metas, es más posible que se proponga una meta más complicada y desafiante porque se siente más dedicado con las decisiones en las que ha colaborado.

Figura 35

Teoría del establecimiento de las metas, de Edwin Locke



- Teoría de la equidad, de John Stacey Adams

El psicólogo John Stacey Adams (citado en Hernández & Velosa, 2022) presentó una teoría sobre la motivación en el ambiente laboral y social, en la que busca un balance entre lo que proporciona y lo que obtiene una persona por parte de la empresa como retribución por ejercer su trabajo. Sin embargo, si no existe un equilibrio y ofrece más de lo que obtiene (o viceversa), se genera una disonancia cognitiva y en su mayor parte disminuye su motivación o estrés dentro de ella que la hace proponerse el cambio. Los principales inconvenientes que se

presentan en esta teoría son la carencia de conocimientos de personas elegidas, los problemas de evaluar apropiadamente las aportaciones y las recompensas de las circunstancias difíciles.

Figura 36

Teoría de la equidad laboral, de John Stacey Adams



Por otro lado, hay varios factores que influyen en la motivación de forma favorable y desfavorable; es complicado saber de qué manera y cómo se modifican con el tiempo, independientemente de la clase de trabajo que realicen los individuos, lo cual determinará la forma en que ejecutan las tareas. De hecho, es primordial que el empleado aprenda y determine las tareas que necesita llevar a cabo para la empresa. También, debe tener en cuenta los puntos de vista de los otros empleados, porque es algo que se produce en ellos como la afiliación y lealtad hacia la empresa, ya que esto origina adecuados vínculos interpersonales dentro del orden jerárquico que presenta y

en demasiados casos se puede crear circunstancias en la que los empleados se encuentran incómodos, irritables, cansados o molestos, porque no pueden cumplir con su trabajo de manera óptima.

Figura 37

Los factores motivacionales y la teoría de la equidad de Adams

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN	
FACTORES FAVORABLES	FACTORES DESFAVORABLES
Aprender y definir con anticipación el trabajo a realizar.	Criticar severamente el trabajo efectuado.
Considerar las opiniones de los empleados.	No identificar o valorar las actividades que se ejecutan.
Crear adecuados vínculos interpersonales.	Atribuir trabajos pesados, incómodos y tediosos.
Obtener un justo reconocimiento en proporción al trabajo realizado.	Sentirse extraño en la empresa.
Horarios laborales imparciales y flexibles.	Falta de comunicación.
Proporcionar los componentes y formas apropiadas para cumplir labores.	Maltrato o falta de respeto a los empleados.

G. Dimensiones de motivación laboral

Mc Clelland (citado en Alvarado, 2019) afirmó que la motivación en el trabajo se basa en tres necesidades, cuya estructura va a mejorar a lo largo de la vida y el resultado de la experiencia y el aprendizaje.

- Necesidad de logro

Consiste en sobresalir de un grupo de personas, las cuales se esfuerzan por tener triunfos y victorias. Además de realizar esfuerzos y lograr el éxito. Así mismo, están interesadas en progresar, crecer, asumir nuevos roles profesionales y encontrar nuevos desafíos para mostrar sus capacidades y talentos.

– Aspecto positivo:

Buscan nuevos retos para persuadir de que están al límite del éxito y del fracaso.

– Aspecto negativo:

Es muy intenso porque destaca sus éxitos, pero esconde y no acepta sus fracasos ni el apoyo que ha recibido de sus colegas.

- Necesidad de afiliación

Se basa en la aspiración y anhelo de iniciar vínculos interpersonales cercanos o de amistad con las demás personas de la empresa a la que corresponde. Además, se caracterizan por ser solidarios, amistosos, participativos y buscan tener adecuadas relaciones sociales.

- Aspecto positivo:

Ayudar a los demás sin esperar nada a cambio.

- Aspecto negativo:

Crea incorrectas amistades, porque no es la manera correcta de sentirse apreciado y amado.

- Necesidad de poder

Se basa en influenciar a los individuos para conseguir que se comporten de una establecida forma, es decir, la persona anhela y aspira tener un impacto en las actividades para poder dominarlos y controlarlos. Además, se caracterizan por influenciar y controlar a los individuos. También buscan ser

dirigentes o líderes, se inclinan por luchar y se enfrentan por conseguir puestos gerenciales.

- Aspecto positivo:

Se esfuerzan por ser verdaderos líderes entre sus compañeros de trabajo y el jefe de la empresa.

- Aspecto negativo:

Mediante la astucia, las artimañas, el engaño y el maquiavelismo, logran sus metas y propósitos.

2.3. Definición de términos básicos

Autofocalización:

Es un proceso que consiste en guiar la atención a cualquier aspecto de sí mismo, como las percepciones somáticas, las emociones, los pensamientos, las metas implantadas y ser consciente de la información originada internamente.

Autorrealización:

Es la satisfacción de haber conseguido y efectuado una o más metas personales, las cuales son parte del crecimiento y de las capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas que exponen las personas al límite para ser y hacer lo que pretenden. Es decir, el éxito de un objetivo personal se puede considerar por la felicidad del individuo.

Ausentismo laboral:

Se refiere a un patrón usual o reiterado de ausencias al puesto de empleo por parte de un trabajador. Además, el individuo se caracteriza por tener faltas de asistencia que no están esclarecidas para el empleador. Así mismo, tiene una salud física y psicológica más frágil, por lo cual tiene mayor

estrés en su puesto de trabajo y una sensación de desconexión con la empresa.

Cognitivo:

Es aquello que corresponde o que está vinculado con la inteligencia y el conocimiento. También, es la cantidad de información que se establece gracias al desarrollo del aprendizaje, a la experiencia y la práctica.

Estrés laboral:

Es una sensación de molestia o afección corporal, afectiva, anímica y profesional que la persona asegura sentir como resultado de su coexistencia en su ambiente profesional.

Estresores:

Son los factores intrínsecos y externos de la persona que originan el estrés, como dificultades e inconvenientes en la infraestructura, ambiente organizacional, etc.

Enfermera(o):

Es una persona titulada de la carrera profesional de Enfermería en una universidad, que labora en el Hospital Regional de Moquegua.

Estilos de afrontamiento:

Son aquellos arranques cognoscitivos y de comportamiento prolongado, persistente y alterable que se desenvuelven para utilizar y conducir las demandas establecidas externas o internas que son consideradas como sobrantes o exuberantes de los recursos de la persona.

Equidad:

Fomenta la igualdad, más allá de las diversificaciones como el sexo, la cultura, los grupos económicos a los que corresponde, etc. Además, la

equidad se asocia con la justicia social, ya que protege las mismas condiciones y oportunidades para todos los individuos sin distinción, adaptándose a los acontecimientos. propios.

Hospital Regional de Moquegua:

Es un hospital del sector público de nivel de complejidad y categoría II – 2, es decir, de mediana complejidad, que brinda atención a los pacientes de su ámbito jurisdiccional, priorizando la población pobre y extremo pobre, las 24 horas del día, y que cuenta con profesionales de la salud altamente calificados.

Homeostasis:

Es la capacidad que tiene el cuerpo para ejecutar funciones físico-químicas y de autorregulación que conducen al mantenimiento y perseverancia en la composición. También, las propiedades de la parte interior del cuerpo. Por este motivo, la homeostasis representa el equilibrio interno del organismo y este ejecuta resultados que se adaptan con el objetivo de conservar un buen estado de salud. Sin embargo, un desequilibrio interno puede originarse por distintas causas y rápidamente intervienen los mecanismos homeostáticos mediante los procesos de retroalimentación y control, restaurando el equilibrio en el cuerpo.

Interpersonal:

Relación que puede tener implicaciones cordiales, afectivas y de confianza, la cual es constituida y desarrollada por dos o más personas en cualquier entorno social. Además, es un sentimiento recíproco que se manifiesta generalmente en el desempeño de un equipo a solicitud de una

cordialidad, participación y la edificación de un clima de trabajo positivo y adecuado.

Motivación:

La motivación consiste en apoyar a una persona a proseguir en dicha acción; también, a obtener los procesos imprescindibles e implementar las acciones adecuadas y oportunas para alcanzar un éxito que a su vez satisface una necesidad.

Motivación extrínseca:

Es aquello que procede de lo externo al individuo y supone una motivación para lograrlo. Además, entran en juego las gratificaciones que se pueden obtener como un reconocimiento profesional.

Motivación intrínseca:

Surge de uno mismo, trae consigo una sensación de bienestar, confort y éxito personal, porque está vinculada con las metas y propósitos que un individuo quiere conseguir para sentirse mejor y superior.

Meta:

Es aquello que se espera conseguir o lograr por medio de un procedimiento específico. Además, las empresas, las instituciones, las personas, los grupos, todos se proyectan metas y maneras de volverlas realidad.

Necesidades:

Son factores primordiales del individuo que afectan su conducta, porque siente que carece de algo para poder vivir o simplemente para encontrarse mejor.

Precario:

Estado de falta o carencia de recursos y bienes económicos que sufre una región o una persona.

Pensamiento rígido:

Refiere a las personas que son muy disciplinadas, recias y que les cuesta demasiado modificar su opinión e incluso escuchar opiniones distintas de la suya. Además, estos individuos son inflexibles al intercambio y cualquier cosa que se sale de su rutina y sus hábitos les produce un malestar. También, les cuesta mucho acostumbrarse a circunstancias recientes y les agrada vivir sintiendo seguridad y certeza. Para los individuos con un pensamiento rígido, las cosas son blancas o negras, perfectas o inexactas.

Pensamiento absolutista:

Es aquel pensamiento en el que solo se clasifica en externos a cualquier elemento, sin tener en cuenta los términos medios. Por este motivo, un individuo con este tipo de pensamiento divide sus decisiones y hechos de manera que, si elige realizar algo, logra centrarse solamente en eso; no obstante, puede afectar otros aspectos de su vida. Además, un individuo con pensamiento absolutista puede pensar o suponer que quien no le ayuda está en su contra. Cabe anotar que ser radical y divergir con cuanta circunstancia se manifiesta es muy perjudicial, ya que se toman decisiones drásticas y contundentes, lo que ocasiona un desequilibrio en la vida de un individuo que tiene el pensamiento absolutista. Afecta sus vínculos personales, su entorno laboral y otras cosas más.

Productividad:

Calcula la eficacia de la producción por cada componente o recurso usado, comprendiendo que la eficacia es el hecho de adquirir el máximo rendimiento empleando el mínimo de los recursos. Por lo tanto, cuantos menos recursos sean imprescindibles para elaborar una misma cantidad, más grande será la productividad y será superior su eficacia.

Recursos:

Son aquellos componentes que se usan por el individuo para ejecutar una actividad, para alcanzar una meta o propósito y satisfacer una necesidad.

Rendimiento:

Se refiere a todo lo que se consigue de algo mediante una medición que surge de la utilización de recursos productivos establecidos, ya sean naturales o artificiales, sobre una materia; además del sacrificio o empeño somático e intelectual y la respuesta que se consigue.

Retroalimentación o *feedback*:

Es un mecanismo por donde el proceso de salida de un sistema se traslada recientemente a su proceso de inicio, siguiendo así su funcionamiento o produciendo una curva en forma de rizo (bucle).

Shock:

Es un padecimiento potencialmente mortal que se manifiesta cuando el organismo no está obteniendo un flujo de sangre adecuado; las células y órganos no reciben suficiente oxígeno y nutrientes para funcionar oportunamente, por lo que los órganos pueden dañarse.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.
- Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.
- Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

3.2. Variables

3.2.1 Estilos de afrontamiento

Definición conceptual. Los estilos de afrontamiento son tendencias individuales para hacer frente a diferentes situaciones que determinan el uso de estilos de afrontamiento, así como su estabilidad temporal y situacional. Además, son procedimientos específicos y concretos utilizados en cada contexto y puede variar mucho según las condiciones que las provoquen (Fernández et al., 1997).

