



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de
enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Troncos Mauricio, Betty Lorena (ORCID: 0000-0002-6243-7668)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la Salud

PIURA – PERÚ

2022

Agradecimiento

“Agradezco primeramente a Dios, a mis docentes y en especial a mi tutora por su apoyo incondicional, su paciencia por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados durante este proceso, a mi prima quien fue la impulsora para seguir cuando me sentía desmoralizada y animarme día a día, a mi esposo e hija por todo su apoyo y comprensión, a mis padres quienes son mi motor para seguir adelante y creer en mí dándome fuerzas y apoyándome a pesar de las dificultades que a veces me han rodeado.”

Dedicatoria

A mi Amado esposo y al amor de mi vida mi hija porque sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional, gracias por estar siempre a mi lado en esta etapa de mi post grado, gracias por el apoyo comprensión, confianza que me has dado en momentos difíciles así poder seguir adelante mis propósitos los amo, mis padres por su apoyo sus palabras de aliento me han ayudado a crecer como persona y luchar por lo que quiero, a Dios por darme la mano cuando más lo necesito por guiar mi camino en todo momento con su infinita misericordia, bondad

Betty Lorena

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | |
| Agradecimiento..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 17 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5. Procedimientos | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| | |
| IV. RESULTADOS..... | 22 |
| V. DISCUSION..... | 32 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 38 |
| | |
| REFERENCIAS..... | 39 |
| ANEXOS..... | 45 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Distribución de frecuencia según nivel de estrés del personal de enfermería | 23 |
| Tabla 2 | Frecuencia de las dimensiones del nivel de estrés en el personal de enfermería. | 24 |
| Tabla 3 | Distribución de frecuencia según estrategias de afrontamiento del personal de enfermería | 25 |
| Tabla 4 | Frecuencia según dimensiones de las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería | 26 |
| Tabla 5 | Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones del nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento | 27 |
| Tabla 6 | Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería | 28 |
| Tabla 7 | Correlación entre la dimensión esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería | 29 |
| Tabla 8 | Correlación entre la dimensión recompensas con las tareas encomendadas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería | 30 |
| Tabla 9 | Correlación entre la dimensión implicancias en las tareas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería | 31 |
| Tabla 10 | Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrés laboral en el profesional de enfermería | 46 |
| Tabla 10 | Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería | 47 |

Índice de figuras

| | | |
|----------|---|----|
| Figura 1 | Nivel de estrés del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19 | 23 |
| Figura 2 | Frecuencia de las dimensiones según del nivel de estrés en el personal de enfermería. | 24 |
| Figura 3 | Estrategias de afrontamiento del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19 en el hospital de Paita. 2021 | 25 |
| Figura 4 | Estrategias según dimensiones de afrontamiento del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19 en el hospital de Paita. 2021 | 26 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, de corte transversal descriptivo y correlacional. La población y muestra estuvo compuesta por el total 150 profesionales de enfermería, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se usaron dos instrumentos los cuales fueron validados por expertos y mostraron alta confiabilidad. Resultados: Se encontró correlación significativa ($Rho= ,627$ y $p= .000$) entre la variable estrés laboral y el uso de estrategias de afrontamiento, obteniendo los profesionales evaluados un nivel leve y moderado de estrés y un uso dependiendo de las circunstancias de uso de estrategias de afrontamiento, por otro lado las dimensiones del estrés como el esfuerzo que en las acciones que se realizan, recompensa con las tareas encomendadas y la implicancias con las tareas se asocian con las estrategias de afrontamiento. En conclusión, la presencia de niveles de estrés en los profesionales de la salud les permite hacer uso de estrategias como expresión emocional, uso de pensamientos desiderativos, apoyo social, evitación de problemas y reestructuración cognitiva con lo cual logran manejar los momentos de estrés producto del entorno laboral.

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, Covid – 19.

Abstract

The present research had the general objective: To determine the relationship between work stress and coping strategies during Covid 19 in nursing professionals at the Paita hospital. The type of research was basic, non-experimental design, descriptive and correlational cross-sectional. The population and sample consisted of a total of 150 nursing professionals, the sampling was non-probabilistic for convenience, two instruments were used which were validated by experts and showed high reliability. Results: A significant correlation ($Rho = .627$ and $p = .000$) was found between the work stress variable and the use of coping strategies, obtaining the evaluated professionals a mild and moderate level of stress and a use depending on the circumstances of use of Coping strategies, on the other hand the dimensions of stress such as the effort that in the actions that are carried out, rewards with the tasks entrusted and the implications with the tasks are associated with the coping strategies. In conclusion, the presence of stress levels in health professionals allows them to make use of strategies such as emotional expression, use of wishful thinking, social support, problem avoidance and cognitive restructuring with which they manage to manage moments of stress resulting from the work environment.

Keywords: Work stress, coping strategies, Covid – 19.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo ha vivido cambios drásticos durante la pandemia producida por la covid19, los profesionales de enfermería han experimentados grandes cambios en su vida cotidiana, debido a los diferentes problemas que afrontan, como el estrés y la tensión de padecer el contagio, en ocasiones han percibido la pérdida de compañeros y familiares, además presentan tensión en su salud emocional (Abdul, Ibrahim, 2020). Lozano (2020) resalta que China el personal de salud se ha visto obligado a enfrentarse a una presión enorme de trabajo el cual lo enfrentan día a día por estar expuestos al contagio muy alto del covid-19 y el no contar con una debida protección para evitar todo este riesgo al cual deben exponerse respectivamente sienten frustración por no tener contacto con la familia, lo que ha causado problemas como depresión, ansiedad, insomnio, negación e ira también el temor a la muerte.

