



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE SICOLOGÍA**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL – UGEL MAYNAS, AÑO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA : Bach. Psic. Johanna Giselly Alava Rengifo

ASESOR : Psic. Nestor Pérez Tenazoa, Mgr.

SAN JUAN BAUTISTA - PERÚ

2022

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

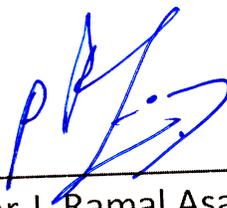
El Trabajo de Suficiencia Profesional Titulado:

**“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL MAYNAS, AÑO 2022”**

De los alumnos: **JOHANNA GISELLY ALAVA RENGIFO**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **3% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 14 de Diciembre del 2022.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

Document Information

Analyzed document	UCP_SALUD_2022_TSP_JOHANNAALAVA_V2.pdf
Submitted	(D137858863) 2022-12-14T17:37:00.0000000
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	3%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	7_Guevara y Pacheco_TT2_170_EF.docx Document 7_Guevara y Pacheco_TT2_170_EF.docx (D121101376)	 	2
SA	Proyecto de investigacion Mejia Matos.pdf Document Proyecto de investigacion Mejia Matos.pdf (D40383201)	 	5
SA	TESIS MESTANZA.docx Document TESIS MESTANZA.docx (D131234672)	 	6
SA	URKUM-Sanchez Hector 29 DE ABRIL.docx Document URKUM-Sanchez Hector 29 DE ABRIL.docx (D135187674)	 	1
SA	1A_Tataje_Véliz_Magda_Maestria_2019.docx.docx Document 1A_Tataje_Véliz_Magda_Maestria_2019.docx.docx (D55214525)	 	1
W	URL: https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Resolucion-000400-2022-Servir-TSC-Segunda-Sala-LPDerecho.pdf Fetched: 2022-05-24T17:38:22.5530000	 	1

DEDICATORIA

A Dios sobre todas las cosas...

Por darme alternativas y por nuevos comienzos.

A mi Familia amada por estar siempre ahí con su apoyo incondicional, dedicación, esmero y confianza por aquel apoyo, dirigido siempre al alcance de esta meta que he logrado, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles...

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a Dios por su gracia y brindarme las herramientas oportunas para cumplir su propósito en mi vida.

Con mucho amor principalmente a mi Familia, a mis Pastores por invertir tiempo en este preciado regalo de estudio superior, a ellos que a lo largo de mi vida siempre fueron y son mi soporte y mi guía. Gracias a ellos que siempre están a mi lado que con su acertada dirección hoy culmino una etapa importante en mi vida, mi título profesional.

A todas las personas involucradas que estuvieron a mi lado y que contribuyeron a cumplir este objetivo, Gracias.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 1123-2022-UCP-FCS, del 29 de Setiembre del 2022, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional a los señores:

✚ Psic. Mgr. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo **Presidente**
✚ Psic. José Alberto Díaz Guerrero **Miembro**

Como Asesor: **Psic. Mgr. Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 12:00 p.m. horas, del día Viernes 30 de Diciembre del 2022, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de SICOLOGÍA – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL MAYNAS, AÑO 2022"**.

Presentado por la sustentante: **JOHANNA GISELLY ALAVA RENGIFO.**

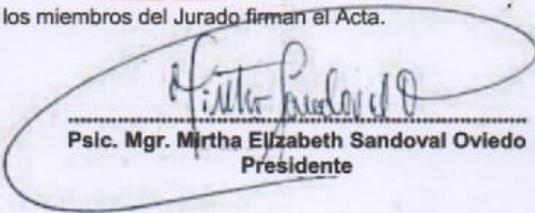
Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN PSICOLOGIA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:
.....ABSUELTAS CORRECTAMENTE.....

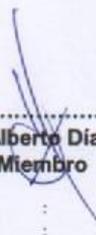
El Jurado después de la deliberación en privado llevo a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD CON NOTA : 17 (DIECISIETE).**

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.



.....
Psic. Mgr. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo
Presidente

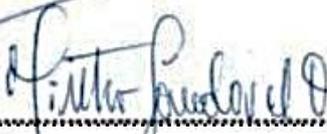


.....
Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro

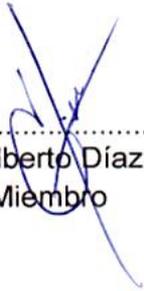
CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DENOMINADO:
“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –
UGEL MAYNAS, AÑO 2022”**

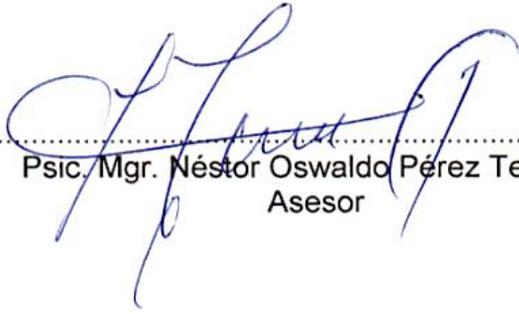
MIEMBROS DEL JURADO



.....
Psic. Mirtha Sandoval Oviedo, Mgr.
Presidente



.....
Psic. José Alberto Díaz Guerrero
Miembro



.....
Psic. Mgr. Néstor Oswaldo Pérez Tenazoa
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	i
Constancia de originalidad del trabajo de investigación	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Acta de sustentación	V
Hoja de aprobación	VI
Índice de contenido	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
1. Introducción	10
2. Planteamiento del problema	24
3. Objetivos	27
3.1. Objetivo general	27
3.2. Objetivos específicos	27
4. Variable	27
5. Operacionalización de las variables	28
6. Metodología	29
6.1. Tipo de diseño de investigación	29
6.2. Población y muestra	29
6.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.	30
6.6. Aspectos éticos	32
7. Resultados	33
8. Discusión	54
9. Conclusiones	56
10. Recomendaciones	57
11. Referencias bibliográficas	58
Anexos	59
Anexo N° 1: Matriz de consistencia	60
Anexo N° 2 Carta de presentación a la institución	67
Anexo N° 3 Carta de aceptación	68
Anexo N° 4 Consentimiento informado	69
Anexo N° 5: Instrumentos de recolección de datos	70

Resumen

El propósito de la presente investigación es determinar las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022. El presente estudio es con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo simple, la población estuvo conformada por 41 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, siendo la muestra la misma cantidad de la población, según muestreo no probabilístico y a conveniencia y cumplen con el criterio de inclusión y exclusión. La técnica fue la psicométrica y el instrumento fue el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE (Coping Estimation). La información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v22. Los resultados fueron: las estrategias de afrontamiento al estrés enfocadas en el problema fueron el “Afrontamiento directo” y “Planificación de actividades”, ambas estrategias con un valor porcentual del 39,0%, y un 29,3% busca soporte social. En cuanto a la estrategia enfocada en la emoción, es la “Reinterpretación” con un 82,9% seguido de la “Búsqueda de soporte emocional” con el 29,3% y en las estrategias adicionales se encontró que la “distracción” con tan solo el 2,4% es empleada. Concluyendo que: la mayoría de los trabajadores emplea estrategias de afrontamiento al estrés.

Palabras claves: Afrontamiento al estrés.

Abstract

The purpose of this research is to determine the stress coping strategies of the workers of the Local Educational Management Unit - UGEL MAYNAS. 2022. The present study is with a quantitative, non-experimental, simple descriptive approach, the population was made up of 41 workers from the Local Educational Management Unit - UGEL MAYNAS, the sample being the same amount of the population, according to non-probabilistic sampling and convenience and meet the inclusion and exclusion criteria. The technique was psychometric and the instrument was the COPE Coping Styles Questionnaire (Coping Estimation). The information was processed using the statistical program SPSS v22. The results were: the stress coping strategies focused on the problem were "Direct coping" and "Activity planning", both strategies with a percentage value of 39.0%, and 29.3% seek social support. Regarding the strategy focused on emotion, it is the "Reinterpretation" with 82.9% followed by the "Search for emotional support" with 29.3% and in the additional strategies it was found that "distraction" with as only 2.4% are employed. Concluding that: the majority of workers use stress coping strategies.

Keywords: Coping with stress.

1. Introducción

“En los últimos años, el estrés ha sido considerado uno de los problemas más complejos en la esfera de la vida social, profesional y académica. Algunos tratadistas del tema sostienen que el estrés es la enfermedad de mayor prevalencia en el mundo y al que poca atención le prestan algunos gobiernos” Sánchez (2017).

En la misma línea, Sánchez (2022) considera que las problemáticas sociales con amplia data son generadoras de estrés con efectos negativos en la salud de las personas que al no encontrar estrategias de afronte adecuado puede producir consecuencias fatales, sin embargo, la comprensión de esta puede ayudar a las personas que padecen de estrés a optar estrategias de adecuadas de afronte.

La investigación presenta como tema determinar las “Estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local – UGEL MAYNAS, año 2022, evaluados a través del Cuestionario Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de los autores Carver, Scheier y Weintraub (1989).