Definición operacional. Los estilos de afrontamiento son las acciones, hechos o formas de cómo el individuo confronta los diferentes escenarios de problemas, dificultades y obstáculos que ocurren en la vida y que requieren de una intervención rápida, adecuada y oportuna para la solución de los mismos.

3.2.2 Motivación laboral

Definición conceptual. La motivación laboral es un estado intrínseco que activa y dirige nuestros pensamientos y está asociado con todos aquellos factores que pueden estimular, apoyar y dirigir el comportamiento hacia un objetivo, que crea conductas que difieren en el nivel de activación o intensidad (Marin & Placencia, 2017).

Definición operacional. La motivación en el trabajo es una actitud o impulso que un individuo debe realizar en su trabajo para desarrollar sus talentos, habilidades y capacidades con el fin de alcanzar una meta deseada en una empresa.

3.3. Operacionalización de las variables

3.3.1 Operacionalización de la variable estilos de afrontamiento al estrés

Tabla 1

Operacionalización de la variable estilos de afrontamiento al estrés

Título preliminar:
Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua (2022)
Variable del estudio:
Estilos de afrontamiento al estrés
Conceptualización de la variable:
Sandin y Chorot (2003) determinaron que los estilos de afrontamiento son los esfuerzos conductuales y cognitivos que lleva a cabo el individuo para hacer frente al estrés, es decir, para tratar tanto con las demandas externas o internas

generadoras del estrés, como con el malestar psicológico que suele acompañar al estrés.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Focalizado en la solución del problema	Analizar las causas del problema	1	Tipo Likert Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)
	Solucionar el problema	8	
	Plan de actuación	15	
	Encontrar una solución del problema	22	
	Enfrentar el problema	29	
	Pensar detenidamente los pasos a seguir	36	
Autofocalización negativa	Percepción de la situación	2	
	Falta de acción	9	
	Causar el problema	16	
	Sentirse indefenso e incapaz de hacer algo positivo	23	
	Incapacidad de solución	30	
	Resignación de aceptación	37	
Reevaluación positiva	Enfócate en el lado positivo del problema	3	
	Extrae algo beneficioso del problema	10	
	Percepción positiva de la vida	17	
	Importancia de la situación	24	
	Experimentar situaciones	31	
	Ocurrencia de la situación	38	
Expresión emocional abierta	Descarga de emociones	4	
	Insultar	11	
	Conducta hostil	18	
	Agresión	25	
	Irritarse	32	
	Luchar y desahogarse	39	
	Desenfoque	5	
	Dedicación al trabajo y otras actividades	12	

Evitación	Actividades de distracción	19
	No pensar en el problema	26
	Practicar algún deporte	33
	Olvidar todo	40
Búsqueda de apoyo social	Expresar sentimientos	6
	Pedir consejo para afrontar el problema	13
	Pensar acerca del problema	20
	Comunicación para encontrar tranquilidad	27
	Toma de decisiones	34
	Necesidad de ser escuchado	41
Religión	Asistir a la iglesia	7
	Solicitud espiritual	14
	Deseo de solución	21
	Fe en Dios	28
	Rezar	35
	Actividades religiosas	42

3.3.2 Operacionalización de la variable motivación laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación laboral

Título preliminar:
Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua (2022)
Variable del estudio:
Motivación laboral
Conceptualización de la variable:
La motivación laboral de las personas se debe a que estas buscan la satisfacción de tres tipos de necesidades. La de logro está altamente relacionada con la lucha por el éxito, la de poder se refiere al deseo de influir en las demás personas, y la de afiliación, que se puede definir como la necesidad de establecer relaciones con los demás (McClelland, 1961).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Necesidad de logro	Desarrollo profesional	2	Tipo Likert Total acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni acuerdo ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)
	Responsabilidad y metas	5	
	Metas y proyectos	7	
	Progresar en las metas	10	
	Estabilidad financiera	11	
	Momentos para crear	13	
	Autonomía	15	
	Valorar el rendimiento	18	
	Sobresalir en las labores del trabajo	22	
	Trabajo de máxima calidad	27	
	Retos en la ejecución de proyectos	32	
	Calidad al ejecutar un trabajo	34	
	Necesidad de afiliación	Vínculos cordiales	
Ambiente tranquilo		4	
Socialización		6	
Momentos en familia		9	
Separación		12	
Trabajar con buenos amigos		19	
Vínculos con la gente que aprecian		23	
Satisfacer las expectativas		25	
Momentos de conexión con otras personas		26	
Pertenecer a un equipo		31	
Pasar tiempo de calidad con los amigos		33	
Búsqueda de aprobación		35	

Necesidad de poder	Bienes materiales	3
	Reconocimiento	8
	Persuadir	14
	Contribución en la ejecución de cosas	16
	Empleo de prestigio	17
	Independencia laboral	20
	Tomar decisiones	21
	Liderazgo y trabajo en equipo	24
	Persuadir en la toma de decisiones	28
	Tareas y responsabilidades	29
	Oportunidad de ser renombrado	30
	Control organizacional	36

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

4.1. Métodos de la investigación

4.1.1 Método

En la presente investigación se utilizó como método general el científico, ya que se clarificó la correlación entre las variables que inciden en el fenómeno de estudio. Así mismo, se planificaron los aspectos metodológicos con el fin de asegurar la validez y fiabilidad de los resultados (Hernández & Mendoza, 2018).

4.1.2 Tipo o alcance

El tipo de investigación según su alcance fue descriptivo-correlacional, porque se enfoca en la identificación e investigación del nivel o condición de una o más variables de una población, en un momento determinado; es decir, se puede intentar hacer una descripción comparativa a través de un conjunto o subconjunto de individuos, de circunstancias, de la sociedad y de los indicadores (Hernández & Mendoza, 2018).

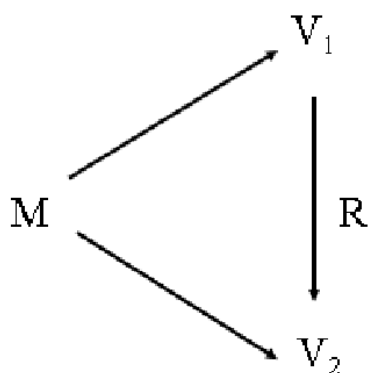
También, se especifica el grado de relación existente entre dos o más variables en un tiempo único algunas veces simplemente en términos de correlación, otras se apoyan en función de la relación causa-efecto. Además, las consecuencias y las causas que ya sucedieron en la vida real, que se dan, se exteriorizan o han surgido durante la elaboración del estudio y que el investigador analiza y reporta dicho informe (Hernández & Mendoza, 2018).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transaccional o transversal, ya que recogen los datos en un único momento. Además, su objetivo es precisar las variables en un conjunto de casos (muestra o

población) y establecer cuál es el nivel de las variables en un tiempo dado. También valora la situación, la sociedad, el acontecimiento, el problema o el entorno en un momento dado. Así mismo, se debe investigar la aparición y su relación de las variables en un solo momento (Hernández & Mendoza, 2018).

El diagrama representativo del diseño correlacional fue el siguiente:



Dónde:

M = Enfermeros

V1 = Estilos de afrontamiento al estrés

V2 = Motivación laboral

R = Relación entre las variables de estudio

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (R. Hernández & Mendoza, 2018). Para esta investigación, la población estuvo conformada por 205 enfermeros que laboran en el Hospital Regional de Moquegua. El personal de enfermería tiene entre 28 y 69 años de edad, la mayoría tiene entre uno a cinco años de trabajo; en el servicio de emergencia laboran 28 mujeres y tres hombres, en medicina 14 mujeres y dos hombres, en cirugía y traumatología 14 mujeres y un hombre, en salud mental nueve mujeres y dos hombres, en pediatría ocho mujeres y un hombre, en neonatología 20 mujeres, en ginecología seis mujeres, en el

centro quirúrgico 24 mujeres, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) 20 mujeres, en consultas externas 17 mujeres y dos hombres, en el área de Covid-19 laboran 18 mujeres y un hombre, en rayos X tres mujeres y un hombre, en salud ocupacional dos mujeres, en el banco de sangre dos mujeres, en epidemiología cuatro mujeres, y en seguros tres mujeres, por lo cual trabajan 192 enfermeras y 13 enfermeros.

4.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población que anticipadamente fue escogida, en la cual se recolectaron los datos y debe representar a la población con la cual se va a trabajar (Hernández & Mendoza, 2018).

Para hallar esta muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población

z = Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1-p)= Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Por lo tanto, el resultado de la muestra de estudio fue de 134 enfermeros del Hospital Regional de Moquegua.

Hay que mencionar, además, que la muestra fue probabilística y de muestreo aleatorio simple (MAS), ya que todas las unidades, los sucesos o individuos de una población tienen al comienzo la misma oportunidad de ser

seleccionados para formar parte de la muestra, pues busca identificar las peculiaridades de la población, el tamaño de la muestra conveniente y elegir aleatoriamente las unidades de muestreo. Es decir, el muestreo aleatorio simple (MAS) calcula el tamaño de la muestra que representa a la población con un intervalo de error, el cual se intenta disminuir y cuyo nivel de fiabilidad incrementa junto a la probabilidad (R. Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, los criterios de inclusión para elegir a los enfermeros fueron los siguientes:

- Edad
- Tiempo de servicio
- Sexo
- Enfermeros de los siguientes servicios: Pediatría, Ginecología, Traumatología, Medicina, Consultorios externos, Neonatología, Unidad de cuidados intensivos (UCI), emergencia, cirugía, Salud Mental, Centro quirúrgico, área Covid-19, Salud Ocupacional, Epidemiología, rayos X, Banco de sangre y seguros.

Además, los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- No participaron médicos de diversas especialidades, como nutricionistas, obstetras, odontólogos, tecnólogos médicos, técnicas de enfermería, epidemiólogos, psicólogos, farmacéuticos, trabajadores sociales.
- No participaron las internas de Enfermería y Medicina.
- No participó el personal administrativo.
- No participó el personal de seguridad.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó como técnica la encuesta, ya que se empleó un conjunto de procedimientos estandarizados en los que se recopiló y analizó una serie de datos de una muestra representativa de la población o universo a partir de las cuales se pretendió explorar, describir, predecir e interpretar una secuencia de características (Casas et al., 2003).

4.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los datos fueron recolectados a través de instrumentos usados para la investigación, tal como se aprecia en las Tablas 3 y 4.

Ficha técnica

Tabla 3

Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE)

Autor: Paloma Chorot y Bonifacio Sandín
Año: 2003
Administración: Individual y colectiva.
Tiempo: 15 a 20 minutos
Finalidad: Determinar las maneras de afrontar el estrés.
Dimensiones: 7
Ítems: 42
Materiales: Manual de interpretación, cuestionario de afrontamiento al estrés y lápices.
El propósito de este cuestionario es averiguar cómo se comportan las personas en diferentes situaciones y qué tipo de comportamiento desarrollan para enfrentar estas situaciones.

La escala y los indicadores correspondientes para este instrumento son los siguientes:

Nunca	(0)
Pocas veces	(1)
A veces	(2)
Frecuentemente	(3)
Casi siempre	(4)

Validez

El cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) fue validado por el juicio de expertos (crítica de jueces), con tres profesionales especialistas en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magíster y doctores.

La Tabla 4 muestra el resultado del proceso de validación.

Tabla 4

Validez del contenido del instrumento de estilos de afrontamiento del estrés por juicio de expertos.

Experto	Nombres y apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Abel Rodríguez Taboada	08012553	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Abornoz	09748659	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	07675570	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos es proporcionada por una medida internamente constante. Así mismo, la confiabilidad del inventario aplicado a la variable se evaluó mediante el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbah, para lo cual se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.

Además, se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de estilos de afrontamiento del estrés por el alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
980	42

La escala de medición final se realizó utilizando un baremo, el mismo que se formuló con intervalos apropiados para las categorías respectivas.