Desde que se declaró la emergencia sanitaria a nivel mundial, los diferentes gobiernos de América y el mundo, implementen protocolos y diversas estrategias para hacerle frente a esta enfermedad, de esta manera establecieron normas como la cuarentena, el aislamiento, el distanciamiento físico, de manera que no había continuidad a las normas habituales ni tampoco las convivencias, ni interacción social, de un momento a otro la vida cotidiana cambió (Vidal, 2019).

En América Latina. Como el caso de Argentina, Chile y Colombia, han empleado políticas destinadas a verificar la relación del estrés mediante investigaciones referentes al afrontamiento y el estrés laboral, encontrando índices elevados de estrés en profesionales de la salud sobre todo enfermeras con gran carga de labores e inadecuadas, así mismo comparando la relación con los compañeros de trabajo (Vargas & García 2018). En el caso de Ecuador, Correa (2021) señala que los profesionales de la salud especialmente el personal de enfermería presenta niveles medio de estrés al igual que los médicos producto de la pandemia, además indica que la presencia de factores como clima organizacional, estructura organizacional, influencia del líder y la falta de cohesión como predictores de la presencia de estrés en el personal evaluado.

En el caso de Perú, Reyes y Milagros (2018) en Trujillo concluyeron que los profesionales de la salud están sometidos a mucha presión debido al trabajo que desarrollan, consideran esta profesión como la más estresante, teniendo como resultado alta prevalencia de enfermedades mentales relacionadas al estrés hay mucho ausentismo, conflictos laborales y por lo general muchos cambios constantes más aún que se ejecutan actividades de emergencia demanda de enorme responsabilidad. Esto generado caracterizado por escasez personal, alta demanda laboral (García, 2018). En ese sentido, Muñoz, et al. (2019) señalan que las exigencias laborales, exceso de trabajo, toma de decisiones riesgosas, complicaciones de pacientes, peligro de contagio de enfermedades, entre otros aspectos que constituyen una fuente de estrés crónico con repercusión negativa, traducido en afectación del bienestar físico y mental de las enfermeras. Otros reportes de investigación demuestran la presencia de relación directa entre estrés, ansiedad y depresión en profesionales de la salud (Carbajal y Nery, 2018)

Aunado a lo laboral Solis, et al (2017) detalla un listado de estresores que afectan la calidad de vida del personal Salud debido a la elevada carga emocional generada por la atención de casos complejos, riesgo de morbilidad, separación familiar, presiones continuas, entre otros aspectos que deterioran su bienestar integral y afectan la eficacia de la prestación del servicio de salud a los pacientes o usuarios. Ante la problemática se requiere que el personal de salud disponga de un conjunto de estrategias para hacer frente al estrés de tal manera que le ayude a recuperar el equilibrio natural, para mantenerse al día con la prosperidad, buscando constantemente disminuir el daño causado a un nivel natural por la presión. (Villagaray, 2019). Sin duda según lo que señalan Díaz y Diaz (2020) la Covid – 19 tiene un impacto importante (42,3%) en la salud mental de los profesionales asistenciales, siendo la evitación una de las estrategias que más usan para protegerse emocionalmente ante la problemática actual.

Finalmente podemos mencionar que en Paita, provincia del departamento de Piura, no se han encontrado similares investigaciones, donde se vean involucradas ambas variables, como es el estrés laboral y estrategias de afrontamiento, dicho nosocomio es una institución con mayor demanda de

atención, esta entidad brinda también atención a pacientes afiliados a compañías de seguros y salud más aún pacientes particulares, cuenta con unidad trauma shock, tópico de pediatría, tópico de medicina, tópico de cirugía tópico de triaje diferenciado, los cuales cuentan con normas y formas de trabajo diferente y por ende entornos laborales diferentes, enfrentando esta pandemia con apoyo de la marina de guerra del Perú lo cual contribuyó, instalando un mini hospital de campaña. Bajo estas premisas se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la covid-19 hospital Paita 2021?

Teniendo como Justificación teórica generar una gama de conocimientos que permitan explicar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento frente al covid 19 en los profesional de enfermería, asimismo, enriquecer la base teórica y diseñar nuevas intervenciones, también se pretende una justificación metodológica desde la perspectiva que el estudio rige un enfoque cuantitativo de nivel correlacional que emplea instrumentos validados que permitan medir ambas variables en análisis, con el fin de determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento frente al covid 19 en los profesional de enfermería, cuyos resultados constituyan un aporte y referente en el desarrollo de futuras investigaciones con mismo objeto de investigación.

El objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita, por lo tanto, los objetivos específicos son: Identificar la relación entre la dimensión esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, establecer la relación entre la dimensión recompensas con las tareas encomendadas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento y demostrar la relación entre la dimensión implicancias en las tareas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 por parte de los profesionales de enfermería.

Mientras que la hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paíta. 2021 y las específicas: Existe relación significativa y directa entre las dimensiones esfuerzo en las acciones que se realizan, recompensas con las tareas encomendadas e implicancias en las tareas del estrés laboral con las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 por parte de los profesionales de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

Se han consultado los siguientes estudios referidos a las dos variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

En Colombia Restrepo (2021) presentó el estudio sobre estrategias de afrontamiento y niveles de estrés asistencial en el personal de salud del Hospital La Misericordia de Calarcá. El objetivo fue establecer las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés asistencial, la metodología fue la cuantitativa, de tipo descriptivo no experimental, la muestra fueron 30 profesionales de la salud, a los cuales se les aplicó dos escalas, la de estrategias de afrontamiento y el estrés asistencial. Dentro de sus resultados se hace referencia a los niveles de estrés la mayoría de los trabajadores se encuentran en un nivel medio de estrés, dentro de las estrategias de afrontamiento la que más se usó fue las estrategias centradas en la emoción utilizando además la negación para poder enfrentar el día a día, finalmente se encuentra correlación importante entre las dos variables.