El estrés es bien comprendido como la consecuencia de demandas de la vida cotidiana y situaciones ambientales, sociales y personales que terminan desfavoreciendo en gran medida la salud de las personas, al vivir en tiempos de cambios constantes, como la nueva era tecnológica y de conectividad y un contexto de pandemia por la COVID-19, no cabe duda que este acontecimiento mundial viene afectando a todas las naciones. Por lo que nos indicaría un aumento de los niveles de estrés en las personas siendo este a su vez un predisponente a desarrollar otras enfermedades o agudizar enfermedades preexistentes. Lo OMS (2019) indicó que una por cada cinco personas estaría pasando y siendo afectado por una enfermedad mental.

El instituto de Opinión Pública de la Universidad Católica del Perú (2018) refleja nuestra realidad nacional mediante su estudio, indicando que un 80% de la población nacional padeció o padece de niveles de estrés y alteraciones relacionadas con el estrés.

En tal sentido, como indica Ormeño (2021) el afrontamiento al estrés es entendido como mecanismos de defensa en respuesta ante situaciones que se considera hostil, amenazante o aversiva, a fin de reducir y superar la situación estresante excesiva. En la presente investigación nos enfocaremos en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS esperando a que elijan por adecuados estilos de afrontamiento.

En tal sentido, se torna imperante y necesario conocer los tipos de estrategias o estilos de afrontamiento de las situaciones generadoras de estrés, que están empleando en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, en marco al contexto de la pandemia considerando el alto índice de estrés que ha provocado.

No hay duda que el problema del estrés es un fenómeno latente que el ser humano ha experimentado de siempre, los casi tres años que vamos desde la aparición de la pandemia por la Covid-19, el estrés aún sigue latente por las consecuencias de este fenómeno mundial (pérdidas humanas, desempleo) y a todo ello sumándole la preocupación de los padres de familia con el pronto inicio de las clases presenciales a nivel nacional por el gasto de útiles escolares que esto implica.

Es importante la ejecución del presente trabajo de investigación puesto que nos permitirá conocer los modos de afronte al estrés de los trabajadores de la UGEL - MAYNAS, en base a los resultados proponer estrategias o programas de intervención y capacitación a fin de brindar

información sobre el uso de estrategias efectivas que le ayudarán al personal a vencer sus dificultades estresantes y alcanzar sus objetivos.

El presente estudio presenta los siguientes antecedentes:

Antecedentes internacionales.

Canales (2021) en Santiago – Chile, en su investigación **titulada**: “Afrontamiento del estrés en Enfermeras que Trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19”. Investigación que tuvo como **objetivo** “analizar las estrategias de afrontamiento que utilizan las enfermeras que trabajan en las unidades de emergencia de los hospitales públicos para manejar el estrés activado en el contexto COVID-19”. El **estudio** es de tipo descriptivo con un diseño no experimental-trasversal ya que solo se recolecto datos en un momento dado y con un enfoque mixto. La **técnica** fue la entrevista semi estructurada y la psicometría siendo el **instrumento** La Escala de Estrategias de Coping Modificada [EEC-M]. Los **resultados** fueron: en cuanto al modo de afrontamiento relacionado a “Solución de problemas”, el 54,6% tuvo un nivel alto al igual que en “Evitación emocional” con un 47% y solo un 48% en “Espera”. **Concluye**: las estrategias de evaluación coinciden en que las estrategias más utilizadas por las enfermas son: solución de problema, espera, evitación emocional, reacción agresiva y autonomía.

Antecedentes nacionales.

Ormeño (2021) en Ica – Perú, en su investigación **denominada**: Modos de afrontamiento al estrés en pandemia según ciclo de estudiantes de Psicología de Ica, 2021. La investigación tuvo como **objetivo** “determinar la diferencia de los Modos de Afrontamiento al Estrés en pandemia según el ciclo de estudio en psicología de Ica,

durante el periodo de enero hasta abril del 2021”. El **método** de la investigación fue de tipo cuantitativo y se empleó el tipo de investigación descriptiva, de nivel descriptivo, basándose en un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo comparativo. La **población** estuvo conformada por 163 estudiantes siendo la **muestra** 50 estudiantes. La **técnica** fue la psicometría y el **instrumento** psicológico denominado Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE) de Carver, Scheier y Weintraub (1989). Los **resultados** fueron: se identificó que un 39,9 % emplea de manera frecuente modos de afrontamiento “centrados en el problema”, 48,5 % de manera frecuente modos “centrados en la emoción” y 11,7 % de manera frecuente los “otros estilos adicionales” de afrontamiento. **Concluye:** existen diferencias entre los modos de afrontamiento que emplea el estudiante y que cuanto mayor sea el ciclo que se encuentra cursando optará por estrategias dentro de los modos de afrontamiento centrados en el problema, mientras que cuanto menor sea el ciclo usará estrategias dentro de los modos centrados en la emoción, y en general, sin importar el ciclo no emplearán o será pocas veces el uso de los otros estilos adicionales o de evitación de afrontamiento.

Salazar (2021) en Lima – Perú, en su investigación **titulada:** “Estrategias de afrontamiento al estrés en adolescentes escolares: un estudio comparativo” se planteó como **objetivo** central poder identificar las estrategias y estilos de afrontamiento más empleados en estudiantes adolescentes. El **estudio** fue con enfoque de investigación cuantitativo, diseño de experimentación no experimental de corte transversal y tipología descriptiva comparativa. La **población** y **muestra** fue de 321 adolescentes, muestra no probabilística de modelo intencional. La **técnica** fue la psicometría y el **instrumento** *Adolescent Coping Scale* (ACS) elaborada por Frydenberg y Lewis (1994); la cual fue adaptada en el contexto peruano por Caycho, Castilla, y Shimabukuro (2014). Los **resultados** fueron: las estrategias más usadas fueron: la focalización en

el problema ($M= 23.00$, $DE= 5.86$), reestructuración cognitiva ($M= 14.60$, $DE = 3.54$) y ansiedad ($M= 14.40$, $DE = 3.35$) y el estilo de afrontamiento con más uso es el centrado en el problema ($M= 59.40$, $DE = 13.50$), en cuanto a la diferenciación por sexo y grado estudiantil se encuentra una diferencia trivial ($PS_{est} \geq 0,56$). Se **concluye**: las estrategias de afrontamiento más empleadas son la focalización en el problema y la reestructuración y el estilo de afrontamiento más usado es el centrado en el problema. Así también, no se encuentran magnitudes diferenciales entre las estrategias y estilos de afrontamiento según el sexo y grado estudiantil.

De la Cruz (2019) en Lima – Perú, en su investigación **titulada**: “Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras del servicio de hospitalización clínica universitaria comas agosto 2018”. Tuvo como **objetivo** Identificar las diversas estrategias de afrontamiento al estrés laboral que se encuentran presentes en las Enfermeras del servicio de Hospitalización de la Clínica Universitario Comas - agosto 2018. La **metodología** del estudio es de nivel cuantitativo y de corte transversal. La **población** y **muestra** fue 50 enfermeras según muestreo no probabilístico y a conveniencia y cumplen con el criterio de inclusión durante el mes de agosto 2018. La **técnica** fue la encuesta y el instrumento el cuestionario usado, el cual fue inventario de Estrategias de Afrontamiento “Coping Strategies Inventory, CSI, Tobin, Holroyd y Reynolds”. Los **resultados** fueron: El 67% de las enfermeras no cuentan con estrategias de afrontamiento solo el 33% presentan estrategias de afrontamiento al estrés laboral. **Concluye**: las enfermeras muestran la ausencia de estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral.

Luna (2019) en Chiclayo – Perú, en su estudio **titulado**: “Estrategias de afrontamiento al estrés en estudiantes de prácticas preprofesionales de ciencias de la salud, en un hospital público nivel II-I de Lambayeque, agosto-diciembre, 2018”. Cuyo **objetivo** fue “determinar las estrategias

de afrontamiento al estrés empleadas por los estudiantes de prácticas preprofesionales de ciencias de la salud, de un hospital público nivel II-I de la ciudad de Lambayeque según, escuela profesional y universidades”. Este **estudio** fue de tipo descriptivo, no experimental. La **población y muestra** estuvo conformada por 80 estudiantes. La **técnica** fue la encuesta y se utilizó como **técnica** el cuestionario de Estrategias de Afrontamiento al Estrés (COPE). Los **resultados** fueron: los estudiantes obtuvieron mayor porcentaje en la estrategia reinterpretación positiva y crecimiento. En cuanto al tipo de estrategia de afrontamiento se halló con más frecuencia el uso de “Reinterpretación positiva y crecimiento” con un 83,75%, 67,50% el “Apoyo social razones e instrumentales”, 60,00% “Apoyo social razones emocionales”, un 53,75% “Afrontamiento activo” y “Planificación de actividades” con un 56,25%. En relación al tipo de afrontamiento menos frecuente se halló que el 92,50% emplea estrategias de “Desentendimiento conductual” y un 76,25% la “Negación”. **Concluye:** La estrategia de afrontamiento al estrés que utilizan en la frecuencia de forma frecuente los estudiantes de prácticas preprofesionales de ciencias de la salud de un hospital nivel II-I fue reinterpretación positiva y crecimiento, apoyo social razones instrumentales, apoyo social razones emocionales, planificación de actividades y afrontamiento activo; en la frecuencia depende de las circunstancias fue postergación de actividades, y en la frecuencia muy pocas veces fue desentendimiento conductual.