Tabla 6

Escalas y baremos de la variable estilos de afrontamiento al estrés

Cuantitativo

GENERAL	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5	Dim 6	Dim 7	Cualitativo
113-168	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	Adecuado
56-112	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	Regular
0-55	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	Inadecuado

Ficha técnica

Tabla 7

La Escala de comportamiento organizacional (ECO – 40) Motivación laboral

Editado por: José Luis Pereyra Quiñones
Año de rediseño: 2015.
Base teórica: Teoría de las tres necesidades de McClelland
Dirigido a: <ul style="list-style-type: none"> - Personal de planta, trabajadores, administradores y operarios - Individuos de 18 a 70 años
Evalúa tres necesidades organizativas: <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de logro - Necesidad de filiación - Necesidad de poder

Objetivo: Evaluar las necesidades y motivaciones más comunes en los empleados de la compañía de forma global y específica en cada área de trabajo.	
Periodo: esta escala es de tiempo libre.	
Administración: individual o colectiva	
Reseña: El instrumento incluye 36 ítems en los que los empleados responden a cada ítem utilizando el formato de respuesta Likert de cinco puntos.	
Total acuerdo	(5)
De acuerdo	(4)
Ni acuerdo ni desacuerdo	(3)
En desacuerdo	(2)
Total desacuerdo	(1)

Validez

La Escala de comportamiento organizacional (ECO – 40) Motivación laboral fue validada por el criterio de jueces o expertos a través del coeficiente de validez de Aiken, el cual alcanza un índice de 1.0.

Tabla 8.

Validez del contenido de la Escala de comportamiento organizacional (ECO – 40) Motivación laboral

N°	EXPERTO	PROMEDIO
01	Dr. José Jesús Chuima Vargas	1.0
02	Dr. Carlos Basantes Ronchi	1.0
03	Dr. César Castilla Arias	1.0
Promedios		1.0

Se concluyó que, según los expertos, el instrumento fue calificado como bien aceptado y alcanzó un muy buen nivel de validez.

Tabla 9

Confiabilidad de la ECO - 40 Motivación laboral por el alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
909	36

Tabla 10

Indicadores para la interpretación de los puntajes percentiles de la ECO - 40 Motivación laboral

Percentiles	Pautas de interpretación
10	Motivación muy baja. Muy poco desarrollo
20-30	Motivación baja. Necesita mejorarse considerablemente
40	Motivación promedio bajo. Puede mejorarse
50	Motivación promedio. Puede optimizarse
60	Motivación promedio alto. Puede optimizarse
70-80	Motivación alta. Muy bien desarrollada
90	Motivación muy alta. Excelente desarrollo

Tabla 11

Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de poder

Puntaje directo	Descripción cualitativa
10-35	Motivación muy baja
36-38	Motivación baja
39	Motivación promedio bajo
40	Motivación promedio.
41-42	Motivación promedio alto
43-44	Motivación alta
45-50	Motivación muy alta

Tabla 12

Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de logro

Puntaje directo	Descripción cualitativa
10-39	Motivación muy baja
40-43	Motivación baja
44	Motivación promedio bajo
45	Motivación promedio.
46	Motivación promedio alto
47-48	Motivación alta.
49-50	Motivación muy alta

Tabla 13

Indicadores de interpretación de los resultados y puntajes de la dimensión de afiliación

Puntaje directo	Descripción cualitativa
10-35	Motivación muy baja
36-39	Motivación baja
40	Motivación promedio bajo
41	Motivación promedio
42	Motivación promedio alto
43-46	Motivación alta
47-50	Motivación muy alta

4.5. Técnicas de análisis de datos

El análisis de datos se desarrolló mediante la escala de medición aplicada en el programa estadístico informático denominado paquete estadístico de ciencias sociales (SPSS: Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 25, por ser una investigación cualitativa de diseño descriptivo-correlacional y para analizar las características de la población. Además, para verificar la hipótesis y ver la correlación de las variables, ya que se empleó una estadística inferencial. También, porque cuenta con una variedad de fórmulas para conseguir el óptimo análisis estadístico y, a su vez, proporciona cuadros y tablas con el objetivo de comprobar y corroborar los datos adquiridos en la investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

5.1.1 Análisis de las variables sociodemográficas

Tabla 14

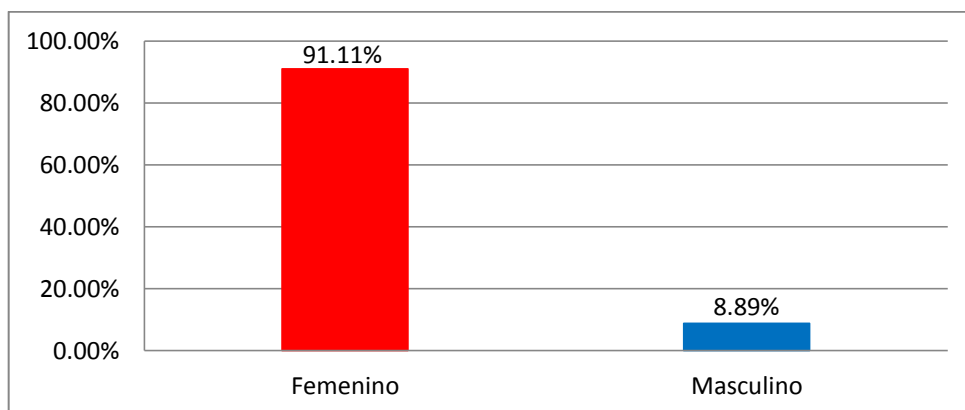
Género del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	123	91.11
Masculino	12	8.89
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 38

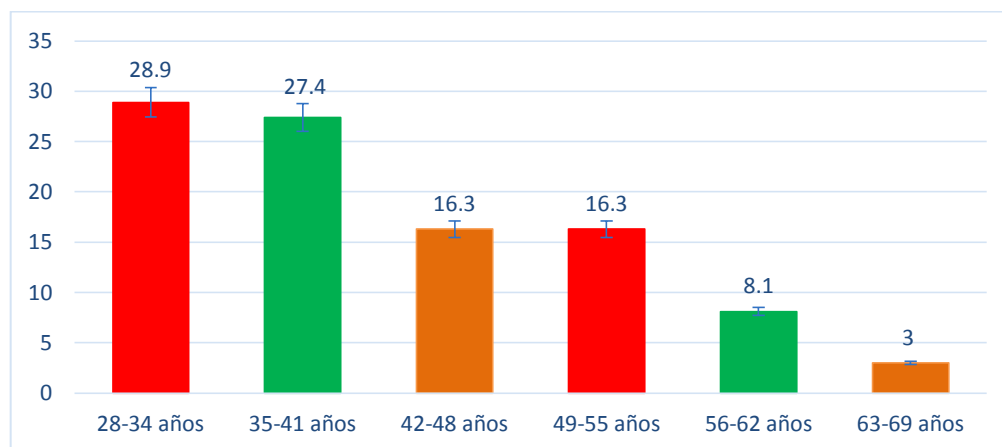
Género del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 14 y Figura 38 se observa la distribución de la población de estudio según características por sexo; el mayor porcentaje está representado por la población femenina con el 91.11%, con una frecuencia de 123 personas; así mismo, se representa al sexo masculino con un porcentaje de 8.89% con una frecuencia de 12 personas. El personal de enfermería es de mayor demanda en el sexo femenino, por la naturaleza de la profesión, pero cada vez la demanda del sexo masculino se incrementa.

Tabla 15*Edad del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
28-34 años	39	28.89
35-41 años	37	27.41
42-48 años	22	16.30
49-55 años	22	16.30
56-62 años	11	8.15
63-69 años	4	2.96
Total	135	100.00

*Fuente: Base de datos***Figura 39***Edad del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022*

En la Tabla 15 y Figura 39 se observa la distribución de la población de estudio según características por edad; los enfermeros que tienen de 28 a 34 años representan un porcentaje del 28.9% con una frecuencia de 39 personas; también, los enfermeros que tienen de 35 a 41 años representan un porcentaje del 27.4% con una frecuencia de 37 personas; además, los enfermeros que tienen entre 42 y 48 años representan un porcentaje del 16.3% con una frecuencia de 22 personas y, de igual manera, los enfermeros que tienen de 49 a 55 años representan un porcentaje de 16.3% con una frecuencia de 22 personas. Por otra parte, los enfermeros que tienen entre 56 y 62 años representan un porcentaje del 8.1% con una frecuencia de 11 personas, y los enfermeros que tienen entre 63 y 69 años representan un

porcentaje de 3.0% con una frecuencia de cuatro personas. Existen más personas jóvenes en el personal de enfermería debido a que la población es económicamente activa.

Tabla 16

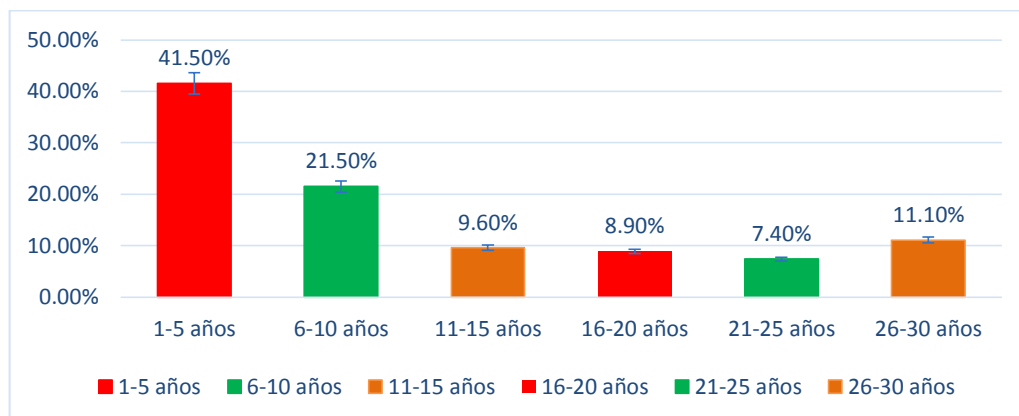
Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	56	41.50
6-10 años	29	21.50
11-15 años	13	9.60
16-20 años	12	8.90
21-25 años	10	7.40
26-30 años	15	11.10
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 40

Tiempo de servicio del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022



En la Tabla 16 y Figura 40, se observa la distribución de la población de estudio según características por el tiempo de servicio; los enfermeros que tienen entre uno a cinco años de trabajo representan un porcentaje de 41.5 % con una frecuencia de 56 personas. Así mismo, los enfermeros que tienen de 6 a 10 años de trabajo representan un porcentaje de 21.5% con una

frecuencia de 29 personas; los enfermeros que tienen entre 11 y 15 años de trabajo representan un porcentaje de 9.6% con una frecuencia de 13 personas; y los enfermeros que tienen entre 16 y 20 años de trabajo representan un porcentaje del 8.9% con una frecuencia de 12 personas. Por otro lado, los enfermeros que tienen entre 21 y 25 años de trabajo representan un porcentaje del 7.4 % con una frecuencia de 10 personas y los enfermeros que tienen de 26 a 30 años de trabajo representan un porcentaje de 11.1% con una frecuencia de 15 personas. El 72.6% del personal de enfermería que tiene un tiempo de servicio de 1-15 años dispone de conocimientos modernos, debido a que se están preparando y capacitando permanentemente para satisfacer las expectativas de los pacientes y del hospital.

5.1.2. Análisis de la variable motivación laboral

Para hallar los resultados de esta investigación (ver Tabla 17 y Figura 41) se utilizó la Escala de comportamiento organizacional (ECO – 40) en motivación laboral.