Cirami, et al (2020) presentaron la investigación en España denominada estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y a partir de la pandemia de COVID-19, la meta fue describir la forma como los profesionales hacen uso de las estrategias de afrontamiento al estrés y evaluar la relación entre las estrategias y los niveles de estrés percibido, estudio desde el enfoque positivista, correlacional, se usaron dos escalas la primera sobre estrés percibido y la segunda se administró el Brief COPE de Carver, la muestra fueron 150 personas que se desempeña en el ámbito de la salud. Dentro de los resultados encontrados está que se halló una correlación entre la sintomatología del estrés y las estrategias de afrontamiento, ($\rho = .497$, $p < 0.01$), además se reportó que las estrategias de evitamiento están siendo usada con más frecuencia en el grupo estudiado.

En el caso de México, Noris et al. (2017) plantearon el estudio cuyo objetivo fue determinar el estrés y los estilos de afrontamiento del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivo en un hospital de Veracruz. Usando una

metodología cuantitativa, descriptiva, transaccional, tuvo como población 33 enfermeros a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Resultados: el 63,6% tienen un nivel moderado de estrés y el 45,5% usan estrategias de afrontamiento siendo la más usada la minimización de la amenazada seguida de la valoración positiva, mostrando relación significativa directa entre ambas variables. Concluyendo que en el personal evaluado existe un nivel de estrés moderado y utilización de respuestas adecuadas en soluciones positivas entre situaciones estresante generándose una relación importante.

En Ecuador Mayorca (2021) elabora el estudio que planteó como meta determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en el personal sanitario del Hospital Básico de Pelileo. Investigación con enfoque cuantitativa, correlacional, transaccional descriptivo, se trabajó con 40 profesionales de la salud utilizándose dos el Inventario de Burnout de Maslach (BMI) y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Resultados: Se encontró un nivel bajo de predominancia de estrés laboral y un nivel alto de estrategias de afrontamiento siendo la más usada resolución de problemas, reestructuración cognitiva y pensamiento desiderativo. En conclusión, existe relación estadísticamente significativa entre las variables Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento.

A nivel nacional, en Chiclayo Delgado et al. (2021) desarrollaron la investigación sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos. Cuya meta fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología usada cuantitativa, de correlación y descriptiva, la muestra fue censal conformada por 25 profesionales de enfermería a los cuales se les aplicó el inventario de estrés laboral y el inventario de Respuestas de Afrontamiento. Resultados: se encontró que el 70% del personal evaluado presenta un nivel alto de uso de estrategias de afrontamiento y el 40% presenta un nivel medio de estrés. Se concluye que existe correlación inversamente proporcional y significativa entre las variables siendo que a mayor uso de técnicas de afrontamiento menores niveles de estrés.

En Trujillo en el 2021, Malo desarrolla el estudio sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. Planteándose como objetivo establecer la relación entre ambos constructos, el estudio fue planteado desde la metodología cuantitativa, con descripción y correlación de variables, de corte transversal, trabajado con 125 trabajadores asistenciales como muestra utilizándose dos cuestionarios acordes con las variables en estudio. Resultados: el 46% de los evaluados puntuaron niveles altos de estrés laboral obteniendo un nivel adecuado de estrategias de afrontamiento 78% siendo la dimensión evitación al problema la que más suelen usar, en cuanto a la correlación se encontró una $\rho = 0.925$, siendo este positivo, muy alto y significativo. Concluyendo así que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412.

En Ayacucho Villagaray (2019) presentó su trabajo que busco determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital nacional de Ayacucho. Metodológicamente siguió el enfoque cuantitativo, de diseño de correlación, transaccional, usando como muestra un total de 35 enfermeros, utilizándose dos instrumentos, la primera es la escala de estrés laboral de Siegrist, J. (1996) y el inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989). Los resultados del estudio permitirán entender la relación entre el estrés laboral en sus dimensiones estrategias de afrontamiento, por esfuerzo, por recompensa y por implicación con las estrategias de afrontamiento de los profesionales de enfermería que laboran en UCI.

En Cajamarca Mendoza y Panta (2021) elaboran el estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento que utiliza el personal de enfermería de dos centros de salud. Estudio cuantitativo, sin manipulación de hipótesis, correlacional trabajándose con una muestra de 50 profesionales de enfermería. Entre los resultados más importantes se obtuvieron una correlación directa ($\rho = ,885$), además encontraron un nivel alto de estrés

en el 69% de los evaluados y las estrategias de afrontamiento más utilizadas son las estrategias centradas en el problema con 58%.

Virto et al. (2021) también sostienen que los factores relacionados al estrés ansiedad depresión en la etapa de aislamiento social durante la etapa inicial de la pandemia covid19 y 2020 en el Perú desde el primer día de emergencia sanitaria se encontró que un 15% de trabajadores sanitarios en Arequipa ya sufría de estrés el 18.1% mostraban depresión y el 20.7% tenía ansiedad frente a este problema detectado en la población de enfermería, así mismo la universidad católica del Perú y sus análisis epidemiológicos sostiene que en la sierra peruana también afrontaba un estrés laboral y ansiedad durante el aislamiento social obligatorio, mostraban altos niveles de tristeza o depresión más aún en las enfermeras que trabajaban en las áreas de COVID-19 era más trágico el estrés y la tensión era más notoria al igual que el personal del hospital del cuzco en agosto del 2020 se evidencio niveles de depresión en un 30.8% y ansiedad 41.8% también el 34.1% sufren de estrés laboral.

En cuanto a la variable estrés laboral, la Organización Mundial de la Salud, el estrés está organizado en un conjunto de reacciones fisiológicas las cuales preparan al organismo frente al cualquier alerta para la supervivencia, además el organismo se pone alerta ante cualquier dificultad o circunstancias que se presentan en nuestras vidas, también otras alteraciones mentales, dependiendo del estado psicológico, físico y psíquico de cualquier individuo cuando siente la presión y entra en resistencia así mismo la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas y sociales esta sensación puede llegar a estados de agotamiento con alteraciones funcionales y orgánicas con frecuencia lo percibimos ante una situación de estrés se puede presentar fatiga crónica, cefaleas migraña, alteraciones gastrointestinales, así mismo como dolor abdominal, colon irritable, y úlceras duodenales también se siente dolores musculares ,alteraciones del sueño, alteraciones menstruales, disfunciones sexuales entre otros también se perciben alteraciones dermatológicas (OMS 2019). El estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores

internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto (Lazarus y Folkman, 1986).