Cubas y Parra (2019) en Lima – Perú, en su **estudio**: “Afrontamiento al estrés y rasgos de personalidad en estudiantes de Administración y Marketing de Zegel IPAE Surco, 2019”. Tuvo como **objetivo** “determinar la relación existente entre el afrontamiento al estrés y los rasgos de personalidad en estudiantes de administración y marketing de Zegel IPAE, Surco, 2019”. El **estudio** fue de tipo aplicado cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de tipo transaccional correlacional. La **población y muestra** estuvo constituida por 100

estudiantes, seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. La **técnica** fue la encuesta y el **instrumento** el cuestionario de Modos de Afrontamiento del Estrés COPE de Carver y la prueba BIG FIVE de Caprara, Barbaranelli y Borgogni. Los **resultados** fueron: evidencian una asociación de interdependencia entre los estilos de afrontamiento al estrés y los rasgos de personalidad afabilidad, tesón y estabilidad emocional. En cuanto al resultado general, el 40% utiliza muy pocas veces técnicas de afrontamiento, un 28% lo usa dependiendo de las circunstancias y un 32% las utiliza frecuentemente. Sobre las dimensiones, “Enfocado en el problema”, el 41% los usa muy pocas veces, un 36% depende de las circunstancias y solo un 23% frecuentemente, concerniente a “Enfocado en la emoción”, el 41% lo emplea muy pocas veces, 38% depende de las circunstancias y solo un 21% frecuentemente, en cuanto a “Otros estilos de afrontamiento”, el 36% lo usa depende de la circunstancia, 34% muy pocas veces y un 30% frecuentemente. **Concluye:** Existe relación significativa entre el afrontamiento al estrés y los rasgos de personalidad en estudiantes de administración y marketing de Zegel IPAE, Surco 2019. Esto indicaría que existe una influencia significativa entre los rasgos de la personalidad y la manera cómo los estudiantes afrontan el estrés.

Fujiki (2016) en Lima – Perú, en su **estudio** sobre: “Estilos de afrontamiento en adultos que padecen de psoriasis en lima metropolitana”. Cuya **finalidad** fue “conocer los estilos y estrategias de afrontamiento en adultos con psoriasis en Lima Metropolitana”. **Investigación** de tipo descriptivo. La **población** y muestra fue de 80 pacientes. La **técnica** fue la encuesta y el **instrumento** el cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE (Coping Estimation) desarrollado por Carver, Scheier y Weintraub (1989). Los **resultados** fueron: el estilo de afrontamiento “centrado en la emoción” es la más utilizada, seguido del afrontamiento “centrado en el problema” y el menos empleado es el estilo de afrontamiento “menos útil o evitativo”. Las estrategias de mayor

preferencia fueron la “aceptación”, “reinterpretación positiva” y “búsqueda de apoyo social por razones emocionales”, mientras que las de menos usadas fueron “negación”, “desentendimiento conductual” y “desentendimiento mental”. **Concluye:** Existen diferencias significativas en el estilo de afrontamiento de las personas que padecen de psoriasis en Lima Metropolitana. El estilo de mayor preferencia es el centrado en la emoción y de menor preferencia es el evitativo.

Antecedentes locales.

Sánchez (2017) en Iquitos – Perú, su investigación: “Estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una municipalidad distrital”. Tuvo como **finalidad** “determinar las estrategias de afrontamiento al estrés que son utilizadas con mayor frecuencia por los trabajadores de una municipalidad distrital”. La **población** y **muestra** fue de 60 trabajadores. **Estudio** descriptivo-transversal. La **técnica** fue encuesta, y el **instrumento** el cuestionario de Modos de afrontamiento del Estrés Cope (forma disposicional CARVER y colaboradores), constituido por 52 ítems, con una confiabilidad de 0.55. Los **resultados** fueron: Según estilos, el 62% utiliza con mayor frecuencia el afrontamiento Soporte Social (enfocado en el problema), el 45% utiliza con mayor frecuencia el afrontamiento Soporte Emocional (enfocado en la emoción) y el 75% utiliza con mayor frecuencia la conducta inadecuada (enfocado en la evitación del problema). **Concluye:** las estrategias de afrontamiento al estrés, utilizadas con mayor frecuencia por los trabajadores son la búsqueda de soporte social, búsqueda de soporte emocional y conducta inadecuada, las dos primeras estrategias permiten al trabajador afrontar de manera adecuada al estrés bajo la carga laboral que presentan.

Bases teóricas

Estrés

Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdéz, 2003. Refieren que “diversas investigaciones referentes al estrés miran a los desastres naturales, problemas sociales, las enfermedades fisiológicas, entre otros contextos negativos como generadores de estrés. Considerándolos como estresores en cualquier parte del mundo. Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdéz (Como se citó en Ormeño, 2021, p. 25).

Para López Llave y Pérez (2006) “El estrés, es una manifestación del aumento de la activación fisiológica y cognitiva, donde la sobre activación va a favorecer que exista una mejoría en la capacidad de percibir los estímulos. Conjuntamente, estipula que el procesamiento de la información sea más rápido, lo cual permite que la búsqueda de 10 soluciones sea más eficaz y, así se pueda realizar una mejor selección de las respuestas con las cuales se afronte la situación la cual uno considere como estresante”. Llave y Pérez (Como se citó en Ormeño, 2021, p. 18).

De acuerdo a la OMS (2019), “define que el estrés generado por las jornadas laborales es visto como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, conductuales y cognitivas ante la sobredemanda de conocimientos y habilidades que le exigen en las horas de labor, el individuo puede sentir un cambio fisiológico debido a todo ello, como tensión muscular, aceleración del ritmo cardíaco, entre otros” OMS (Como se citó en De la Cruz, 2019, p. 29).

Bensabat y Selye (1996) lo describen como un “evento o serie de eventos que ponen a prueba la capacidad de adaptación de las personas y sus familias al mundo en que se desenvuelven para progresar”. Bensabat y Selye (Como se citó en Cubas y Parra, 2019, p. 27).

Por su lado Fontana (1992) “concibe el estrés como un problema de la vida dentro del grupo humano que se puede desenvolver, ante lo cual deben tener la capacidad y recursos necesarios para hacerles frente de manera adecuada. Estas personas son capaces de manejar el estrés encontrando formas de tomar la vida como es, manteniendo el sentido del humor y renovando energía y recursos”. Fontana (Como se citó en Cubas y Parra, 2019, p. 27).

Cassaretto et al. (2008) considera al estrés “como un proceso que incluye las transacciones entre el individuo y su medio ambiente durante el cual la percepción de amenaza o daño genera diversas reacciones físicas y psicológicas”. En la misma línea, Brannon & Feist, (2001) indican “que la interpretación de los acontecimientos estresantes es más importante que experimentar dichos acontecimientos. (Como se citó en Fujiki, 2016, p. 23).

Tipos de estrés

Según Hans Selye (Como se citó en Canales, et al, 2021, p. 23), existen 2 tipos de estrés. Uno es el estrés positivo (Eustrés), y el estrés negativo (Distrés).

Eustrés

Interacción del individuo con su estresor, donde la persona se encuentra con mente abierta y creativa, prepara al cuerpo y mente para una función adecuada. En este tipo de estrés, el individuo presenta sentimientos, actitudes deriva del placer, alegría, bienestar y equilibrio, así como también expectativas agradables y satisfactorias. Se mantiene el nivel de motivación en el trabajando y la vida cotidiana. Además, expresa talentos especiales.

Distrés

Se genera cuando se produce una sobrecarga de trabajo no manejable, desbordante, posteriormente desencadenando un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina reduciendo la producción del individuo, aparición de enfermedades psicosomáticas y un envejecimiento acelerado. Queda perturbado el estado de ánimo. Se produce un estrés en forma negativa, lo cual le genera mal ambiente de trabajo, fracaso, ruptura familiar, duelo, entre otros.

Un estrés que en principio era positivo, puede convertirse en negativo, dependiendo de su intensidad. El ambiente físico puede generar un estrés, es en el ambiente social donde se da la mayoría de las situaciones que lo provocan.

En cuanto al estrés en el ámbito laboral “Es la reacción que tiene una persona ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos, y que ponen a prueba sus capacidades para afrontar la situación. Pueden ocurrir a través de diversas situaciones, la cual se puede agravar cuando el empleado siente que no recibe ayuda suficiente de sus colegas y supervisor, donde no puede afrontar las presiones laborales”. Canales, et al (2021, p. 23).