Tabla 17

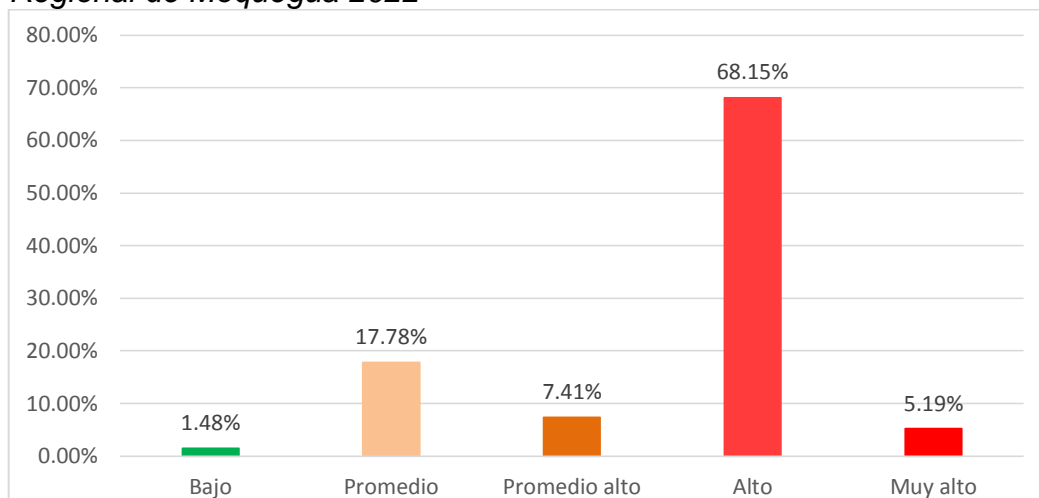
Variable de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.48
Promedio	24	17.78
Promedio alto	10	7.41
Alto	92	68.15
Muy alto	7	5.19
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 41

Variable de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 17 y Figura 41 se observa que los enfermeros del Hospital Regional de Moquegua, en el 2022, en lo que se refiere a la motivación laboral, presentan un nivel muy alto con el 5.19%, con una frecuencia de siete personas; asimismo, presentan un nivel alto con el 68.15% con una frecuencia de 92 personas; un nivel promedio alto con el 7.41% con una frecuencia de 10 personas; un nivel promedio con el 17.78% con una frecuencia de 24 personas y un nivel bajo con el 1.48% con una frecuencia de dos personas. Se aprecia la motivación alta en 92 profesionales de enfermería, lo que denota su capacidad de trabajo, identificación con la institución y los pacientes que se encuentran a su cuidado.

Tabla 18

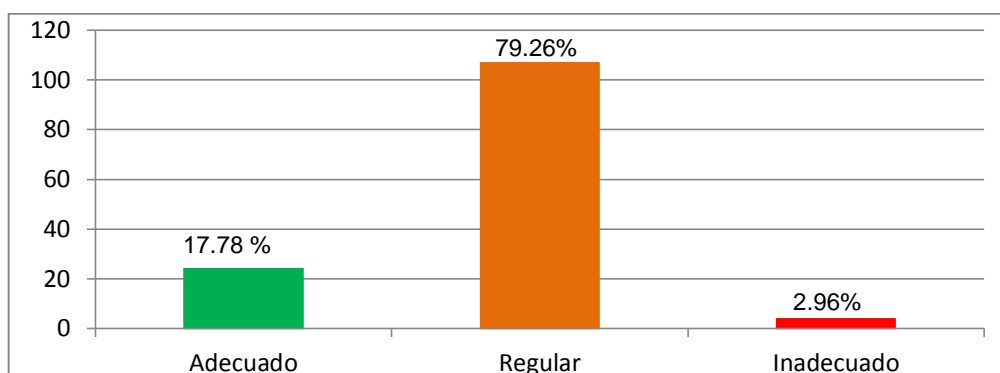
Variable de estilos de afrontamiento al estrés del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	24	17.78
Regular	107	79.26
Inadecuado	4	2.96
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 42

Variable de estilos de afrontamiento al estrés del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 18 y Figura 42, se observa que los enfermeros del Hospital Regional de Moquegua, en el 2022, en lo que se refiere a los estilos de afrontamiento al estrés, presentan un nivel muy adecuado con el 17.78%, con una frecuencia de 24 personas; un nivel regular con el 79.26% con una frecuencia de 107 personas; un nivel inadecuado con el 2.96% con una frecuencia de cuatro personas. Se puede observar que los estilos de afrontamiento al estrés son regulares en 107 profesionales de enfermería, lo que indica que los utilizan frecuentemente para afrontar las circunstancias estresantes.

Tabla 19

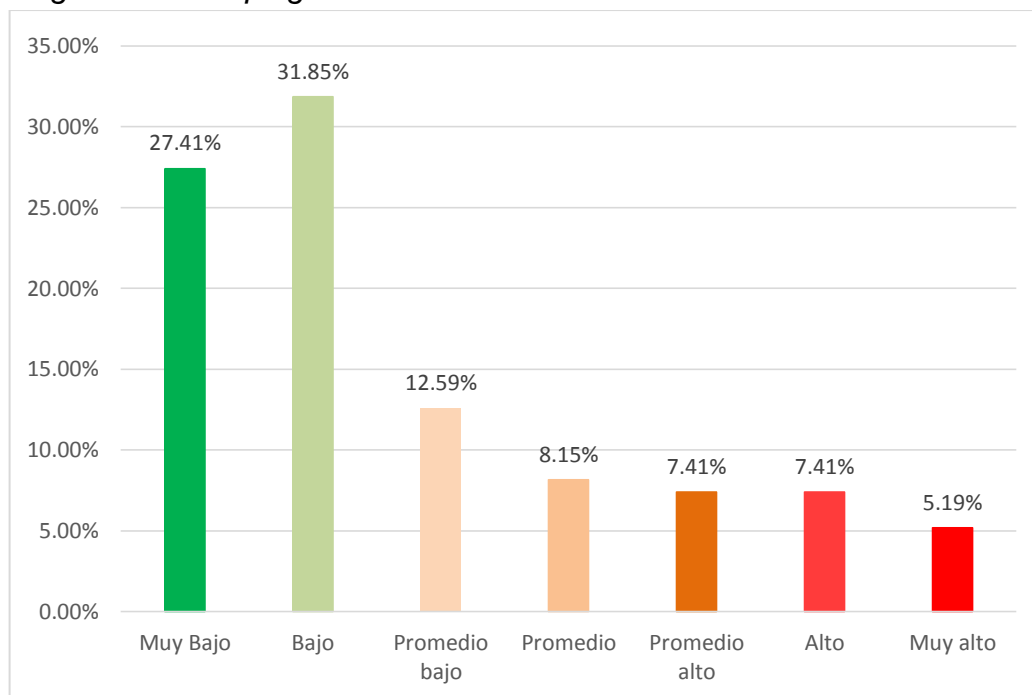
Necesidad de afiliación del personal de enfermería del Hospital Regional Moquegua 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	37	27.41
Bajo	43	31.85
Promedio bajo	17	12.59
Promedio	11	8.15
Promedio alto	10	7.41
Alto	10	7.41
Muy alto	7	5.19
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 43

Necesidad de afiliación del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 19 y Figura 43 se observa que los enfermeros del Hospital Regional de Moquegua, en el 2022, en lo que se refiere a la necesidad de afiliación presentan un nivel muy alto con el 5.19%, con una frecuencia de siete personas. Asimismo, presentan un nivel alto con el 7.41% con una frecuencia de 10 personas; un nivel promedio alto con el 7.41% con una frecuencia de 10 personas; y un nivel promedio con el 8.15% con una frecuencia de 11 personas. Por otro lado, presentan un nivel promedio bajo con el 12.59% con una frecuencia de 17 personas; un nivel bajo con el 31.85% con una frecuencia de 43 personas, y un nivel muy bajo con el 27.41% con una frecuencia de 37 personas. Se puede contemplar que la necesidad de afiliación se encuentra muy baja con un 71.85%, puesto que necesitan desarrollar sus vínculos sociales porque crean falsas amistades con tal de ser apreciados, valorados, valiosos y considerados.

Tabla 20

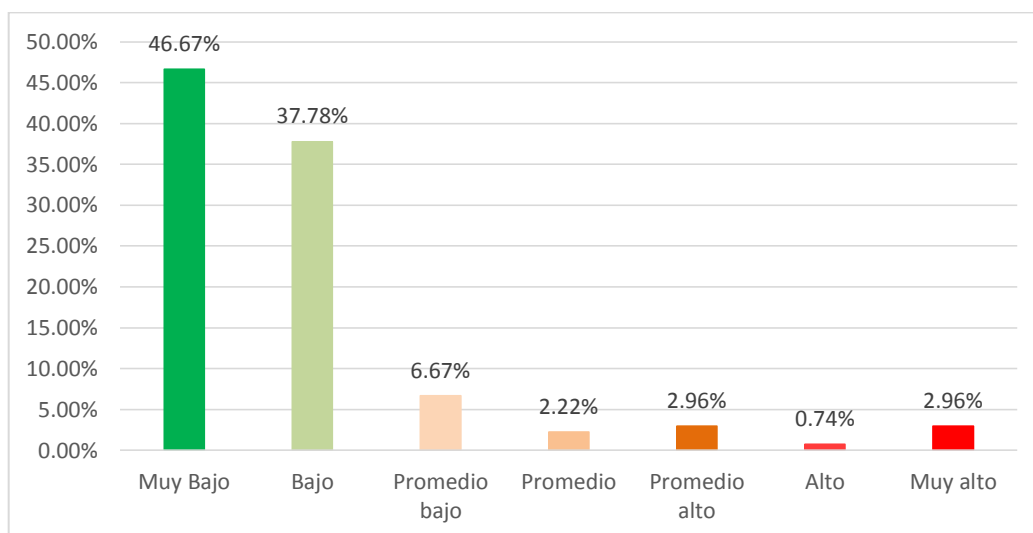
Necesidad de logro del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	63	46.67
Bajo	51	37.78
Promedio bajo	9	6.67
Promedio	3	2.22
Promedio alto	4	2.96
Alto	1	0.74
Muy alto	4	2.96
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 44

Necesidad de logro del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 20 y Figura 44 se observa que los enfermeros del Hospital Regional de Moquegua, en el 2022, en lo que se refiere a la necesidad de logro presentan un nivel muy alto con el 2.96%, con una frecuencia de cuatro personas. Asimismo, presentan un nivel alto con el 0.74% con una frecuencia de una persona; un nivel promedio alto con el 2.96% con una frecuencia de cuatro personas; y un nivel promedio con el 2.22% con una frecuencia de tres personas. Por otro lado, presentan un nivel promedio bajo con el 6.67% con

una frecuencia de nueve personas; un nivel bajo con el 37.78% con una frecuencia de 51 personas, y un nivel muy bajo con el 46.67% con una frecuencia de 63 personas. Se puede percibir que la necesidad de logro se encuentra muy baja con un 91.72%, debido a que necesitan mejorar porque no asumen más responsabilidades del trabajo, no identifican sus faltas, no reconocen sus fracasos, ni el apoyo que consiguieron de sus colegas.

Tabla 21

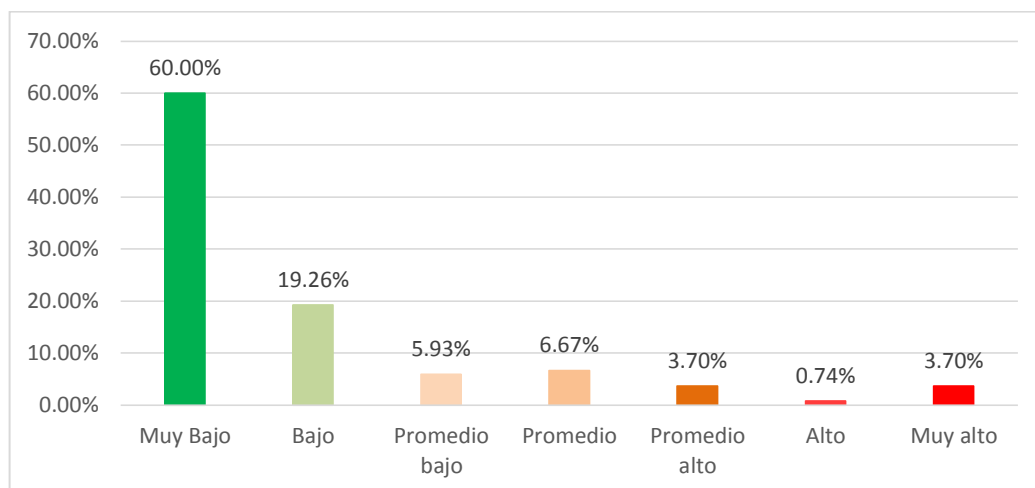
Necesidad de poder del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	81	60.00
Bajo	26	19.26
Promedio bajo	8	5.93
Promedio	9	6.67
Promedio alto	5	3.70
Alto	1	0.74
Muy alto	5	3.70
Total	135	100.00

Fuente: Base de datos.