El estrés laboral constituye una respuesta de los sujetos frente situaciones nuevas en las que sus capacidades y conocimientos no encuentran un ajuste para resolver los problemas que puedan presentarse (Vilca, 2016). El estrés es considerado como la oposición de la conducta o de las reacciones fisiológicas contra las eventualidades que son agresivas o se convierten en un riesgo para la salud emocional de las personas, las cuales manifiestan todo tipo de síntomas de orden físico y psicológico (Quispe, 2019). Reacción del organismo frente a las demandas del ambiente laboral. Si éstas exceden los recursos que el propio entorno laboral aporta o que el individuo es capaz de generar, la persona experimenta estrés laboral (López y Téllez, 2015).

El estrés también, se define como una respuesta adaptativa a una situación que se percibe como un desafío o una amenaza para el bienestar de una persona. McGrath, para el año 1976, definió el estrés laboral como una condición dentro de la cual los empleados son necesarios para cumplir con los deberes que exceden la capacidad de la persona, y también los recursos que se requieren para realizar estos deberes, en el caso de que exista una gran diferencia entre las recompensas y la demanda por cumplir con los deberes. En esta misma línea se le denomina como la respuesta que las personas pueden tener cuando se les presentan demandas y presiones laborales que no parecen coincidir con sus conocimientos, talentos y que desafían su capacidad de afrontamiento. Asimismo, se definieron como una condición dinámica dentro de la cual un privado se enfrenta a una oportunidad, limitaciones o demanda asociadas con lo que desea y que el resultado final parece ser incierto e importante (Pandey, 2020).

El modelo que explica el estrés laboral mencionado es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER) de Siegrist (1996), el cual propone que el esfuerzo en el trabajo es parte de un proceso social organizado y cambiante. En el lugar de trabajo, el esfuerzo gastado percibido es visto en términos de demandas

psicológicas y físicas. El esfuerzo del empleado es mantenido por las recompensas, las cuales son provistas por la sociedad. Las recompensas sociales son obtenidas a través de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral. Así, el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa –específicamente alto esfuerzo y baja recompensa– puede ser estresante para el individuo y tal desbalance viola una norma básica del intercambio social como es la reciprocidad (Siegrist 1996).

El modelo Esfuerzo-Recompensa no sólo considera las variables estructurales del ambiente de trabajo, sino que también incorpora variables personales. Propone que las personas con un excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación, tienen un mayor riesgo de tensión, lo cual deriva en un intercambio asimétrico y, por tanto, la susceptibilidad a la frustración es superior. El sentimiento de no ser valorado de forma adecuada o de ser tratado de forma injusta se acompaña de reacciones sostenidas de tensión (Siegrist 1996). Dos componentes se distinguen en este modelo: uno extrínseco (Esfuerzo: demandas, obligaciones, recompensas: dinero, estima, oportunidades de ascenso, seguridad laboral) y un componente intrínseco que hace referencia al estilo personal de afrontamiento denominado implicación. Implicación se define como un conjunto de actitudes, conductas y emociones que reflejan un excesivo esfuerzo en combinación con un fuerte deseo a ser aprobado y estimado (Siegrist 1996).

El modelo desbalance E-R postula que el trabajo caracterizado por una percepción de desbalance de alto esfuerzo y bajas recompensas es percibido como estresante, lo cual lleva al individuo a tener resultados negativos en su salud, particularmente en las personas con habilidades de afrontamiento limitadas. Este modelo puntualiza que la necesidad de control es una característica de personalidad. Acorde al modelo, una persona con alta necesidad de control podrá responder de manera inflexible a una situación laboral de alto esfuerzo/bajas recompensas y podrá, por tanto, estar más estresada (Siegrist 1996).

García (2020) nos dicen que el estrés repercute negativamente en los profesionales de enfermería produciendo enfermedades gastrointestinales, circulatorias y bajo nivel de rendimiento laboral así mismo, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) expone que el estrés laboral es la presión que tiene el ser humano ante las demandas al no poder acomodarse ante tantas demandas a las cuales están sometidos. Podemos decir que es considerado como una inestabilidad y una respuesta de la persona bajo condiciones ambientales que fracasan ante demandas importantes y las cuales superan la capacidad adaptativa del organismo haciendo que esta sufra consecuencias muy graves tanto biológicas y psicológicas que perjudican la salud de los seres humanos (Azcona 2019)

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que los trabajadores profesionales de la salud deben identificar herramientas para que puedan manejar el estrés y así mismo mantener estrategias de afrontamiento habituales que puedan normalizar los sentimientos que sienten lógicamente en estas situaciones de estrés laboral hablar entre todos es una forma de ayudarse así pueden conseguir bienestar emocional durante este tiempo de covid-19, de la misma manera se debe cuidar las necesidades básicas comer sano y equilibrado, realizar ejercicios lo más importante mantener el contacto con la familia y amigos se debe alejar de situaciones que perjudiquen su salud como fumar beber eso causa más daño por eso los líderes deben desarrollar estrategias para mantener al personal en continuo asesoramiento aplicando una cultura de apoyo en el trabajo.