Por su lado, Álvarez (2015) (Como se citó en Cubas y Parra, 2019, p. 28), categoriza al estrés como normal, agudo y crónico:

Estrés normal: caracterizado por respuestas emocionales y conductuales manteniéndose en un estado de equilibrio físico y mental.

Estrés agudo: caracterizado por la percepción del estímulo estresor de forma aguda y provoca respuesta de naturaleza visceral como por ejemplo el intestinal y cardiovascular.

Estrés crónico: caracterizado por una experiencia constante, permanente y persistente. Donde el individuo no puede “reparar” y gestionar los estados emocionales y cognitivos. Por lo que da lugar a que la persona sobrepase sus recursos de afrontamiento a los estímulos estresores. Se considera estrés crónico cuando la sintomatología del estrés se sostiene por lo menos los seis meses.

Modos Afrontamiento al estrés

Lazarus y Folkman, (1986), definen el afrontamiento al estrés como los “esfuerzos, actos y procesos cognitivos - conductuales altamente cambiante con el fin de manejar las demandas específicas externas e internas que perciba la persona como excedente o que desborden sus propios recursos de respuesta. Ante situaciones estresantes las personas desarrollan esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, las llamadas estrategias de afrontamiento frente al estrés. Se debe tener en cuenta que entre el estrés y el afrontamiento existe una relación recíproca, producto que las decisiones que toma un sujeto para afrontar un problema podrían traer consigo consecuencias en la valoración del problema y en el subsecuente afrontamiento”. Lazarus y Folkman (Como se citó en Canales et al, 2021, p. 37).

Las consecuencias del estrés pueden ser gestionadas adecuadamente con las correctas estrategias de afrontamiento en la dinámica de demanda – afrontamiento por situaciones estresantes ya sea objetiva o subjetiva.

Podemos ir considerando que “las estrategias de afrontamiento brindan ayuda en las circunstancias de cuidado, la manera, el modo del

cual organiza el tiempo, conjunto de ayuda social, para elevar su nivel de vida. Cuando esta relación se repita el uso de estrategias de afrontamiento activas que dan buenos resultados, aumentará, en el individuo la sensación de sentirse efectivo en su tarea y la percepción de autoeficacia” De la Cruz (2019, p. 24).

Para Pereyra (2009) el afrontamiento es una forma de gestionar el estrés con fines adaptativos, refiriéndose como “aquellos esfuerzos cognitivos conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o externas que son evaluadas como excedentes desbordantes de los recursos del individuo” (Como se citó en Cubas et al, 2019, p. 31).

“Las consecuencias negativas del estrés son reguladas por un proceso llamado afrontamiento, el cual es considerado un proceso dinámico ya que responde a las demandas objetivas y evaluaciones subjetivas de una situación particular. Por eso, la relación entre estrés y afrontamiento es recíproca ya que las acciones que realiza una persona para superar un problema, afectan la valoración del problema y el subsecuente afrontamiento” Cassaretto, et al, 2003 (Como se citó en Fujiki, 2016, p. 46).

Según Alcoser (Como se citó en Sánchez, 2017, p. 21) mencionan las siguientes dimensiones y estrategias de afronte:

Dimensión	Conceptualización	Estrategia de afronte
Enfocado en el problema	Este estilo está asociado con una mayor probabilidad de resolver los eventos estresantes que se pueden presentar, considerándola como exitosa y adecuada; ya que trabaja directamente en la situación estresante con la finalidad de que se reduzca o desaparezca.	Afrontamiento directo (confrontación o concentrarse en resolver el problema).
		Planificación (planeamiento o acción social):
		Supresión.
		Retracción.
		Buscar apoyo social.
Enfocado en la emoción		Busca apoyo emocional
		Reinterpretación

	Son estrategias dirigidas a regular las consecuencias emocionales	Aceptación
		Busca apoyo espiritual
		Análisis de emociones
Enfocado en la negación del problema	Hace referencia a la adopción de conductas evasivas ante situaciones estresante.	Negación
		Conducta inadecuada
		Distracción

COPE- Cuestionario de estrategias de afrontamiento del estrés.

Luna (2019) nos refiere lo siguiente en relación al instrumento de medición:

Este instrumento fue desarrollado por Carver, Sheier y Weintraub (1989), con el objetivo de conocer cómo las personas reaccionan o responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes.

Este cuestionario presenta 52 ítems, el cual evalúa de manera general 3 modos de responder al estrés, los cuales están en función al problema, conductas y emociones de la persona. Esta a su vez se dividen en 13 estrategias, denominadas como: afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades competitivas, postergación de actividades, búsqueda de apoyo social por razones instrumentales (modos enfocados al problema); búsqueda de apoyo social por razones emocionales, reinterpretación positiva y crecimiento, aceptación, acudir a la religión, enfocar y liberar emociones (modos enfocados a la emoción); negación, desentendimiento conductual y desentendimiento mental (modos enfocados a la conducta). Las estrategias de cada modo vienen a indicar qué cosas piensa, hace y siente con más frecuencia la persona cuando se encuentra en una situación estresante.

Los resultados se obtienen mediante sumatoria de las respuestas en función a cada estrategia, haciendo un cálculo simple, logrando porcentajes de cuál o cuáles son los estilos o estrategias presentes en cada persona.

2. Planteamiento del problema

La pandemia por la Covid-19 generó altos índices de estrés, preocupación, ira y tristeza en la población mundial. El estrés fue lo que más ha aumentado, con un récord del 40% de los adultos de todo el mundo que dijeron haber experimentado estrés “mucho el día anterior”. Se trata del nivel más alto de los últimos 15 años. Este fenómeno de estrés aumentó en la mitad de los 116 países estudiados, con aumento de dos dígitos en el estrés en 21 países, lo que significa un bordeo de casi 190 millones de personas más en todo el orbe que ha experimentado estrés de manera significativa que en años anteriores. (Global de emociones 2021 de Gallup).

Según la OMS (2005), el estrés laboral es la duodécima causa de muerte más importante a nivel mundial de la salud, es comparada con una epidemia mundial, ya que puede llegar a aquejar al 100% de las personas que trabajan, produciendo alteraciones en su salud física y mental, generando ausentismo y déficit en la productividad como en el rendimiento personal, todo esto puede originar o agravar una serie de enfermedades, rotación laboral y accidentes.

Nuestro país no es ajeno a este aumento exponencial de estrés, en un acercamiento a nuestra realidad, se reportaron 11,457 casos de personas que solicitaron algún tipo de intervención psicológica por la línea 192, de los cuales, el 19,25% de los reportes eran por cuadros sintomatológicos de ansiedad causados por algún motivo laboral, el 12,94% a reacciones de estrés por altas concentraciones de trabajo, 10,92% con síntomas depresivos y solo un 3,25% relacionados a conductas suicidas derivadas de factores personales que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral. (MINSA, 2020).

Por su parte Barómetro Edenred Perú (2021), en su encuesta realizada a 1056 personas, halló que un 54,7% realiza teletrabajo parcial

o total, un 73% indicó un incremento en su carga laboral entre 1 y 5 horas al día. En lo que respecta a la implementación de programas de productividad, el 84,5% de personas refirió que, del aumento de carga laboral, no recibió ningún tipo de ganancia o estipendio monetario por horas extras. En relación al salario, el 18,7% refirió una disminución de su salario y el 74.2% manifestó que su salario se mantuvo. Se pone en evidencia un fuerte impacto sobre la motivación y productividad de los trabajadores y elevando más aun los niveles de estrés.

La Unidad de Gestión Educativa Local – Ugel Maynas, es una Institución que depende del Ministerio de Educación. En la región Loreto, depende la Dirección de Educación Loreto - DREL. Cuenta con 17 áreas un promedio de 3 a 4 trabajadores por área haciendo un total de 68 trabajadores y con horarios que superen las 08 horas laborales debido a la alta demanda de solución de problemas del Magisterio en la Provincia de Maynas. (Registro del Personal e Infraestructura). Es una institución que tiene que atender necesidades de todas las Instituciones Educativas, gestión y provisión de los servicios educativos de Educación Básica Regular – EBR, Educación Básica Especial – EBE, Educación Intercultural Bilingüe – EIB, Educación Técnico Productivo, en los 11 distritos de la Provincia de Maynas. (MOF y ROF). Se observó la presencia de estrés en la Ugel Maynas, puesto que durante mi proceso de internado en esta institución, se pudo observar que la mayoría de los trabajadores al promediar la una de la tarde manifestaban casi frecuentemente dolores de cabeza, palpitaciones en el parpado, o manifestaciones como: “espero jubilarme rápido”, “los reclamos de los docentes me tienen cansada”, “otra vez me quedare hasta las 5 de la tarde”, así como también quejas constantes por el retraso de sus remuneraciones.

Por ello se torna importante el abordaje a esta población puesto que “el estrés laboral es enemigo de las organizaciones ya que a la larga los

trabajadores presentarán problemas físicos y psicológicos perjudicando a la organización ya que no podrán alcanzar los niveles de eficiencia en la productividad y/o baja calidad en los servicios de atención que prestan las empresas a sus clientes”. Además, resalta la importancia del factor humano ya sea en una institución pública o privada puesto que ellos contribuyen con la innovación y conocimiento en materia de recursos tecnológicos, financieros y materiales. (Sánchez 2022).