Figura 45

Necesidad de poder del personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua 2022



En la Tabla 21 y Figura 45 se observa que los enfermeros del Hospital Regional de Moquegua, en el 2022, en lo que se refiere a la necesidad de poder presentan un nivel muy alto con el 3.70%, con una frecuencia de cinco personas. Asimismo, presentan un nivel alto con el 0.74% con una frecuencia de una persona; un nivel promedio alto con el 3.70% con una frecuencia de cinco personas; y un nivel promedio con el 6.67% con una frecuencia de nueve personas. Por otro lado, presentan un nivel promedio bajo con el 5.93% con una frecuencia de ocho personas; un nivel bajo con el 19.25% con una frecuencia de 26 personas, y un nivel muy bajo con el 60.00% con una frecuencia de 81 personas. Se puede observar que la necesidad de poder se encuentra muy baja, con un 85.19%, puesto que necesitan mejorar su rango en su equipo de trabajo. También, deben fortalecer su manera de influir y ejercer el control sobre el comportamiento de los demás.

Tabla 22*Tabla cruzada de las variables de estilos de afrontamiento al estrés y de motivación laboral*

		Variable de motivación laboral										Total	
		Bajo		Promedio		Promedio alto		Alto		Muy alto			
		% dentro de variable motivación		% dentro de variable motivación		% dentro de variable motivación		% dentro de variable motivación		% dentro de Variable Motivación		% dentro de variable motivación	
		Recuento	laboral	Recuento	laboral	Recuento	laboral	Recuento	laboral	Recuento	laboral	Recuento	laboral
Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Adecuado	0	0.0	3	12.5	0	0.0	16	17.4	5	71.4	24	17.8
	Regular	2	100.0	18	75.0	10	100.0	75	81.5	2	28.6	107	79.3
	Inadecuado	0	0.0	3	12.5	0	0.0	1	1.1	0	0.0	4	3.0
Total		2	100.0	24	100.0	10	100.0	92	100.0	7	100.0	135	100.0

Fuente: Base de datos.

En la Tabla 22 se evidencian los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral del personal de enfermería, donde la motivación alta y el estilo de afrontamiento regular representan el 81.5%, seguido de motivación alta y baja con el 100% de estilos de afrontamiento regular y el 28.6% de motivación muy alta en el estilo de afrontamiento regular.

5.1.3. Prueba de hipótesis

A. Prueba de normalidad

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de rho de Spearman, y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Tabla 23

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable de estilos de afrontamiento al estrés	,099	135	,003	,972	135	,006
Variable de motivación laboral	,109	135	,000	,906	135	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 24

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa fuerte
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa media
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

B. Prueba de hipótesis general

Se realizó la prueba de normalidad para determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, por lo cual se obtuvieron los siguientes resultados que se presentan a continuación.

a) Hipótesis de trabajo

Tomando en cuenta la hipótesis general basándose en los resultados obtenidos, se define lo siguiente:

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r = 0$

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r \neq 0$

b) Nivel de significancia

Se utilizó el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ en vista de que es empleado en estudios e investigaciones.

c) Cálculo de la correlación

Los resultados del nivel de asociación entre ambas variables se muestran en la Tabla 25.

Tabla 25

Correlación entre las variables de estilos de afrontamiento al estrés y de motivación laboral

			Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Variable de motivación laboral
Rho de Spearman	Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,284**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Variable de motivación laboral	N	135	135
		Coeficiente de correlación	+,284**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	135	135

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

En la Tabla 25 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,284, lo que se interpreta al 99.95% y que la correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.

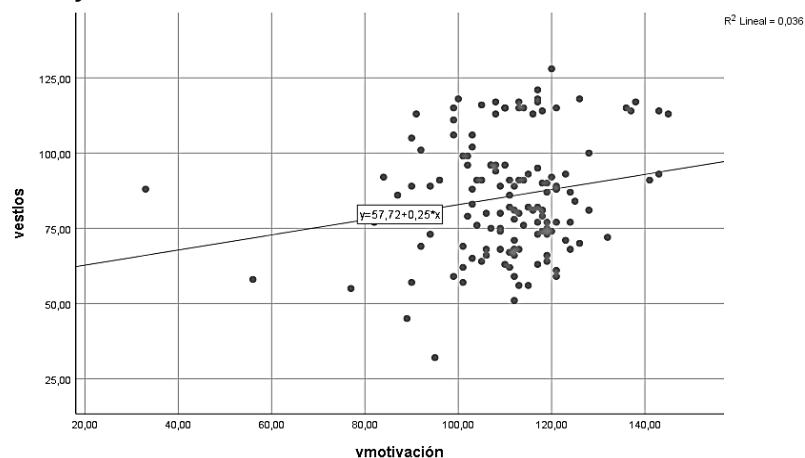
d) Toma de decisión

De acuerdo con la información mencionada en la Tabla 25, se visualiza que el coeficiente de correlación entre las variables estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral es de $\rho = 0,001$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e) Diagrama de dispersión

Figura 46

Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y de la motivación laboral



C. Hipótesis específicas

Se realizó la prueba de normalidad para determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, por lo cual se obtuvieron los siguientes resultados que se presentan a continuación.

a) Primera hipótesis específica

– Formulación de la hipótesis

Tomando en cuenta la primera hipótesis específica basándose en los resultados obtenidos, se define lo siguiente.

H₀: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y necesidad de logro en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r = 0$

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r \neq 0$

– Nivel de significancia

Se utilizó el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ en vista de que es empleado en estudios e investigaciones.

– Cálculo de la correlación

Los resultados del nivel de asociación entre ambas variables se muestran en la Tabla 26.

Tabla 26

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro

			Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Necesidad de logro
Rho de Spearman	Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,230**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	135	135
	Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	+,230**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	135	135

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

En la Tabla 26 se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,230, lo que se interpreta al 99.95% que la correlación es significativa al nivel 0,007 (bilateral).

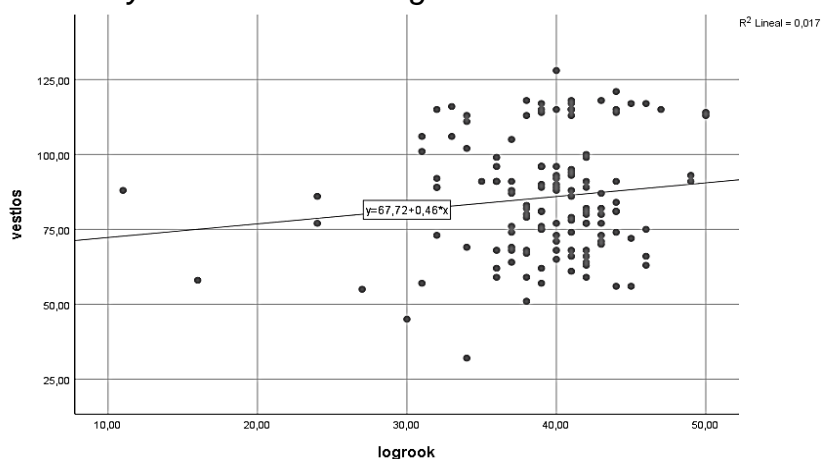
– Toma de decisión

De acuerdo con la información mencionada en la Tabla 26, se visualiza que el coeficiente de correlación entre las variables estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro es de $\rho = 0,007$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alterna (**H_a**).

– Diagrama de dispersión

Figura 47

Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro



b) Segunda hipótesis específica

– Formulación de la hipótesis

Tomando en cuenta la segunda hipótesis específica basándose en los resultados obtenidos, se define lo siguiente.

H₀: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$$r = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r \neq 0$

– Nivel de significancia

Se utilizó el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ en vista de que es empleado en estudios e investigaciones.

– Cálculo de la correlación

Los resultados del nivel de asociación entre ambas variables se muestran en la Tabla 27.

Tabla 27

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder

			Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Necesidad de poder
Rho de Spearman	Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,334**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	135	64
	Necesidad de poder	Coeficiente de correlación	+,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	64	64

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

En la Tabla 27 se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica; se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,334, lo que se interpreta al 99.95% que la correlación es significativa al nivel 0,007 (bilateral).

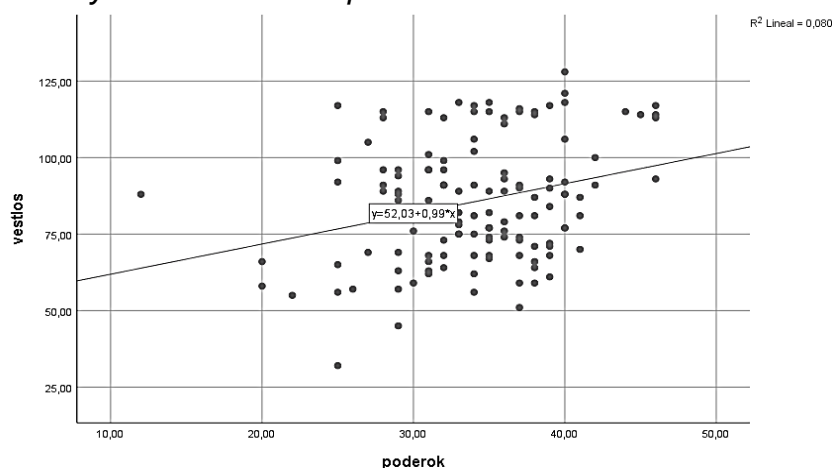
– Toma de decisión

De acuerdo con la información de la Tabla 27, se visualiza que el coeficiente de correlación entre las variables estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder es de $\rho = 0,007$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (**Ho**) y se acepta la hipótesis alterna (**Ha**).

– Diagrama de dispersión

Figura 48

Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder



c) Tercera hipótesis específica

– Formulación de la hipótesis

Tomando en cuenta la tercera hipótesis específica con base en los resultados obtenidos, se define lo siguiente

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$$r = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermeras del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

$r \neq 0$

– Nivel de significancia

Se utilizó el nivel de significancia $\alpha = 0.05$ en vista de que es empleado en estudios e investigaciones.

– Cálculo de la correlación

Los resultados del nivel de asociación entre ambas variables se muestran en la Tabla 28.

Tabla 28

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación

		Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Necesidad de afiliación
Rho de Spearman	Variable de estilos de afrontamiento al estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,143
		N	135
	Necesidad de afiliación	Coefficiente de correlación	+ ,143
		Sig. (bilateral)	,099
		N	135

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

En la Tabla 28, se presentan los resultados para contrastar de la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de rho de Spearman = 0,143, lo que se interpreta al 99.95% que la correlación es significativa al nivel 0,099 (bilateral).

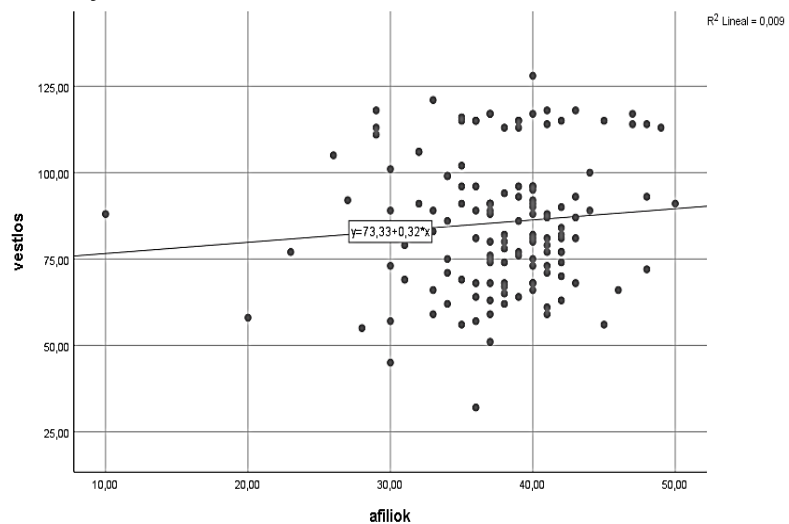
– Toma de decisión

De acuerdo con la información de la Tabla 28, se visualiza que el coeficiente de correlación entre las variables de estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación es de $\rho = 0,099$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (**Ho**) y se acepta la hipótesis alterna (**Ha**).