A partir de este modelo propuesto por Siegrist estímulo recompensa son tres las dimensiones señaladas por la teoría: Esfuerzo en las acciones que realiza, la teoría señala que puede existir un desbalance entre las tareas que realiza y la recompensa que se recibe, el sujeto puede verse desmotivado y generar estrés dado a que no se siente recompensado por las actividades diarias exigentes a las cuales está sometido en el trabajo lo cual lo puede conllevar a tener niveles de estrés alto y por lo tanto a tener una baja productividad laboral. La segunda dimensión de esta teoría está referida a la recompensa con las tareas

encomendadas, Siegrist destaca que algunos trabajadores pueden tener sentimientos de no ser valorado por parte de su empleador dado que no se le trata de forma justa, no suele recibir apoyo y considera que no tiene oportunidades de mejoras laborales, esto puede estar acompañado de reacciones de tensión generándole estrés en lo laboral. La última dimensión de esta teoría está referida a la implicación en las tareas, que tiene que ver con la predisposición que tiene el trabajador en mostrar conductas y estados emocionales que irradian un esfuerzo exagerado en la ejecución de las tareas, esto con la finalidad de ser aprobado y reconocido por los demás, esta dimensión esta asociada a lo personal a lo intrínseco del individuo (Siegrist 1996).

En cuanto a la segunda variable estrategias de afrontamiento al estrés, desde la aparición de la pandemia en el año 2019, el personal de salud ha tenido un aumento considerable de los niveles de estrés, a pesar del conjunto de medidas que se han dado para contrarrestar este problema no se ha logrado controlar (Peña y Gómez, 2018). Las estrategias de afrontamiento son todas las acciones que intentan resolver las dificultades del ambiente o del trabajo, es una respuesta cognitiva, emocional y conductual cuyo objetivo principal es lidiar con las demandas generadoras del estrés las cuales pueden ser externas o internas (Vilva, 2016).

Hernández et al. (2007) plantean que el afrontamiento por lo general a la predisposición o capacidad de anticipación que tiene una persona para enfrentarse y poder cambiar una situación desagradable por una llevadera. Lazarus y Folkman (1984) mencionan que las estrategias de afrontamiento son las operaciones a nivel conductual y cognitivo que las personas realizan con el propósito de afrontar las diversas situaciones que le generan estrés. Carver, et al. (1989), expone que las estrategias de afrontamiento son consideradas como los esfuerzos del comportamiento y pensamientos los cuales son orientados a manejar las demandas que han sido evaluadas como superiores a los recursos personales. Por último, Flores y Paredes (2009), indican que el afrontamiento es un juicio que abarca los esfuerzos de un individuo para sobrellevar las demandas

que presenta en el transcurso de la vida y que son apreciadas excesivas para sí mismo.

La teoría que asume esta variable es la propuesta por Lazarus y Folkman (1984), los autores señalan que la salud y la energía son fuentes importantes del afrontamiento, declarando que los individuos con un buen estado de ánimo pueden responder de una manera asertiva a las demandas del estrés. Asimismo, otra fuente de afrontamiento es la autoeficacia, que permite la capacidad de aceptación a un factor estresante y el individuo se cree capaz de soportar y obtener consecuencias beneficiosas. Respecto a las habilidades sociales están relacionadas con el apoyo social, es decir el afecto y la valoración de otras personas sobre el sujeto. Se prioriza la naturaleza continua y reciproca de la relación entre características conceptuales y propiedades de la situación a enfrentar. La manera en que la persona afronta cambia cuando la situación cambia por lo que es afectado también por los factores externos del mismo.

El afrontamiento permite al individuo equilibrar un balance emocional, mantener una imagen satisfactoria y de sentido de competencia, asimismo el incremento de relaciones sociales y la preparación para situaciones en conflicto (Lazarus, 1996). El afrontamiento puede asimilar diferentes enfoques conceptuales, es decir cuando se considera al afrontamiento desde una perspectiva relacional entre el individuo y su entorno. Se debe incluir esfuerzos necesarios para manejar factores estresantes independientes de los resultados. El afrontamiento está vinculado a conceptos como: estrés, compromiso, creencias, factores internos y externos, por ello está ligado a los procesos de socialización y educación (Mc Cubbin, 1983).

La presente investigación asume el concepto de Cano et al., (2007) quienes conceptualizan a las estrategias de afrontamiento como aquellos comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas por las personas para afrontar o lidiar con demandas del ambiente interno y externo que son percibidos como estresantes, estas estrategias son establecidas por las personas según su contexto situacional, los autores señalan como estrategias 8 factores los cuales forman parte de las dimensiones de la presente investigación: Resolución de

problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación del problema y retirada social.

En cuanto a la dimensión resolución de problemas, según Cano, esta competencia esta caracterizada por la aplicación de estrategias cognitivas y conductuales encaminadas a eliminar el estrés modificando la situación que lo produce, siendo fundamental su aplicación de manera constante para reducir los niveles de estrés frente a situaciones estresantes. La dimensión autocrítica; son estrategias basadas en la autoinculpción y la autocrítica por la ocurrencia de la situación estresante o su inadecuado manejo. Dimensión expresión emocional, son un conjunto de estrategias encaminadas a liberar las emociones que acontecen en el proceso de estrés. Dimensión pensamiento desiderativo: estrategias cognitivas que reflejan el deseo de que la realidad no fuera estresante. Dimensión apoyo social: estrategias referidas a la búsqueda de apoyo emocional para contrarrestar los factores estresantes del medio ambiente. Dimensión reestructuración cognitiva: estrategias cognitivas que modifican el significado de la situación estresante. Dimensión evitación de problemas: estrategias que incluyen la negación y evitación de pensamientos o actos relacionados con el acontecimiento estresante. Y la dimensión retirada social: estrategias de retirada de amigos, familiares, compañeros y personas significativas asociada con la reacción emocional en el proceso estresante Cano et al., (2007).