Los indicadores referidos anteriormente hacen presumir la presencia de estrés en los trabajadores de la Ugel Maynas y una carencia de estrategias que permitan afrontarlo de manera eficiente. En ese sentido, se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, 2022?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

3.2. Objetivos específicos

1. Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, según edad, sexo, estado civil, grado de instrucción y tiempo de servicio.
2. Determinar la frecuencia de modos de estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.
3. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés con más frecuencia en su dimensión “enfocado en el problema”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.
4. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés frecuentemente empleado en su dimensión “enfocado en la emoción”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.
5. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés frecuentemente empleado en su dimensión “Estrategias adicionales”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

4. Variable

Estrategias de afrontamiento al estrés.

5. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Indicador	Definición operacional	Escala	Ítems
Afrontamiento al estrés (COPE)	"Es el resultado de la conducta que está en función a la percepción de una situación amenazante; en las cuales se ponen en manifiesto lo cognitivo, afectivo y otras formas conductuales de afrontar la situación estresante." (Carver, et. Al, 1989).	Estrategias de afrontamiento enfocado en el problema Estrategias de afrontamiento enfocado en la emoción Estrategias de afrontamiento enfocado en la negación del problema	Puntaje del COPE = 0 a 25	Escala de Intervalo	Afrontamiento activo: 1. 14. 27. 40. Planificación: 2. 15. 28. 41. La supresión de otras actividades: 3. 16. 29. 42. La postergación del afrontamiento: 4. 17. 30. 43. La búsqueda de apoyo social: 5. 18. 31. 44. La búsqueda de soporte emocional: 6. 19. 32. 45. Reinterpretación positiva y desarrollo personal: 7. 20. 33. 46. La aceptación: 8. 21. 34. 47. Acudir a la religión: 9. 22. 35. 48. Análisis de las emociones: 10. 23. 36. 49. Negación: 11. 24. 37. 50. Conductas inadecuadas: 12. 25. 38. 51. Distracción: 13. 26. 39. 52.
			Puntaje del COPE = 50 a 75		
			Puntaje del COPE = 100		

6. Metodología

6.1. Tipo de diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es con enfoque cuantitativo, porque permite la medición de la variable en estudio en términos numéricos, haciendo uso de la estadística, no experimental debido a que no se manipulará la variable y descriptivo, porque se detalla el comportamiento de la variable de estudio tal y cual como se presenta, las estrategias de afrontamiento frente al estrés generado por el ambiente laboral y de corte transversal, porque se realizó en un tiempo y espacio determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 1997, p. 92).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo simple



Donde:

M: Muestra de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.

O: Representa la medición de la variable: Estrategias de afrontamiento al estrés.

6.2. Población y muestra

Población

Lo conforman 41 trabajadores de distintas áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, año 2022.

Muestra

La muestra de la presente investigación está conformada por 41 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, según muestreo no probabilístico por conveniencia caracterizado por que el muestreo se realiza sobre el esfuerzo deliberado de tener muestras representativas cumpliendo con el criterio de inclusión y exclusión. Valderrama (2017, p.60).

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores administrativos (Nombrados y Contratados).
- Trabajadores (Directivos, Administrativos y Técnicos).
- 3 meses de estar laborando.
- Llenado total de la encuesta.

Criterios de exclusión

- Todos los trabajadores que no son administrativos.
- Trabajadores que no pertenezcan a la plana jerárquica.
- Trabajadores que omiten llenar total o parcialmente la encuesta.

6.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

Técnica

La técnica usada en el presente estudio fue la Psicométrica.

Instrumentos

- Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE (Coping Estimation)

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)
Autor	Carver; Seller
Año	1989
Procedencia	Estados Unidos
Estilos	Enfocado en el problema, en la emoción y en otros estilos de afrontamiento como la negación al problema.
Adaptación	Casuso (1996; en Chau en 1998 en población universitaria en Lima.
Traducción al español	Salazar C. Víctor (1993) UOPCH
Tipo de aplicación	Individual
Total, de ítems	52 distribuidos en 13 áreas
Rango de aplicación	de 16 a más
Materiales	Cuestionario con 52 ítems y plantillas de corrección
Calificación	de 1 a 4 puntos por cada respuesta
Validez	En cuanto a sus propiedades psicométricas, se realizaron los respectivos análisis estadísticos teniendo una muestra de 978 sujetos a quienes se les administró el cuestionario; en cuanto a la validez del instrumento se realiza el análisis factorial y se halla que once factores están en concordancia con las preguntas asignadas para cada factor. (Ormeño, 2021, p. 39).
Confiabilidad	Carver et al (1989) “se realizó el proceso de consistencia interna empleando el estadígrafo de Cronbach, los resultados de las subescalas fluctuaron entre 0,45 y 0,92 y también se empleó el método de test, el cual se administró luego de seis semanas los resultados oscilaron entre 0.42 y 0.89, reflejando adecuada estabilidad. Carver (citado en Ormeño, 2021, p. 39).

6.4. Procesamiento de recolección de datos

El procedimiento en la recolección de datos fue:

- Se solicitó autorización a la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ugel Maynas.
- Se ejecutó la aplicación del Instrumento.
- Se sistematizó y procesó los resultados obtenidos.
- Se analizó e interpretó los resultados obtenidos en función a los objetivos de estudio.
- Se elaboró el informe respectivo de acuerdo a las normas institucionales

6.5. Procesamiento y análisis de datos

La investigación que se desarrolló no tuvo hipótesis y se trabajará estadística descriptiva simple, por lo tanto, el análisis de datos se realizó mediante el software estadístico Statistical Package for Social Sciences - SPSS v22, de acuerdo al siguiente procedimiento:

- **Elaboración de base de datos:** Se elaboró una vista de variables y una vista de datos para contar y organizar las respuestas dadas por los informantes y proceder a realizar las respectivas agrupaciones y recodificaciones.
- **Tabulación:** Se procedió a elaborar tablas de distribución de frecuencias para organizar las respuestas de los informantes con su respectivo porcentaje, de acuerdo a los objetivos específicos y al objetivo general de investigación.
- **Gráficos:** Se diseñó gráficos de columnas para representar las frecuencias relativas (%) organizadas a través de las tablas estadísticas y objetivos.
- **Análisis estadístico:** Se calculó las frecuencias
- **Interpretación.** Se explicó el significado de cada uno de los resultados sistematizados en tablas y gráficos.

6.6. Aspectos éticos

Por la naturaleza y característica del estudio, éste no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los trabajadores de la UGEL MAYNAS, ciudad de Iquitos, cuyos datos e información fueron revisados e incluidos en el estudio, y cuya identificación permaneció en absoluta reserva. Asimismo, la participación de las personas fue mediante consentimiento informado, recibiendo información adecuada de acerca de los objetivos, métodos, fuentes de financiamiento, beneficios calculados, del mismo modo, el participante fue informado del derecho de retirarse de la investigación en cualquier momento. Helsinki (1975).

7. Resultados

Objetivo específico 1

Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, según edad, sexo, estado civil, grado de instrucción y tiempo de servicio.

Tabla 1

Sexo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	17	41,5	41,5	41,5
Válido Femenino	24	58,5	58,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 1 se presenta el sexo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 58,5% son de sexo femenino y un 41,5% fueron de sexo masculino.

Tabla 2

Edad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 25 años	3	7,3	7,3
	26 a 30 años	7	17,1	24,4
	31 a 35 años	3	7,3	31,7
	36 a 40 años	9	22,0	53,7
	41 a 45 años	3	7,3	61,0
	46 a 50 años	2	4,9	65,9
	51 a 55 años	7	17,1	82,9
	56 a 60 años	6	14,6	97,6
	61 a 65 años	1	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 2 se presenta la edad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, un 22,0% tienen 36 a 40 años, 17,1% entre 26 a 30 años, el 17,1% 51 a 55 años, un 14,6% 56 a 60 años, 7,3% 20 a 25 años, 7,3% 31 a 35 años, 7,3% de 41 a 45 años, el 4,9% 46 a 50 años y solo el 2,4% tiene 61 a 65 años.

Tabla 3

Estado civil de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero(a)	23	56,1	56,1
	Casado(a)	10	24,4	80,5
	Separado(a)	1	2,4	82,9
	Conviviente	5	12,2	95,1
	Viudo(a)	2	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 3 se presenta el estado civil de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 56,1% fueron soltero(a), un 24,4% casado(a), 12,2% conviviente, 4,9% viudo y tan solo el 2,4% estuvo separado(a).

Tabla 4

Nivel de instrucción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria completa	4	9,8	9,8	9,8
	Superior técnico	12	29,3	29,3	39,0
	Superior universitario	25	61,0	61,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 4 se presenta el nivel de instrucción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 61,0% tiene un nivel superior universitario, un 29,3% superior técnico y solo el 9,8% secundaria completa.