– Diagrama de dispersión

Figura 49

Dispersión de puntos de los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación



5.2. Discusión de resultados

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022. Los datos se recolectaron haciendo uso del Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE), de Bonifacio Sandín y Paloma Chorot, y de la Escala de comportamiento organizacional (ECO – 40) de motivación laboral, cuya adaptación al contexto peruano es de Pereyra Quiñones (2015). Dicho instrumento midió los niveles de necesidades de la motivación laboral; la base teórica del instrumento usado es la teoría de McClelland (1898), quien propuso la necesidad de poder, logro y afiliación.

Según los resultados obtenidos en el presente estudio, el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua presenta un nivel muy adecuado con el **17.78%**; asimismo, presenta un nivel regular con el **79.26%** y un nivel inadecuado con el **2.96%**.

Los resultados obtenidos no guardan relación con el estudio de Chalco et al. (2020), porque presentan un nivel leve o inadecuado con el 72.2%; así mismo, un nivel moderado de 24.1% y un nivel profundo o adecuado de 3.7%.

En el presente trabajo se encontró que los estilos de afrontamiento al estrés presentan un nivel regular con el 79.26% que en el de Chalco et al. (2020), donde la mayor proporción de enfermeros y enfermeras presentaron estilos de afrontamiento al estrés leve con el 72.2%.

Siguiendo a Otero-López (2015), los estilos de afrontamiento al estrés son capacidades, aptitudes o peculiaridades con las que diariamente o de

manera estereotipada una persona confronta las circunstancias desafiantes o amenazantes. Así, cuando ocurra una situación de estrés, el individuo tiene la capacidad de utilizar diferentes estilos para afrontarlo.

Por otro lado, se observa que los resultados en relación con la motivación laboral presentan un nivel muy alto con el **5.19%**, un nivel alto con el **68.15%**, un nivel promedio alto con **7.41%**, un nivel promedio en el **17.78%** y un nivel bajo con el **1.48%**.

Dichos resultados son diferentes a los encontrados por Córdova (2017), quien halló que el nivel de motivación laboral de los enfermeros es un 47,9%, ya que es moderado; el 35,6% es de nivel bajo y solo para el 16,4% alcanza el nivel alto en la motivación laboral. En el presente trabajo se encontró una motivación más alta que en el de Córdova (2017), donde el mayor porcentaje se encuentra en la motivación moderada y baja.

Por ello, se toma en cuenta la conceptualización de Peña y Villón (2018) sobre la motivación laboral, que puede entenderse como una respuesta de la relación recíproca entre el individuo y los estímulos proporcionados por la empresa para crear los factores que impulsan y alientan a los empleados a alcanzar sus metas. Además, es una característica de los individuos que quieren alcanzar las metas laborales mediante sus propios esfuerzos, adaptados a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.

Mientras tanto, la Tabla 19 se refiere a la necesidad de afiliación, que presenta un nivel muy alto con el **5.19%**. Asimismo, presenta un nivel alto con el **7.41%**, un nivel promedio alto con el **7.41%**, un nivel promedio con el **8.15%**, un nivel promedio bajo con el **12.59%**, un nivel bajo con el **31.85%** y

un nivel muy bajo con el **27.41%**. Por esta razón, el personal de enfermería tiene un nivel bajo y pueden hacer falsas amistades con tal de ser apreciados, admirados y estimados por las demás personas. También, son poco solidarios, no colaboran y no ayudan a los demás sin esperar algo a cambio y tienen muy poco desarrollo. Por eso necesitan mejorar considerablemente su necesidad de afiliación.

Se puede decir, entonces, que los resultados son distintos de los encontrados por Ramírez (2017), porque la necesidad de afiliación presenta un nivel alto de 22.4%, un nivel medio de 41.2% y un nivel bajo de 36.5%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de afiliación es de nivel bajo y en el de Ramírez (2017), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Por consiguiente, los resultados son diferentes a los encontrados por Centty y Ortega (2018), ya que la necesidad de afiliación presenta un nivel alto con el 50%, un nivel medio con el 50% y un nivel bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de afiliación es de nivel bajo y en el de Centty y Ortega (2018), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel alto y en un nivel medio.

De modo que los resultados son diferentes a los encontrados por Vela (2019), porque la necesidad de afiliación presenta un nivel bajo con el 19.0%, un nivel medio de 63.0% y un nivel alto de 18.0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de afiliación es de nivel bajo y en el de Vela (2019), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Del mismo modo, los resultados encontrados por García (2019) difieren porque la necesidad de afiliación presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 28.33%, una tendencia alta con el 50%, una tendencia baja con el 15%, un nivel bajo con el 6.67% y un nivel muy bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de afiliación es de nivel bajo y en el de García (2019), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en una tendencia alta.

Por su parte, McClelland (citado en Alvarado, 2019) explicó que la necesidad de afiliación se basa en la aspiración y anhelo de iniciar vínculos interpersonales cercanos o de amistad con las demás personas. Además, las personas que presentan un nivel alto se caracterizan por ser solidarias, amistosas, participativas y buscan tener adecuadas relaciones sociales. También, la necesidad de afiliación tiene dos aspectos: el positivo (ayuda a los demás sin esperar nada a cambio) y el negativo (crea incorrectas amistades, porque no es la forma adecuada de sentirse apreciado y amado).

Con respecto a la Tabla 20, se describe a la necesidad de logro porque presenta un nivel muy alto con el **2.96%**; asimismo, presenta un nivel alto con el **0.74%**, un nivel promedio alto con el **2.96%**, un nivel promedio con el **2.22%**, un nivel promedio bajo con el **6.67%**, un nivel bajo con el **37.78%** y un nivel muy bajo con el **46.67%**. Por eso las personas que tienen un nivel muy bajo ocultan o no reconocen sus fracasos ni la ayuda que obtuvieron de otros colegas, no aceptan nuevas responsabilidades laborales ni buscan tener nuevos retos para demostrar su talento, tienen muy poco desarrollo y necesitan mejorar considerablemente su necesidad de logro.

Los resultados son diferentes a los encontrados por Ramírez (2017), ya que la necesidad de logro presenta un nivel alto de 11.8%, un nivel medio de 51.8% y un nivel bajo de 36.5%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de afiliación es de un nivel muy bajo y en el de Ramírez (2017), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Por consiguiente, los resultados son diferentes a los encontrados por Centty y Ortega (2018), ya que la necesidad de logro presenta un nivel alto con el 90%, un nivel medio con el 10% y un nivel bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de logro es de un nivel muy bajo y en el de Centty y Ortega (2018), es diferente porque el mayor porcentaje se encuentra en nivel alto.

De manera que los resultados son diferentes a los encontrados por Vela (2019), ya que la necesidad de logro presenta un nivel bajo de 26.5%, un nivel medio de 51.0% y un nivel alto de 22.5%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de logro es de un nivel muy bajo y en el de Vela (2019) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Por lo tanto, los resultados son diferentes a los encontrados por García (2019), ya que la necesidad de logro presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 30%, una tendencia alta con el 47.50%, una tendencia baja con el 16.67%, un nivel bajo con el 5.83% y un nivel muy bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de logro es de un nivel muy bajo y en el de García (2019) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en una tendencia alta.

Mientras que McClelland (citado en Alvarado, 2019) precisó que la necesidad de logro consiste en sobresalir de un grupo de personas, las cuales se esfuerzan por tener triunfos y victorias, además de realizar esfuerzos y lograr el éxito. Así mismo, están interesadas en progresar, crecer, asumir nuevos roles profesionales y encontrar nuevos desafíos para mostrar sus capacidades y talentos. También, la necesidad de logro tiene dos aspectos: el positivo (las personas buscan nuevos retos que los lleven al borde del éxito y del fracaso) y el negativo (las personas demuestran sus éxitos pero minimizan y no aceptan sus fracasos ni el apoyo de otras personas).

En cuanto a la Tabla 21, se especifica que la necesidad de poder presenta un nivel muy alto con el **3.70%**. Asimismo, presenta un nivel alto con el **0.74%**, un nivel promedio alto con el **3.70%**, un nivel promedio con el **6.67%**, un nivel promedio bajo con el **5.93%**, un nivel bajo con el **19.25%** y un nivel muy bajo con el **60.00%**. Por eso las personas que tienen un nivel muy bajo no prefieren situaciones competitivas, no están orientadas hacia el estatus, no están preocupadas por ganar prestigio, no buscan ser líderes y tienen muy poco desarrollo; por eso necesitan mejorar considerablemente su necesidad de poder.

Los resultados son diferentes a los encontrados por Ramírez (2017), ya que la necesidad de poder presenta un nivel alto de 12.9%, un nivel medio de 48.2% y un nivel bajo de 38.8%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de poder es de un nivel muy bajo, y en el de Ramírez (2017) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Igualmente, los resultados no coinciden con los encontrados por

Centty y Ortega (2018), ya que la necesidad de poder presenta un nivel alto con el 60%, un nivel medio con el 40% y un nivel bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de poder es de un nivel muy bajo, y en el de Centty y Ortega (2018) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en nivel alto.

De modo que los resultados son diferentes a los encontrados por Vela (2019), ya que la necesidad de poder presenta un nivel bajo de 19.0%; así mismo, un nivel medio de 51.5% y un nivel alto de 29.5%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de poder es de un nivel muy bajo, y en el de Vela (2019) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Por lo que los resultados son diferentes a los encontrados por García (2019), ya que la necesidad de poder presenta un nivel muy alto con el 0%, un nivel alto con el 29.17%, una tendencia alta con el 48.33%, una tendencia baja con el 14.17%, un nivel bajo con el 8.33% y un nivel muy bajo con el 0%. En el presente trabajo se encontró que la necesidad de poder es de un nivel muy bajo, y en el de García (2019) es diferente, porque el mayor porcentaje se encuentra en una tendencia alta.

Según McClelland (citado en Alvarado, 2019), la necesidad de poder se basa en que una persona influye, domina y controla a otras personas para que se comporten de una forma determinada. Además, las personas que presentan un nivel alto se caracterizan porque quieren ser dirigentes, por esta razón suelen luchar y enfrentarse entre sí para conseguir puestos gerenciales. También, la necesidad de poder tiene dos aspectos: el positivo (la persona busca ser un líder autentico entre sus compañeros y el jefe) y el

negativo (la persona alcanza sus propósitos mediante la astucia, las artimañas, el engaño y el maquiavelismo).

A continuación, se precisan los resultados que se han obtenido en la investigación en cuanto al análisis de relación existente entre la variable de estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación, la necesidad de logro y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

En la Tabla 25 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general obteniendo un coeficiente de correlación de rho de Spearman=**0,284**, lo que se interpreta al **99.95%** y que el valor de significancia al nivel obtenido es igual a **0.001 ($p < 0.05$)** de error, lo cual indica que sí existe una correlación media entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, pero a su vez dicha correlación es positiva, es decir a mayor estilo de afrontamiento al estrés se espera mayor motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Ramírez (2017), donde se halló que los estilos de afrontamiento al estrés están relacionados significativamente con la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

De la misma manera, Córdova (2017) indicó que sí existe relación significativa entre motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima, año 2017, debido a que ofrecen un trato apropiado a los pacientes y producen un desempeño laboral oportuno, adecuado, organizado y coordinado. También, originan un desarrollo personal y profesional, puesto que se involucran, se

identifican y se benefician de su trabajo debido a que reconocerán su labor con una renumeración y dispondrán de condiciones laborales propicias, adecuadas y beneficiosas, de modo que incrementarán su motivación laboral y su productividad. En un estudio a nivel local realizado por Quispe (2018) se encontró una relación altamente significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018.