Sin duda, el personal asistencial en especial las enfermeras representan una población expuesta a situaciones laborales exigentes que demandan de grandes esfuerzos cognitivos y físicos a diario manejan pacientes con diagnósticos complicados, tratan casos complejos de la salud, reportando el sector de salud una prevalencia de estrés laboral alta vinculado a síntomas de carácter fisiológico y/o emocional causados por la sobrecarga laboral, excesiva responsabilidad, falta de definición de tareas, exposición permanente a enfermedades contagiosas e inadecuadas condiciones laborales (Sarsosa & Charria, 2017 y Gutiérrez, et al., 2015).

Pérez (2019) destaca que la mayor parte del personal de salud padecen de estrés laboral debido a la sobrecarga laboral y la gran responsabilidad que tienen para lo cual se han utilizado estrategias de afrontamiento para bajar los altos niveles de estrés que presentan los cuales son tratados de forma oportuna. En ese sentido Urzúa y Vera (2020) han demostrado que la pandemia está ligada a los problemas psicológicos y emocionales que afectan la salud mental una de las cuales más afecta es el estrés por lo que es indispensable el desarrollando estrategias para este afrontamiento como medidas preventivas para reducir esta problemática y tener mejores servicios de salud de calidad. Blanca y Arias (2018) también destacan que la carga laboral, la incertidumbre que se presenta respecto al tratamiento de los problemas que enfrentan con las jerarquías, la preparación insuficiente, los problemas entre profesionales y lo más crítico pasar a otros servicios temporalmente por falta de personal hacen que los niveles de estrés están asociados a las determinantes antes mencionadas, siendo fundamental usar estrategias de afrontamiento las cuales ayudan a reducir los niveles de estrés y brindar una atención en salud favorable.

Oliva y Chávarri (2021) señalan que en tiempos de Covid – 19, es fundamental que los organismos de atención sanitaria deben preocuparse por el bienestar de los trabajadores brindándoles una mejor las condiciones en el ambiente laboral a todo el personal de enfermería el cual está frente día a día luchando con este virus otorgándoles el equipo de protección personal y dándoles la estabilidad emocional laboral y también se tomaron medida para hacer frente a esta inestabilidad emocional, se han tomado estrategias de afrontamiento para el personal de enfermería pueda salir adelante disminuyendo el nivel de preocupación y temor ante un posible contagio y el abandono al cual se someterán su familia. Peña y Gómez (2018) destacan que el uso de estrategias de afrontamiento por parte del personal de salud favorable ayuda a reducir los niveles de estrés laboral generando un mejor desempeño en el personal de enfermería para desarrollar sus labores. En ese sentido Lalupú (2021), igualmente destaca que se debe contra atacar el estrés para eso sugiere usar un buen plan de estrategias de afrontamiento al estrés a partir de las áreas de recursos humanos.

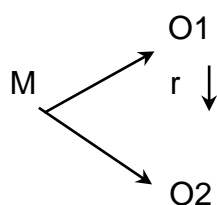
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo cuantitativo, dado que se usó la recolección de datos para luego hacer el análisis de datos contestando las preguntas de investigación, de esta manera probamos las hipótesis formuladas previamente confiando en que la medición de variables e instrumentos de investigación (Hernández, et al., 2014). El tipo de estudio es básica, dado que el estudio pretende expandir los conocimientos sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, con el propósito de ofrecer aportes valiosos que ayuden a la sociedad.

El diseño de investigación es no experimental, dado que no se realiza manipulación de las variables, lo que pretendió fue evaluar en su contexto real si hacer intervención en ellas, dentro de este diseño se ha usado el descriptivo correlacional, por un lado, busca especificar las características de las personas evaluadas para someterlas a procesos descriptivos ((Hernández et al., 2010) mientras que lo correlacional tiene como meta conocer la relación o grado de asociación entres dos o mas constructos en un contexto en particular (Arias, 2012). En ese sentido, la investigación describe las dos variables y detalla la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra de profesionales enfermería

O1= Medición del estrés

O2= Medición de las estrategias de afrontamiento

r=coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable estrés laboral

Definición conceptual

Reacción del organismo frente a las demandas del ambiente laboral, si éstas exceden los recursos que el propio entorno laboral aporta o que el individuo es capaz de generar, la persona experimenta estrés laboral, incluye dimensiones esfuerzo en las acciones que realiza, recompensa con las tareas encomendadas e implicación en las tareas (López -Téllez, 2015, y Siegrist, 1996).

Definición operacional

Para medir el estrés laboral, se ha usado la escala propuesta por Siegrist (1996), que evalúa tres dimensiones y la cual recoge las percepciones sobre el estrés que se desarrolla en el ámbito laboral.

Dimensiones

Esfuerzo con las acciones que realiza: Relaciones con el tiempo en el trabajo, relaciones con la actitud en el trabajo.

Recompensa con las tareas encomendadas: Reconocimiento por las labores, trato justo en el trabajo y oportunidades de mejoras laborales.

Implicación en las tareas: Relacionado a la ansiedad

Escala: Ordinal

Variable estrategias de afrontamiento

Definición conceptual

Cano et al., (2007) señala que son los comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas por las personas para afrontar o lidiar con demandas del ambiente interno y externo que son percibidos como estresantes, señalan que las personas podemos usar 8 factores los cuales forman parte de las dimensiones de la presente investigación: Resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación del problema y retirada social.

Definición operacional

Es la autoevaluación del personal de enfermería en encontrar situaciones que causan estrés y cómo enfrentan las personas estas problemáticas, para ello se aplicará el inventario de estrategias de afrontamiento de Cano et al., (2007).

Dimensiones

Resolución de problemas: Lucha, esfuerzo, hacer frente a los problemas, soluciones

Autocrítica: Culparse, crítica personal, consecuencias

Expresión emocional: Expresar sus pensamientos, analizarlos y sentirlos

Pensamiento desiderativo: Deseo de no aparición del problema, deseo de cambios

Apoyo social: Ayuda hacia otros, ayuda en otros.