Tabla 5

Tiempo de servicio de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor a 1 año	9	22,0	22,0	22,0
1 año	5	12,2	12,2	34,1
Válido 2 a 5 años	9	22,0	22,0	56,1
Más de 10 años	18	43,9	43,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 5 se presenta el tiempo de servicio de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, un 43,9% cuenta con más de 10 años de servicio, el 22,0% menos de 1 año, 22,0% de 2 a 5 años y solo un 12,2% 1 año de servicio.

Objetivo específico 2

Determinar la frecuencia de modos de estrategias de afrontamiento al estrés en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

Tabla 6

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según afrontamiento directo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	2	4,9	4,9	4,9
Válido Depende de las circunstancias	23	56,1	56,1	61,0
Frecuente	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 6 se presenta el “Afrontamiento directo” al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, un 56,1% utiliza este modo dependiendo de las circunstancias, el 39,0% lo usa frecuentemente y tan solo el 4,9% pocas veces lo emplea.

Tabla 7

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según planificación de actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	3	7,3	7,3	7,3
Válido Depende de las circunstancias	22	53,7	53,7	61,0
Frecuente	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 7 se presenta la “Planificación de actividades” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 53,7% lo emplea dependiendo de las circunstancias, 39,0% frecuentemente y tan solo el 7,3% pocas veces planifica actividades.

Tabla 8

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según supresión de actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	11	26,8	26,8	26,8
Válido Depende de las circunstancias	27	65,9	65,9	92,7
Frecuente	3	7,3	7,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 8 se presenta la “Supresión de actividades” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, un 65,9% recurre a este modo, 26,8% lo emplea pocas veces y tan solo el 7,3% lo emplea frecuentemente.

Tabla 9

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según retracción de afrontamiento.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	14	34,1	34,1	34,1
Depende de las Válido circunstancias	26	63,4	63,4	97,6
Frecuente	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 9 se presenta la “Retracción de afrontamiento” al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 63,4% lo emplea dependiendo de las circunstancias, un 34,1% recurre pocas veces a este modo y tan solo el 2,4% lo utiliza frecuentemente.

Tabla 10

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según búsqueda de soporte social.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	3	7,3	7,3	7,3
Válido Depende de las circunstancias	16	39,0	39,0	46,3
Frecuente	22	53,7	53,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 10 se presenta la “búsqueda de soporte social” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 53,7% busca soporte social frecuentemente, un 39,0% recurre a este modo dependiendo de las circunstancias y tan solo un 7,3% lo emplea pocas veces.

Tabla 11

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según búsqueda de soporte emocional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	7	17,1	17,1	17,1
Válido Depende de las circunstancias	22	53,7	53,7	70,7
Frecuente	12	29,3	29,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 11 se presenta la “búsqueda de soporte emocional” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 53,7% busca soporte emocional dependiendo de las circunstancias, un 29,3% recurre a este modo frecuentemente y tan solo un 17,1% lo emplea pocas veces.

Tabla 12

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según reinterpretación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	2,4	2,4	2,4
Válido Pocas veces				
Depende de las circunstancias	6	14,6	14,6	17,1
Frecuente	34	82,9	82,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 12 se presenta la “Reinterpretación” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 82,9% reinterpreta la situación frecuentemente, un 14,6% recurre a este modo dependiendo de las circunstancias y tan solo un 2,4% lo emplea pocas veces.

Tabla 13

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según aceptación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	1	2,4	2,4	2,4
Válido Depende de las circunstancias	29	70,7	70,7	73,2
Frecuente	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 13 se presenta la “Aceptación” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 70,7% acepta la situación dependiendo de las circunstancias, un 26,8% recurre a este modo frecuentemente y tan solo un 2,4% lo emplea pocas veces.

Tabla 14

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según retorno a la religión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	3	7,3	7,3	7,3
Válido Depende de las circunstancias	31	75,6	75,6	82,9
Frecuente	7	17,1	17,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 14 se presenta al “Retorno a la religión” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 75,6% recurre a la religión dependiendo de las circunstancias, un 17,1% recurre a este modo frecuentemente y tan solo un 7,3% lo emplea pocas veces.

Tabla 15

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según análisis de emociones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	22	53,7	53,7	53,7
Válido Depende de las circunstancias	15	36,6	36,6	90,2
Frecuente	4	9,8	9,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 15 se presenta al “Análisis de emociones” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 53,7% pocas veces analiza sus emociones, un 36,6% recurre a este modo dependiente de las circunstancias y tan solo un 9,8% lo emplea frecuentemente.

Tabla 16

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según negación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	26	63,4	63,4	63,4
	Depende de las circunstancias	15	36,6	36,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 16 se presenta a la “Negación” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 63,4% pocas veces lo emplea y un 36,6% recurre a este modo dependiente de las circunstancias.

Tabla 17

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según conducta inadecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	32	78,0	78,0	78,0
	Depende de las circunstancias	9	22,0	22,0	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 17 se presenta a la “Conducta inadecuada” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 78,0% pocas veces presenta conducta inadecuada y un 22,0% recurre a este modo dependiente de las circunstancias.

Tabla 18

Modo de estrategia de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022, según distracción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	17	41,5	41,5	41,5
Válido Depende de las circunstancias	23	56,1	56,1	97,6
Frecuente	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 18 se presenta a la “Distracción” como modo de afronte al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Del total de 41 (100%) trabajadores, el 56,1% lo emplea dependiendo de las circunstancias, un 41,5% recurre a este modo pocas veces y tan solo un 2,4% se distrae frecuentemente.

Objetivo específico 3

Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés que frecuentemente empleados en su dimensión “enfocado en el problema”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

Tabla 19

Estrategias de afrontamiento enfocados en el problema al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

Modos de Estrategias enfocado en el problema	Depende Circunstancias		Frecuentemente		Pocas Veces		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Afrontamiento directo	23	56,1	16	39,0	2	4,9	41	100
Planificación de actividades	22	53,7	16	39,0	3	7,3	41	100
Supresión de actividades	27	65,9	3	7,3	11	26,8	41	100
Retracción de afrontamiento	26	63,4	1	2,4	14	34,1	41	100
Busca soporte social	22	53,7	12	29,3	7	17,1	41	100

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 19 se observa que la estrategia enfocada en el problema que con mayor frecuencia utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, es el “Afrontamiento directo” y “Planificación de actividades”, ambas estrategias con un valor porcentual del 39,0%, y un 29,3% busca soporte social.

Objetivo específico 4

Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés frecuentemente empleado en su dimensión “enfocado en la emoción”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

Tabla 20

Estrategias de afrontamiento enfocado en la emoción, de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

Modos de Estrategias enfocado en la emoción	Depende Circunstancias		Frecuentemente		Pocas Veces		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Búsqueda de soporte emocional.	22	53,7	12	29,3	7	17,1	41	100
Reinterpretación	6	14,6	34	82,9	1	2,4	41	100
Aceptación	29	70,7	11	26,8	1	2,4	41	100
Análisis de las emociones	15	36,6	4	9,8	22	53,7	41	100
Acudir a la religión	31	75,6	7	17,1	3	7,3	41	100

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 20 se observa que la estrategia enfocada en la emoción que con mayor frecuencia utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, es la “Reinterpretación” con un 82,9% seguido de la “Búsqueda de soporte emocional” con el 29,3%.

Objetivo específico 5

Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés frecuentemente empleado en su dimensión “Estrategias adicionales”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.

Tabla 21

Estrategias adicionales de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022.

Modos de Estrategias enfocado en estrategias adicionales	Depende Circunstancias		Frecuentemente		Pocas Veces		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Negación	15	36,6	0	0	26	63,4	41	100
Conductas inadecuadas	9	22,0	0	0	32	78,0	41	100
Distracción	23	56,1	1	2,4	17	41,5	41	100

Fuente: base de datos

Interpretación

Tabla 21 se observa estrategias adicionales de afrontamiento al estrés que emplean frecuentemente los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022., es la “distracción” con tan solo el 2,4%.

8. Discusión

Respecto al propósito de la presente investigación tuvo como objetivo poder determinar las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022. En base a los resultados, se halló que las estrategias de afrontamiento al estrés enfocadas en el problema fueron el “Afrontamiento directo” y “Planificación de actividades”, ambas estrategias con un valor porcentual del 39,0% (16), y un 29,3% (12) busca soporte social. En cuanto a la estrategia enfocada en la emoción, es la “Reinterpretación” con un 82,9% (34) seguido de la “Búsqueda de soporte emocional” con el 29,3% (12) y en las estrategias adicionales se encontró que la “distracción” con tan solo el 2,4% (1) es empleada.