En su investigación, Chalco et al. (2020) indicaron que existe muy baja relación entre el estrés laboral y el estilo de afrontamiento centrado en el problema; de igual manera, existe baja relación entre el estrés laboral y el estilo de afrontamiento centrado en la emoción. Sin embargo, se difiere con el mismo estudio de Chalco et al. (2020), porque el estilo de afrontamiento centrado en otros es el más adecuado para los trabajadores del Hospital II EsSalud Abancay 2020, ya que existe una relación significativa con el estrés laboral.

En la Tabla 26 se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica obteniendo un coeficiente de correlación de rho de Spearman=**0,230**, lo que se interpreta al **99.95%** y que el valor de significancia al nivel obtenido es igual a **0.007 ($\rho < 0.05$)** de error, lo que indica que sí existe una media correlación positiva entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

Cabe señalar que en la investigación de Ramírez (2017) hubo una correlación referente a los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, en donde precisó

que existe una alta correlación significativa, porque esto demostró que es posible aumentar el grado de rendimiento en las actividades complicadas, arduas y complejas. Además, se pueden incrementar los logros laborales.

Por otro lado, Centty y Ortega (2018) mencionaron que no existe relación significativa entre el logro y el clima laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP, Arequipa – 2017, puesto que el personal de enfermería que ya alcanzó su grado de nombramiento cree que tiene mayor control, autoridad y cargo por encima de las que son contratadas y esto ocasiona enfrentamientos entre ellas.

En la Tabla 27 se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica, obteniendo un coeficiente de correlación de rho de Spearman=**0,334**, lo que se interpreta al **99.95%** y que el valor de significancia al nivel obtenido es igual a **0.007 ($p < 0.05$)** de error, lo cual indica que sí existe una media correlación positiva entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

Con respecto a la investigación de Ramírez (2017), sí existe una alta correlación positiva entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, debido a que tienen las habilidades para desarrollar actividades laborales bajo circunstancias desfavorables como el tiempo y el exceso de trabajo, conservando un ritmo productivo y de forma competente. Por otra parte, Centty y Ortega (2018) señalaron que no existe relación significativa entre el poder y el clima organizacional en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa – 2017; por lo tanto,

se puede inferir que el personal de enfermería que tiene un rango superior posee autoridad y poder sobre el personal de enfermería contratado con respecto al mandato y la subordinación.

En la Tabla 28 se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica, obteniendo un coeficiente de correlación de rho de Spearman=**0,143**, lo que se interpreta al **99.95%** y que el valor de significancia al nivel obtenido es igual a **0.099** ($p < 0.05$) de error, lo cual indica que sí existe una media correlación positiva entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.

Los resultados obtenidos guardan relación con el estudio de Ramírez (2017), donde busca determinar la correlación existente entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; se encontró una moderada correlación significativa, debido a que hay vínculos de pertenencia al equipo de trabajo.

En cambio, en la investigación de Centty y Ortega (2018), no existe relación significativa entre la afiliación y el clima laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del H.R. Julio Pinto Manrique PNP, Arequipa – 2017, puesto que se deduce que el personal de enfermería del mismo rango tiene un adecuado diálogo entre ellas. Sin embargo, hay enfrentamientos con las del inferior rango.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe una relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, debido a que los estilos de afrontamiento al estrés permiten establecer una mejor motivación laboral, logrando mejorar el rendimiento de dicho personal. Esto se verifica mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,284, viéndose, también, que la mayor cantidad del personal de enfermería fue de sexo femenino.
2. Se encontró que existe una relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, puesto que los estilos de afrontamiento al estrés sirven para reducir y controlar el estrés; al asociarlo con la necesidad de logro, que es una dimensión de la motivación laboral, queda determinado que estas variables se correlacionan significativamente con una fuerza de correlación 0,230 en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua.
3. Se identificó que existe una relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, dado que los estilos de afrontamiento al estrés sirven para reducir y controlar el estrés; al asociarlo con la necesidad de poder, que es una dimensión de la motivación laboral, queda

determinado que estas variables se correlacionan significativamente con una fuerza de correlación 0,334 en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua.

4. Se estableció que existe una relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022, ya que los estilos de afrontamiento al estrés sirven para reducir y controlar el estrés; al asociarlo con la necesidad de afiliación, que es una dimensión de la motivación laboral, queda determinado que estas variables se correlacionan significativamente con una fuerza de correlación 0,143 en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua.

RECOMENDACIONES

- Es necesario que se realicen diversos programas de intervención con el fin de incrementar la cantidad de estilos de afrontamiento al estrés, así como mejorar la motivación laboral en los enfermeros y enfermeras del Hospital Regional de Moquegua. Esto contribuirá a que los buenos resultados obtenidos se mantengan e incrementen posteriormente.
- Se necesita realizar una evaluación constante para poder identificar la exposición a diversas condiciones que podrían menguar los estilos de afrontamiento al estrés adquiridos a lo largo de todo este tiempo. Además, promover que las personas busquen el éxito en sus actividades y logren su propósito para mantener los resultados hallados de la necesidad de logro.
- Promover actividades de promoción y prevención basadas en diversos temas dentro del hospital que involucren a pacientes, familiares y demás colaboradores; trayendo como consecuencia que las enfermeras puedan influenciar significativamente en otros y, de esta manera, se desarrollará su liderazgo y autonomía.
- Ejecutar una vez a la semana charlas breves sobre la importancia de mantener relaciones sociales saludables con las demás personas, incrementando vínculos de amabilidad y compañerismo que se verán reflejados en su atención a los pacientes y miembros del equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Abad, C. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa Constructora y Servicios Generales La Regional E.I.R.L, Piura* [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9717>
- Agud, C. (2021). ¿Qué es el estrés laboral? [Entrada de blog]. *Salud Mapfre*. <https://www.salud.mapfre.es/salud-familiar/hombre/recomendaciones/trabajo-y-estres/>
- Alvarado, L. (2019). *Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores* [tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4087>
- Álvarez, A., Delgado, A., Jadue, A., Aller, J., & Gálvez, J. (2022). Experiencia de estrés en enfermeras(os) de la unidad de cuidados críticos durante la pandemia Covid-19 durante el 2020 en la Región Metropolitana. *Revista Confluencia*, 5(2), 10-13. <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/754>
- Aparicio, D., Cataño, J., Colorado, B., Parada, A., & Rojas, G. (2019). *La motivación de los profesionales de enfermería para cuidar al adulto mayor* [tesis de licenciatura, Universidad CES]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10946/5839>
- Aragón, P. (2017). La importancia de la motivación laboral. *CCOO Servicios*. <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/34837.pdf>
- Balbuena, F. (29 de junio de 2020). Teoría de McClelland. *Cluster Mexicano de Comercio*. <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>
- Bautista, T., & Cernades, Z. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área de admisión del Hospital Adolfo Guevara Velasco - Essalud, Cusco - 2018* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5500>.

- Bazán, S., & Cerna, M. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca* [tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/970>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha* [tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4), 1-18. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación: elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Casternao, Á. (6 de julio de 2022). Qué es la pirámide de Maslow y la teoría de las necesidades. *Instituto Serca*. <https://blog.institutoserca.com/que-es-la-piramide-de-maslow-y-necesidades/>
- Centty, J., & Ortega, M. (2018). *Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H. R. Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa - 2017* [tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6970>
- Chalco, F., Cuéllar, J., & Sánchez, C. (2020). *Estilos de afrontamiento ante el estrés en los trabajadores Essalud de Abancay 2020* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6120>

- Chati, M. (2018). *Motivación laboral y su relación con los estilos de afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31138>
- Chávez, L. (2018). *Diseño de un sistema de cableado estructurado para el Hospital Regional de Moquegua* [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10757/623989>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México D:F: McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://es.scribd.com/document/519459112>
- Córdova, E. (2017). *Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3234>
- Cremades, J., Maciá, L., López, M., Pedraz, A., & González, V. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25, 1-7. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1240.2895>
- Curasi, E. (2020). *Calidad del cuidado de enfermería y satisfacción de los usuarios en el servicio de Emergencia del Hospital Regional de Moquegua, 2019* [tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11681>
- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, R., Almeida, L., De Oliveira, I., & Pedrão, L. (enero-marzo de 2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009
- Equipo JC. (29 de noviembre de 2020). Modelo situacional de motivación, de Vroom. *Gestión Empresarial*.

<http://degestionempresarial.blogspot.com/2014/09/modelo-situacional-de-motivacion-de.html>

Fernández, E., Palmero, F., Chóliz, M., & Martínez, F. (1997). *Cuaderno de prácticas de motivación y emoción*. Madrid: Ediciones Pirámide.
<https://www.researchgate.net/publication/275099500>

Flores, V. & Maldonado, L. (2017). *Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Básico General Plaza* [trabajo de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio institucional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7496>

Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y., & Téllez, Y. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *PsicologiaCientifica.com*, 16(2).
<https://psicolcient.me/ou037>

García, L. (2019). *Motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II - 2 - Jamo - Tumbes, 2018* [tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/12117>

García, O., & Peña, T. (2021). *Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Moto Repuestos Marín Cajamarca 2021* [tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1935>

González, M., Lacasta, M., & Ordóñez, A. (2008). *El síndrome de agotamiento profesional en oncología*. Madrid: Médica Panamericana.
books.google.es/books?isbn=9788498351989

Guerrero, J. (13 de marzo de 2022). La pirámide de Maslow: jerarquía de las necesidades humanas. *Docentes al Día*.
<https://docentesaldia.com/2022/03/13/la-piramide-de-maslow-jerarquia-de-las-necesidades-humanas/>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill

Interamericana Editores.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, Y., & Velosa, L. (2022). *Plan de motivación laboral en la empresa Zada Salud Ocupacional S.A.S.* [Tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio institucional. <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/8455>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST). (2022). Ergonomía y psicología aplicada. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+13.+Estrés+laboral.pdf>

Felipe, E. & León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(2), 245-257. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56017095004>

León, M., López, J., Posadas, M., Gutierrez, L., & Sarmiento, E. (julio-diciembre de 2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 6(12), 47-70. <https://doi.org/10.23913/rics.v6i12.56>

León, Y. (2021). *Relación del Covid-19 y el estrés emocional en los padres de familia de la Institución Educativa Inicial de "Huellas de Lupita" de la ciudad de Azángaro - 2020* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14895>

López, J., Posadas, M., & León, M. (2018). Estrés y burnout. En M. Barradas, R. Delgadillo, L. Gutiérrez, M. Posadas, J. García, J. López, y E. Denis, *Estrés y burnout: enfermedades en la vida actual* (pp. 202-222). Bloomington (Estados Unidos): Palibrio. <https://www.researchgate.net/publication/346360033>

Marin, H., & Placencia, M. (octubre-diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del

sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Martínez, J. (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación.

Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor* [tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>

Montalvo, M. (2012). *Subjetividad y afrontamiento en pacientes con cáncer de mama del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón* [tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5978>

Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria - SEPS* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10644/6645>

Ortiz, A. (noviembre de 2020). El estrés laboral: origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Otero-López, J. (Dir.). (2015). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. España: Ediciones Díaz de Santos. books.google.es/books?isbn=8499699553

Pacherre, M. (2021). *Estilos de afrontamiento frente al estrés del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima - 2021* [trabajo de grado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4838>

Peña, E. (2017). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lima Metropolitana, 2017* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3347>

- Peña, H., & Villón, S. (febrero-abril de 2018). Motivación laboral: elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pereyra, J. (2015). *Adaptación y estandarización de la ECO 40 Escala de comportamiento organizacional en motivación en trabajadores del Callao*. Lima: Autor.
- Potosme, B. (2020). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/>
- Quispe, K. (2018). *Relación entre motivación y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39031>
- Ramírez, I. (2017). *Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8858>
- Ruiz, L. (4 de julio de 2019). Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Sandín, B. & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 8(1), 39–53. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>
- Salazar, P. (2021). *Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el Servicio de Inmunización, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021* [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1378>

- Slipak, O. (1996). Estrés laboral. *Alcmeon*, 5(3).
https://alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Torres, D. (2020). *Síndrome de burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de Covid-19 en el año 2020* [tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1663>
- Vaca, L. (2016). *Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión en la Universidad Técnica de Ambato* [tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/18011>
- Vela, M. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2018* [tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1999>
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., & Calero, G. (abril-junio de 2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza*, 3(3), 2-15.
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390/251>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza (España): Prensas de la Universidad de Zaragoza.
books.google.es/books?isbn=9788417633943
- Yana, M. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Sunarp) San Borja - Lima 2018* [trabajo de grado, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/645>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia - estudios correlacionales

Título preliminar: Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable dependiente	Población: 205 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Moquegua. Moquegua, 2022 Muestra: 134 enfermeras que laboran en el Hospital Regional de Moquegua. Moquegua, 2022 Técnica y tipo de muestreo: Método de investigación: Científico Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Descriptivo-correlacional Diseño de investigación No experimental, transaccional Tipo de muestreo: Probabilístico Muestreo aleatorio simple (MAS) Técnica de recolección de datos: -Encuesta Instrumento de recolección: -Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) - Escala de comportamiento organizacional 40 - Motivación laboral.
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	- Focalizado en la solución del problema -Autofocalización negativa -Reevaluación positiva	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables independientes	
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	-Expresión Emocional Abierta -Evitación -Búsqueda de apoyo social -Religión	
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?	Identificar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.		
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022?	Conocer la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	Existe una relación directa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua en el año 2022.	Motivación laboral -Necesidad de logro -Necesidad de afiliación -Necesidad de poder	
Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema (en formato APA)			Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico(en formato APA)	
Alvarado, L. (2019). <i>Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores</i> (tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Centty, J., & Ortega, M. (2018). <i>Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Julio Pinto Manrique PNP</i> (tesis de segunda especialidad en Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Chavez, L. (2018). <i>Diseño de un sistema de cableado estructurado para el Hospital Regional de Moquegua</i> (tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Curasi, E. (2020). <i>Calidad del cuidado de enfermería y satisfacción de los usuarios en el servicio de emergencia del Hospital Regional de Moquegua, 2019</i> (tesis de segunda especialidad en Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín). García, L. (2019). <i>Motivación de logro de los enfermeros del Hospital Regional II-2-JAMO-Tumbes, 2018</i> (tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote). Ramírez, I. (2017). <i>Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de Salud de la Microred Ate III 2017</i> (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Vaca, L. (2016). <i>Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión en la Universidad Técnica de Ambato</i> (tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Vela, M. (2019). <i>Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2018</i> (tesis de maestría, Universidad Peruana Unión).			Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación: elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). <i>Atención Primaria</i> , 31(8), 527-538. https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8 Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). <i>Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta</i> . México: McGraw-Hill Interamericana de España.	

Anexo 2

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

*

Con este documento te invito a participar en la investigación denominada "Estilos de Afrontamiento al Estrés y Motivación Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Moquegua". Esta tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral que presentan las enfermeras y los enfermeros.

Los datos recopilados de este estudio serán totalmente confidenciales y se utilizara únicamente con fines de investigación. ¿Esta de acuerdo en participar voluntariamente?.

Si acepto participar en el estudio

Anexo 3
Instrumentos de estudio



Sección 1 de 5

Investigación de Estilos de Afrontamiento al Estrés y Motivación Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Moquegua.



Necesitamos conocer algunos datos generales sobre ti.



Descripción (opcional)

Sexo *

- Femenino
- Masculino

Edad *



Indica el rango correspondiente a tu edad

- Entre 28 y 34 años
- Entre 35 y 41 años
- Entre 42 y 48 años
- Entre 49 y 55 años
- Entre 56 y 62 años
- Entre 63 y 69 años

Servicio en el que trabaja *

- Emergencia
- Medicina
- Cirugía y Traumatología
- Salud Mental
- Pediatría
- Neonatología
- Ginecología
- Centro Quirúrgico
- Unidad de Cuidados Intensivos UCI
- Consultas Externas
- Área de Covid -19
- Rayos X
- Salud Ocupacional
- Banco de Sangre
- Epidemiología
- Seguros

Tiempo de Servicio *

- Entre 1 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Entre 21 y 25 años
- Entre 26 y 30 años

Queremos determinar si te encuentras motivado en tu trabajo.

Descripción (opcional)

Instrucciones

Nos interesa determinar con que frecuencia te encuentras motivada /o en tu trabajo, ya que todos los días enfrentas diversas circunstancias como la sobre carga laboral, el cansancio, entre otros. Por favor lee cada una de las oraciones relacionadas a su trabajo, reflexione y luego marca con sinceridad y franqueza la opción que mejor describa tu percepción. Por favor toma en cuenta la siguiente escala de calificación para que puedas escoger el número que corresponda a tu respuesta.

Escala de Calificación

1 Total Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Total Acuerdo
---------------------------	------------------------	-----------------------------------	---------------------	------------------------

1.Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización. *

1. Total Desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
4. De Acuerdo
5. Total Acuerdo

2. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

3. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

4. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

5. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

6. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

7. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

8. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

9. Tener mucho tiempo para estar con mi familia. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijan. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

14. Contar con oportunidades de influir en los demás. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

16. Hacer cosas que influyan a otros. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

17. Ocupar un puesto de prestigio. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

:::

18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mí un equipo de personas. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

...

29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

30. Tener oportunidades para ser muy conocido. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

:::

31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

34. Realizar un trabajo de alta calidad. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

:::

36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo. *

- 1. Total Desacuerdo
- 2. En Desacuerdo
- 3. Ni Acuerdo Ni Desacuerdo
- 4. De Acuerdo
- 5. Total Acuerdo

Queremos conocer cual es tu forma de comportarte y pensar habitualmente ante situaciones estresantes en tu trabajo. ✕ ⋮

Descripción (opcional)

Instrucciones

Nos interesa conocer con que frecuencia empleas las formas de afrontamiento al estrés en tu centro laboral. Por favor lee con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recuerde en que medida usted la ha utilizado últimamente cuando ha tenido que enfrentar situaciones de estrés, marca la opción que mejor describa tu percepción. Por favor toma en cuenta la siguiente escala de calificación para que puedas elegir el número que corresponda a tu respuesta.

Escala de Calificación

0 Nunca	1 Pocas Veces	2 A Veces	3 Frecuentemente	4 Casi Siempre
----------------	----------------------	------------------	-------------------------	-----------------------

1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente. *

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal. *

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema. *

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

4.Descargué mi mal humor con los demás. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

5.Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

6.Le conté a familiares o amigos cómo me sentía. ^{...} *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

7.Asistí a la iglesia. *

- 0.Nunca
- 1.Pocas Veces
- 2.A Veces
- 3.Frecuentemente
- 4.Casi Siempre

8.Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados. *

- 0. Nunca
- 1.Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

9.No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

10.Intenté sacar algo positivo del problema. * :::

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

11.Insulté a ciertas personas. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

12.Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

13.Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etcétera.) *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

...

16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

17. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

...

18. Me comporté de forma hostil con los demás. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

19. Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etcétera para olvidarme del problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

20. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

21. Acudí a la iglesia para rogar que se solucionase el problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

22. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

23. Me sentí indefensa/o e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

24. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

25. Agredí a algunas personas. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

26. Procuré no pensar en el problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

27. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

28. Tuve fe en que Dios remediaría la situación. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

29.Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

30.Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

31.Experimenté personalmente eso de que "no hay mal que por bien no venga". *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

32.Me irrité con alguna gente. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

33.Practiqué algún deporte para olvidarme del problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

34. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

35. Recé. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

:::

36. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

37. Me resigné a aceptar las cosas como eran. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

38. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor. *

- 0. Nunca
- 1. Pocas Veces
- 2. A Veces
- 3. Frecuentemente
- 4. Casi Siempre

⋮

39. Luché y me desahogué expresando mis sentimientos. *

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

*

40. Intenté olvidarme de todo.

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

*

41. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos.

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

*

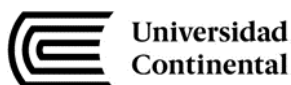
42. Acudí a la iglesia para poner velas o rezar.

0. Nunca
1. Pocas Veces
2. A Veces
3. Frecuentemente
4. Casi Siempre

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR EN ESTA INVESTIGACIÓN

✕ ⋮

Descripción (opcional)

Anexo 4**Aprobación del Comité de Ética**

Universidad
Continental

Huancayo, 25 de octubre de 2022

OFICIO N° 207-2022-CE-FH-UC

Señor(es):

BACH. BRIZIA BENITA GUTIÉRREZ MACHACA

Presente-

EXP. 207- 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: “**ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA, 2022.**”, ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes observaciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,

 **Claudia Ríos Cataño**
Comité de Ética en Investigación
Facultad de Humanidades
Presidenta
Universidad Continental

Anexo 5**Informe de conformidad para inscripción de plan de tesis****INFORME No. 005 – 2022 –DTHB**

A : Eliana Carmen Mori Arciniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Diana Trilce Huamaní Breña

ASUNTO : Informe de conformidad para inscripción de plan de tesis

FECHA : 12 de septiembre de 2022

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber concluido el desarrollo del plan de tesis titulado: "Estilos de Afrontamiento al Estrés y Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022", perteneciente al/la estudiante Brizia Benita Gutiérrez Machaca de la E.A.P. de Psicología; luego de la respectiva revisión a los requisitos de forma y fondo, en mi condición de asesora, y en cumplimiento al Reglamento Académico de la Universidad Continental, informo que el plan de tesis se encuentra EXPEDITO para la inscripción en la Facultad que usted preside.

Lo que comunico para conocimiento y fines correspondientes.

Atentamente,

Diana Trilce Huamaní Breña

Asesor de tesis

Anexo 6

Autorización del Hospital Regional de Moquegua para el proyecto de investigación



Dirección Regional de
Salud Moquegua



**“Año del Fortalecimiento de la
Soberanía Nacional”**

“Decenio de la Igualdad de oportunidades
para mujeres y hombres”

Moquegua, 27 de diciembre de 2022

CARTA N° 322 - 2022-DIRESA-HRM/01

Señor (a):
BRIZIA BENITA GUTIERREZ MACHACA
CEL.976556004
Moquegua

Presente. –

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al Solicitud con registro N° 7785 de fecha 14 de noviembre de 2022, sobre autorización para realizar trabajo de investigación.

Al respecto, se ha cursado el pedido de solicitud a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación quien a través de informe N° 107 -2022-DIRESA-HRM/08 señala que Doña Briza Benita Gutierrez Machaca realice el proyecto de investigación titulado “Estilos de Afrontamiento al Estrés y Motivación Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional de Moquegua”

En consideración de lo señalado líneas arriba, se otorga autorización para realizar dicho proyecto de investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.,



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
M.E. JOSÉ LUIS HORNA DONOSO
CMP. 051534
DIRECTOR EJECUTIVO

INFORME N° 107-2022-DIRESA-HRM/08

A : M.C. JOSE LUIS HORNA DONOSO
 Director Ejecutivo del Hospital Regional Moquegua
DE : M.C. OMAR EMILIO TRUJILLO ZEBALLOS
 Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
ASUNTO : TRABAJO DE INVESTIGACIÓN AUTORIZADO
REFERENCIA : SOLICITUD S/N REG. N° 7785
FECHA : Moquegua, 21 diciembre de 2022



Por medio del presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que esta jefatura otorga la autorización para que Doña BRIZIA BENITA GUTIERREZ MACHACA de la Universidad Continental, realice el proyecto de investigación "ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA 2022" según lo solicita.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y demás trámites correspondientes correspondiente.

Atentamente,

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA


 M.C. WALTER NEIRA FLORES
 PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN
 INVESTIGACIÓN

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA


 M.C. OMAR EMILIO TRUJILLO ZEBALLOS
 JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E
 INVESTIGACIÓN

HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA
 DIRECCIÓN EJECUTIVA

MOQUEGUA, 22 de 12 de 2022
 PASE POR: Secretaria
 PARA: carta a interesado