Reestructuración cognitiva: Convencimiento del problema, mente positiva

Evitación del problema: Olvido, disminución de la importancia del problema, pensamientos distintos

Retirada social: Desamparo.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: viene a ser el conglomerados o entidades, personas u objetos con particularidades comunes a indagar conforme con los fines del estudio (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). Por convenir la presente investigación, se utilizó la población de enfermeras que laboran en el hospital Las Mercedes de Paita, que conformará por un total de 150 profesionales.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Enfermeras (o) que estén dispuestas a participar en el estudio

Enfermeras (o) que laboren más de 6 meses en la institución

Enfermeras (o) que estén en el área asistencial

Criterios de exclusión

Enfermeras (o) que estén desarrollando SERUMS

Enfermeras (o) que realicen labores administrativas

Enfermeras (o) que no se encuentren en el hospital por alguna enfermedad.

La muestra: Constituye una parte representativa de la población, a fin de explicar la dinámica de un fenómeno de interés (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). En este caso, la muestra se constituirá por un total de la población, ya que es una muestra tomada por conveniencia del autor, se han identificado 150 profesionales licenciadas en enfermería que resolverán el cuestionario, que implica la elección de todos sus elementos para conseguir datos suficientes que permitan precisar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Muestreo: En ese sentido, se optará por muestreo no probabilístico por conveniencia a elección del autor, dado que, se seleccionó a la muestra que cumpla con ciertos criterios acorde con los fines del estudio, con el propósito de obtener resultados consistentes para el contraste con la hipótesis formulada.

Unidad de análisis: Enfermeras que laboren en el hospital Lar Mercedes de Paíta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En estudio empleó como técnica la encuesta, esta, consiste en formular preguntas determinadas previamente y respuestas cerradas.

Instrumento.

Escala para medir el estrés laboral: En el estudio se empleó la Escala de estrés laboral” Siegrist, J. (1996), compuesta por 23 preguntas, con cinco alternativas de respuestas: En absoluto (0), poco (1), bastante (2), mucho (3)

y totalmente (4), el propósito del cuestionario es evaluar situaciones que generan estrés en el personal de enfermería. (Ver anexo)

El segundo instrumento midió la variable estrategias de afrontamiento se empleó el inventario de estrategias de afrontamiento de Cano et al., (2007), tiene por objetivo evaluar como las personas hacen frente al estrés. Está compuesto por 40 preguntas con opciones de respuesta de escala de Likert, distribuidos en las ocho estrategias primarias, las puntuaciones son de la siguiente manera: nunca (0), un poco (1), bastante (2) y mucho (3), al finalizar el test se sumarán los resultados de los cuales se valorarán de acuerdo a los siguientes resultados: 39 – 23-46 puntos: Leve, 47-69 puntos: Moderado y 70-92 puntos: Intenso.

Validez y confiabilidad

Validez

Para la obtención de la validez se realizó mediante la consulta a 3 expertos en el área; los resultados de dicha evaluación se analizaron mediante la prueba de validez de contenido de Aiken, determinándose que existe una alta concordancia entre los jueces (0.96).

Confiabilidad

La confiabilidad se evaluó mediante Alfa de Cronbach; para ello, se realizó la prueba piloto a 15 miembros del cuerpo de enfermería del Hospital de Paita, los resultados de este proceso fueron los siguientes:

Escala de estrés laboral con 23 ítems: $\alpha=,860$

Escala de estrategias de afrontamiento con 40 ítems: $\alpha=,860$

3.5. Procedimientos

Esta investigación siguió los siguientes procesos, se presentó una solicitud que autorice la investigación dirigida a la Dirección General del Hospital de Paita, además se presentar una solicitud a la Unidad de Docencia e investigación, con la finalidad, de emitir los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos. Una vez obtenidos estos dos permisos se

coordino con la Jefatura de Enfermería para organizar la disposición del personal se les ubicó en sus servicios y entregó de manera presencial y personal las dos escalas, el tiempo de aplicación fue en un promedio de 20 minutos, asimismo a cada unidad de análisis se le explicó el objetivo del estudio y de la importancia de su participación. En cuanto concluían con el llenado de los instrumentos se codificaron los instrumentos con número arábigos, protegiendo en todo momento la identidad de los participantes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posteriormente realizada los test, se procedió a las respectivas codificaciones y registros en el programa SPSS 23.0; donde se elaboraron tablas y figuras estadísticas de acuerdo a la naturaleza de las variables. El análisis estadístico fue inferencial, para su análisis primero se aplicó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov^a, obteniéndose como resultados que los datos no provienen de una distribución normal, llevándonos a usar para la comprobación de hipótesis la prueba estadística no paramétrica de rango de Spearman.

El análisis estadístico se empleará la hipótesis mediante la comprobación del esquema estadístico Chi Cuadrado por ser una prueba no paramétrica indicada para determinar la asociación de dos variables.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación muestra consistencia ética, dado que toma como base los principios éticos de la investigación científica, siendo uno de ellos la confidencialidad tanto de las unidades de análisis, así como, de los datos obtenidos. Para guardar la confidencialidad en cuanto a la identidad de las participantes, no se consideró nombres ni direcciones, solo se codificará con números cada respuesta a la vez que el test de la escala de Likert tampoco requerirá de nombres de los participantes. El segundo aspecto ético, fue la participación voluntaria haciendo uso del consentimiento informado, con la cual se respetó la decisión de participar o no del estudio. Se cumplió con citar a todos los autores así como referenciarlos, respetando los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

En la siguiente investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita, de esta manera se trabajó tres dimensiones del estrés laboral relacionado con las estrategias de afrontamiento, con el fin de responder a los objetivos específicos, las dimensiones del estrés laboral fueron: recompensa con las labores que realiza, esfuerzo e implicación, cada una de ellas presenta su hipótesis específica.