Resultados que se complementan lo hallado por Sánchez (2017) que, según estilos, el 62% utiliza con mayor frecuencia el afrontamiento Soporte Social (enfocado en el problema), el 45% utiliza con mayor frecuencia el afrontamiento Soporte Emocional (enfocado en la emoción) y el 75% utiliza con mayor frecuencia la conducta inadecuada (enfocado en la evitación del problema). Estos hallazgos son similares a los encontrados por Fujiki (2016) donde el estilo de afrontamiento “centrado en la emoción” es la más utilizada, seguido del afrontamiento “centrado en el problema” y el menos empleado es el estilo de afrontamiento “menos útil o evitativo”. Las estrategias de mayor preferencia fueron la “aceptación”, “reinterpretación positiva” y “búsqueda de apoyo social por razones emocionales”, mientras que las de menos usadas fueron “negación”, “desentendimiento conductual” y “desentendimiento mental”. Esto se complementa con los resultados de Cubas y Parra (2019) donde hallaron que el 40% utiliza muy pocas veces técnicas de afrontamiento, un 28% lo usa dependiendo de las circunstancias y un 32% las utiliza frecuentemente. Sobre las dimensiones, “Enfocado en el problema”, el 41% los usa muy pocas veces, un 36% depende de las circunstancias y

solo un 23% frecuentemente, concerniente a “Enfocado en la emoción”, el 41” lo emplea muy pocas veces, 38% depende de las circunstancias y solo un 21% frecuentemente, en cuanto a “Otros estilos de afrontamiento”, el 36% lo usa depende de la circunstancia, 34% muy pocas veces y un 30% frecuentemente.

Por otro lado, los resultados se diferencian de los encontrados por Salazar (2021) donde las estrategias más usadas fueron: la focalización en el problema ($M= 23.00$, $DE= 5.86$), reestructuración cognitiva ($M= 14.60$, $DE = 3.54$) y ansiedad ($M= 14.40$, $DE = 3.35$) y el estilo de afrontamiento con más uso es el centrado en el problema ($M= 59.40$, $DE = 13.50$), en cuanto a la diferenciación por sexo y grado estudiantil se encuentra una diferencia trivial ($PSest \geq 0,56$).

9. Conclusiones

Acorde a los resultados de la investigación realizada se puede obtener las siguientes conclusiones:

Primera:

Los trabajadores emplean frecuentemente los modos de afrontamiento al estrés dependiendo de las circunstancias, con un 56,1% en afrontamiento directo, 53,7% en planificación de actividades, 65,9% en supresión de actividades, 63,4% para retracción de afrontamiento, 53,7% en búsqueda de soporte emocional, 70,7% en aceptación, 75,6% para retorno a la religión y un 56,1% en distracción.

Segunda:

Las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Enfocado en el problema fueron el “Afrontamiento directo” y “Planificación de actividades”, ambas estrategias con un valor porcentual del 39,0%, y un 29,3% busca soporte social.

Tercera:

Las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. En cuanto a la estrategia enfocado en la emoción, es la “Reinterpretación” con un 82,9% seguido de la “Búsqueda de soporte emocional” con el 29,3%.

Cuarta:

Las estrategias de afrontamiento al estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. Año 2022. Estrategias adicionales, es la “distracción” con tan solo el 2,4%.

10. Recomendaciones

Primera:

Implementar jornadas integrativas y recreativas entre todas las oficinas y jerarquías, por lo menos una vez al mes, de esta manera se podrá afrontar y gestionar adecuadamente el estrés.

Segunda:

Brindar talleres vivenciales sobre gestión del estrés y el adecuado uso de estrategias de afrontamiento, así como establecer como parte de la política institucional la pausa activa en la jornada laboral.

Tercera:

En futuros estudios, considerar el tipo de investigación correlacional a fin de poder contrastar los modos de afrontamientos con otras variables como rendimiento laboral, estructura de personalidad o determinar la efectividad de los modos de afrontamiento empleados por los trabajadores de la Ugel Maynas.

11. Referencias bibliográficas

- Canales, C. S (2021). *Afrontamiento del estrés en Enfermeras que Trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19 (tesis pregrado)*. Santiago, Chile: Universidad Gabriela Mistral.
- Cubas, Parra. (2019). *Afrontamiento al estrés y rasgos de personalidad en estudiantes de Administración y Marketing de Zegel IPAE Surco, 2019 (tesis pregrado)*. Lima, Perú: Universidad Peruana los Andes.
- De la Cruz (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras del servicio de hospitalización clínica universitaria comas agosto 2018 (tesis pregrado)*. Lima, Perú: Universidad Privada San Juan Bautista.
- Fujiki (2016). *Estilos de afrontamiento en adultos que padecen de Psoriasis en Lima metropolitana (tesis pregrado)*. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Hernández, F. B. (1997). *Metodología de la Investigación*. 1ra edición. McGRAW - Hill Interamericana De México, S.A.
- Luna (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés en estudiantes de prácticas pre-profesionales de ciencias de la salud, en un hospital público nivel II-I de Lambayeque, agosto-diciembre, 2018 (tesis pregrado)*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Ormeño (2021). *Modos de afrontamiento al estrés en pandemia según ciclo de estudiantes de Psicología de Ica, 2021 (tesis pregrado)*. Ica, Perú: Universidad Continental.
- Salazar (2021). *Estrategias de afrontamiento al estrés en adolescentes escolares: un estudio comparativo (tesis pregrado)*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Sánchez (2017). *Estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de una Municipalidad Distrital (tesis pregrado)*. Iquitos, Perú: Universidad Científica del Perú – UCP.
- Valderrama (2017). *Metodología del trabajo universitario*. 2r/2017. San Marcos EIR LTDA.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia
 “ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE UN PUESTO DE SALUD DE LA
 CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022”

Problema	Objetivos	Variable e Indicadores	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cuáles son las estrategias de afrontamiento al estrés que frecuentemente utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés que frecuentemente utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local</p>	<p>Estrategias de Afrontamiento al estrés</p> <p>Afrontamiento activo:</p> <p>1. Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema</p> <p>14. Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema</p> <p>27. Hago paso a paso lo que tiene que hacerse</p> <p>40. Actúo directamente para controlar el problema</p> <p>Planificación:</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación fue descriptiva, ya que busca especificar características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).</p>	<p>Técnica</p> <p>Psicométrica</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE (Coping Estimation)</p>

	<p>– UGEL MAYNAS, según edad, sexo, estado civil, grado de instrucción y tiempo de servicio.</p> <p>2. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés en su dimensión “enfocado en el problema”, que frecuentemente utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.</p> <p>3. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés en su dimensión “enfocado en la emoción”, que frecuentemente utilizan los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.</p> <p>4. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés en su dimensión “Negación”, que frecuentemente utilizan los trabajadores de</p>	<p>2. Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema</p> <p>15. Elaboro un plan de acción</p> <p>28. Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema</p> <p>41. Pienso en la mejor manera de controlar el problema</p> <p>La supresión de otras actividades:</p> <p>3. Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema</p> <p>16. Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades</p> <p>29. Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema</p> <p>42. Trato que otras cosas no interfieran en los</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de investigación fue descriptivo simple</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población</p> <p>Lo conforman 30 trabajadores de distintas áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS, año 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra de la presente investigación está conformada 30 de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS,</p>	
--	---	--	---	--

	<p>la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.</p> <p>5. Determinar las estrategias de afrontamiento al estrés frecuentemente empleado en su dimensión “Estrategias adicionales”, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS. 2022.</p>	<p>esfuerzos que pongo para enfrentar el problema</p> <p>La postergación del afrontamiento:</p> <p>4. Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.</p> <p>17. Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita</p> <p>30. Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto.</p> <p>43. Me abstengo de hacer algo demasiado pronto</p> <p>La búsqueda de apoyo social:</p> <p>5. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron</p> <p>18. Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema</p>	<p>según muestreo no probabilístico y a conveniencia y cumplen con el criterio de inclusión y exclusión.</p> <p>Criterios de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos los trabajadores administrativos. - Trabajadores jerárquicos. <p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos los trabajadores que no son administrativos. - Trabajadores que no pertenezcan a la plana jerárquica. 	
--	--	---	--	--

		<p>31. Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema</p> <p>44. Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema</p> <p>La búsqueda de soporte emocional:</p> <p>6. Hablo con alguien sobre mis sentimientos</p> <p>19. Busco el apoyo emocional de amigos o familiares</p> <p>32. Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo.</p> <p>45. Busco la simpatía y la comprensión de alguien.</p> <p>Reinterpretación positiva y desarrollo personal:</p> <p>7. Busco algo bueno de lo que está pasando</p> <p>20. Trato de ver el problema en forma positiva</p> <p>33. Aprendo algo de la experiencia</p>		
--	--	---	--	--

		<p>46. Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia</p> <p>La aceptación:</p> <p>8. Aprendo a convivir con el problema.</p> <p>21. Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado</p> <p>34. Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido</p> <p>47. Acepto que el problema ha sucedido</p> <p>Acudir a la religión:</p> <p>9. Busco la ayuda de Dios.</p> <p>22. Deposito mi confianza en Dios</p> <p>35. Trato de encontrar consuelo en mi religión</p> <p>48. Rezo más de lo usual</p> <p>Análisis de las emociones:</p> <p>10. Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones</p>		
--	--	---	--	--

		<p>23. Libero mis emociones</p> <p>36. Siento mucha perturbación emocional y expreso esos sentimientos a otros</p> <p>49. Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema</p> <p>Negación:</p> <p>11. Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido.</p> <p>24. Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente.</p> <p>37. Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema</p> <p>50. Me digo a mí mismo : "Esto no es real"</p> <p>Conductas inadecuadas:</p> <p>12. Dejo de lado mis metas</p> <p>25. Dejo de perseguir mis metas</p> <p>38. Acepto que puedo enfrentar al problema y lo dejo de lado</p>		
--	--	---	--	--

		<p>51. Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema Distracción: 13,26,39,52 13. Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente 26. Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema 39. Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema 52. Duermo más de lo usual.</p>		
--	--	---	--	--

ANEXO N° 2 Carta de presentación a la institución

<p>GOBIERNO REGIONAL DE LORETO DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS TRÁMITE DOCUMENTARIO MESA DE PARTES RECEPCIÓN 24 FEB 2022 009246 HORA _____ EXP N° <u>DIRECCIÓN</u></p>	 <p>UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ</p> <p>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA</p>
---	---

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Iquitos 24 de Febrero de 2022

CARTA N°01-2022-JGAR.

Señor(a):
Marilú Sandra Huamán López
Director(a)
Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL MAYNAS.
Ciudad. –

Asunto: Solicito permiso para la aplicación de un instrumento psicológico a los trabajadores del puesto de la UGEL - MAYNAS

Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y desearte las mejores energías en su gestión, asimismo, mi persona en calidad de Bachiller en Psicología de la Universidad Científica del Perú, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación referente al tema de "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN TRABAJADORES".

Esta intervención es de sumo interés, ya que permitirá determinar si son adecuadas las estrategias de afrontamiento que utilizan frente a un problema o situación estresante los trabajadores de la UGEL - MAYNAS.

Actualmente me encuentro en la etapa de aplicación de los instrumentos de recojo de información para el trabajo de campo, motivo por el cual solicito a usted me autorice el ingreso y aplicación del instrumento denominado: "Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE)", a fin de conseguir los datos requeridos. Es importante aclarar que la información que proporcionaran será anónima y tendrá carácter reservado.

Ardeciéndole anticipadamente por su aporte en esta acción de apoyo a la investigación.

Atentamente;


Johanna Giselly Alava Rengifo
Bachiller en Psicología

ANEXO N° 3 Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE LORETO
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL MAYNAS
AREA DE GESTION PEDAGÓGICA
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



INFORME N°0001-2022-GRL-DREL-UGEL MAYNAS-D/AGP

A : Johanna Giselly Alava Rengifo
Bachiller en Psicología

DE : Prof. Marilú Sandra Huamán López
Directora - UGEL

ASUNTO : Autorización para aplicación de instrumento de investigación.

FECHA : Iquitos 17 de Enero del 2022

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y a la vez conceder la Autorización para la aplicación de su instrumento de investigación de su trabajo de tesis.

Es todo lo que informo a usted, para su conocimiento y así mismo expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.



Atentamente,

Prof. Marilú Sandra Huamán López
Directora

Dirección Unidad de Gestión Educativa Local Maynas

ANEXO N° 4 Consentimiento informado

Participación en el estudio de investigación sobre “ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL MAYNAS, AÑO 2022”

Yo, _____ identificado con DNI N° _____ quien actualmente labora en la UGEL MAYNAS en el puesto de _____, que por medio del presente manifiesto:

Que en el estudio de referencia, el que será ejecutado por la investigadora, en coordinación con la dirección de la UGEL - MAYNAS, se administrará a cada uno de los participantes el instrumento denominado: Cuestionario de modos de afrontamiento al estrés (COPE), la misma que será tratado como documento confidencial, de uso exclusivo de la investigadora y destruidos una vez procesados los datos. Que la información que se derive del estudio será útil para conservar y/o mejorar los conocimientos de los trabajadores de la UGEL - MAYNAS.

Que la información sobre mi persona que se obtenga del estudio es absolutamente confidencial y que no podrá ser entregada a otra persona sin mi expreso consentimiento.

La misma, no podrá utilizarse con otros fines ajenos a los objetivos de la investigación. Que tengo pleno derecho a recibir toda la información que solicite concerniente a mis resultados individuales. Que mi participación en el estudio es absolutamente voluntaria y que puedo abandonarlo retirando este consentimiento en cualquier momento, sin ninguna consecuencia laboral o personal. Habiendo tomado conocimiento de todo lo anterior, consiento en participar voluntariamente en la investigación en mención como parte de la muestra de estudio.

Nombre:

DNI N°

Iquitos.....de.....de 2022

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

PRUEBA PSICOMÉTRICA

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS EN TRABAJADORES DE
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –UGEL MAYNAS”

Factores Sociodemográficos

MARQUE CON UNA (X) DONDE LE CORRESPONDA

EDAD: _____

SEXO: Masculino () Femenino ()

ESTADO CIVIL: Soltero/a () Casado/a () Separado/a () Conviviente () Viudo/a ()

NIVEL DE INSTRUCCIÓN: Primaria completa () Secundaria completa () Superior Técnico ()
Superior Universitario ()

TIEMPO DE SERVICIO: Menos de un año () 1 año () 2 a 5 años () 6 a 10 años () más de 10 años ()

CUESTIONARIO DE MODOS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

Instrucciones

Nuestro interés es conocer cómo las y los trabajadores responden cuando enfrentan a situaciones difíciles o estresantes. Con este propósito en el presente inventario se pide indicar qué cosas hace o siente con más frecuencia cuando se encuentra en tal situación. Seguro que diversas situaciones requieren respuestas diferentes, pero piense en aquellos **QUE MAS USA**. No olvide responder todas las preguntas teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

N°	Ítems	Alternativa	
		Si	No
1	Ejecuto acciones adicionales para deshacerme del problema.		
2	Elaboro un plan de acción para deshacerme del problema.		
3	Dejo de lado otras actividades para concentrarme en el problema.		
4	Me esfuerzo esperando el momento apropiado para enfrentar el problema.		
5	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares sobre lo que hicieron.		
6	Hablo con alguien sobre mis sentimientos.		
7	Busco algo bueno de lo que está pasando.		
8	Aprendo a convivir con el problema.		
9	Busco la ayuda de Dios.		
10	Emocionalmente me perturbo y libero mis emociones.		
11	Me niego a aceptar que el problema ha ocurrido.		
12	Dejo de lado mis metas.		
13	Me dedico a trabajar o realizar otras actividades para alejar el problema de mi mente.		

14	Concentro mis esfuerzos para hacer algo sobre el problema.		
15	Elaboro un plan de acción.		
16	Me dedico a enfrentar el problema, y si es necesario dejo de lado otras actividades.		
17	Me mantengo alejado del problema sin hacer nada, hasta que la situación lo permita.		
18	Trato de obtener el consejo de otros para saber qué hacer con el problema.		
19	Busco el apoyo emocional de amigos o familiares.		
20	Trato de ver el problema en forma positiva.		
21	Acepto que el problema ha ocurrido y no podrá ser cambiado.		
22	Deposito mi confianza en Dios.		
23	Libero mis emociones.		
24	Actúo como si el problema no hubiera sucedido realmente.		
25	Dejo de perseguir mis metas.		
26	Voy al cine o miro la TV, para pensar menos en el problema.		
27	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse.		
28	Me pongo a pensar más en los pasos a seguir para solucionar el problema.		
29	Me alejo de otras actividades para concentrarme en el problema.		
30	Me aseguro de no crear problemas peores por actuar muy pronto.		
31	Hablo con alguien para averiguar más sobre el problema.		
32	Converso con alguien sobre lo que me está sucediendo.		
33	Aprendo algo de la experiencia.		
34	Me acostumbro a la idea de que el problema ya ha sucedido.		
35	Trato de encontrar consuelo en mi religión.		
36	Siento mucha perturbación emocional y expresa esos sentimientos a otros.		
37	Me comporto como si no hubiese ocurrido el problema.		
38	Acepto que puedo enfrentar al problema y lo dejo de lado.		
39	Sueño despierto con otras cosas que no se relacionen al problema.		
40	Actúo directamente para controlar el problema.		
41	Pienso en la mejor manera de controlar el problema.		
42	Trato que otras cosas no interfieran en los esfuerzos que pongo para enfrentar el problema.		
43	Me abstengo de hacer algo demasiado pronto.		
44	Hablo con alguien que podría hacer algo concreto sobre el problema.		
45	Busco la simpatía y la comprensión de alguien.		
46	Trato de desarrollarme como una persona a consecuencia de la experiencia.		
47	Acepto que el problema ha sucedido.		
48	Rezo más de lo usual.		
49	Me perturbo emocionalmente y estoy atento al problema.		
50	Me digo a mí mismo: "Esto no es real".		
51	Disminuyo los esfuerzos que pongo para solucionar el problema.		
52	Duermo más de lo usual.		