Por otro lado, a fin de obtener los resultados de correlación entre las variables y las dimensiones mencionadas, además con el propósito de responder a la hipótesis planteada, se elaboraron 2 cuestionarios, de ellos se puede mencionar el instrumento destinado a evaluar el estrés laboral, que estuvo conformado por 23 preguntas tomada de la ficha elaborada por Cano, Rodríguez y García (2007). Dichos instrumentos ya se encuentran estandarizados y aprobados, además se contó con una muestra de 150 licenciadas en enfermería que laboraron durante la pandemia covid19, se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado, ya que se abarcó toda la muestra, no dejando de lado los criterios de inclusión, estos mencionaban, haber laborado en el tiempo de la pandemia covid 19, ser personal nombrado o contratado del hospital las Mercedes de Paita, que no se hayan encontrado el mes anterior de vacaciones y los que tuvieron disposición a participar de la encuesta.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico inferencial, donde para ambas variables se aplicó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50) la cual fue menor a 0,05, esto nos ayudó a la elección de la prueba de hipótesis ya que sus resultados mencionan que los datos tienen una distribución no normal, por lo cual para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Spearman.

A continuación, se presentan los resultados encontrados en nuestra investigación.

Resultados descriptivos

Tabla 1.

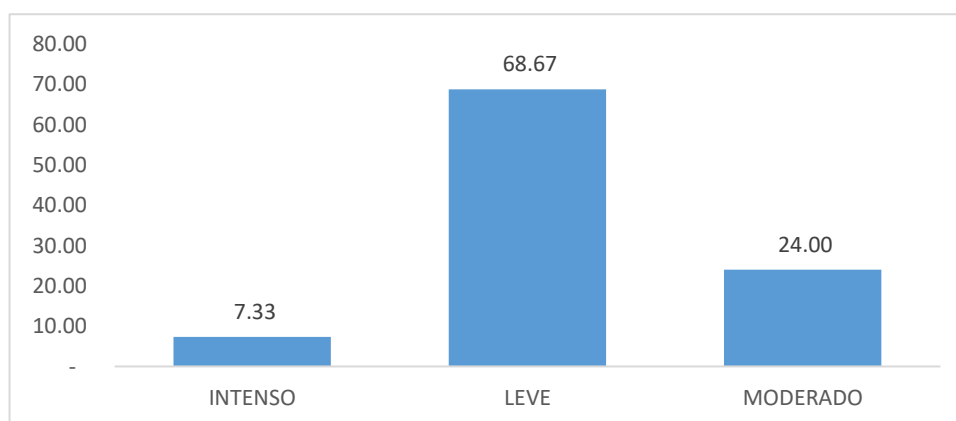
Distribución de frecuencia según nivel de estrés del personal de enfermería

| Nivel de estrés | Fi | hi% |
|-----------------|------------|---------------|
| Leve | 103 | 68,67 |
| Moderado | 36 | 24,00 |
| Intenso | 11 | 7,33 |
| Total | 150 | 100,00 |

Nota: Encuesta dirigida a enfermeras del HLMP, 2021

Figura 1.

Nivel de estrés del personal de enfermería que labora *durante la pandemia COVID-19*



En la tabla y figura 1, se muestra que el 68,67% del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19, presentan un nivel de estrés leve, seguido del 24% que presenta un nivel de estrés moderado y en menor escala un 7,33% presenta estrés intenso.

Tabla 2.

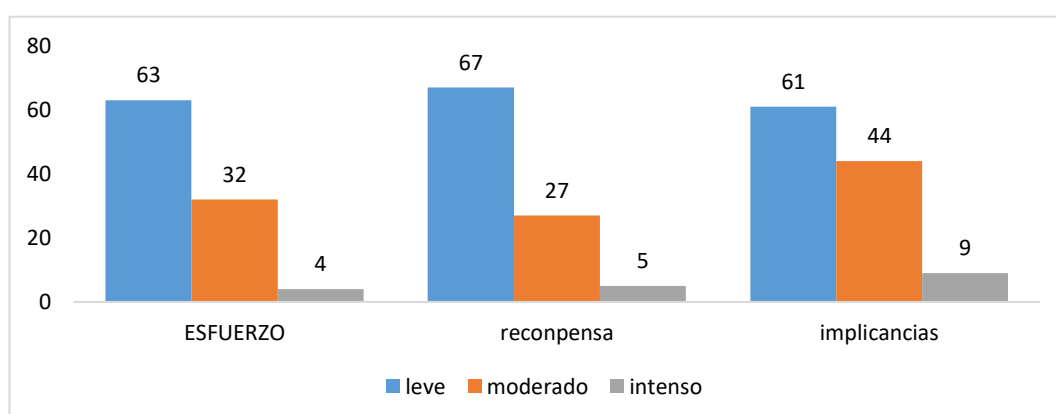
Frecuencia de las dimensiones del nivel de estrés en el personal de enfermería.

| Dimensiones | Nivel | | | | | |
|--|-------|-------|----------|-------|---------|-------|
| | Leve | | Moderado | | Intenso | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Esfuerzo en las acciones que realiza | 95 | 63,33 | 49 | 32,67 | 6 | 4,00 |
| Recompensa con las tareas encomendadas | 101 | 67,33 | 41 | 27,33 | 8 | 5,33 |
| Implicación en las tareas | 92 | 61,33 | 44 | 29,33 | 14 | 9,33 |
| Total | 24 | 16,00 | 98 | 65,33 | 28 | 18,67 |

Nota: encuesta de dimensiones en estrés personal

Figura 2.

Frecuencia de las dimensiones según del nivel de estrés en el personal de enfermería.



En la tabla y figura 2, muestra que el 67% del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19, presentaban nivel de estrés leve en la dimensión recompensa, seguido del 63% en la dimensión esfuerzo y 61 % en la dimensión implicancias, a diferencia de un 44% que presentan estrés moderado en la dimensión implicancias seguido de un 32% que presentaban estrés moderado en la dimensión esfuerzo.

Tabla 3.

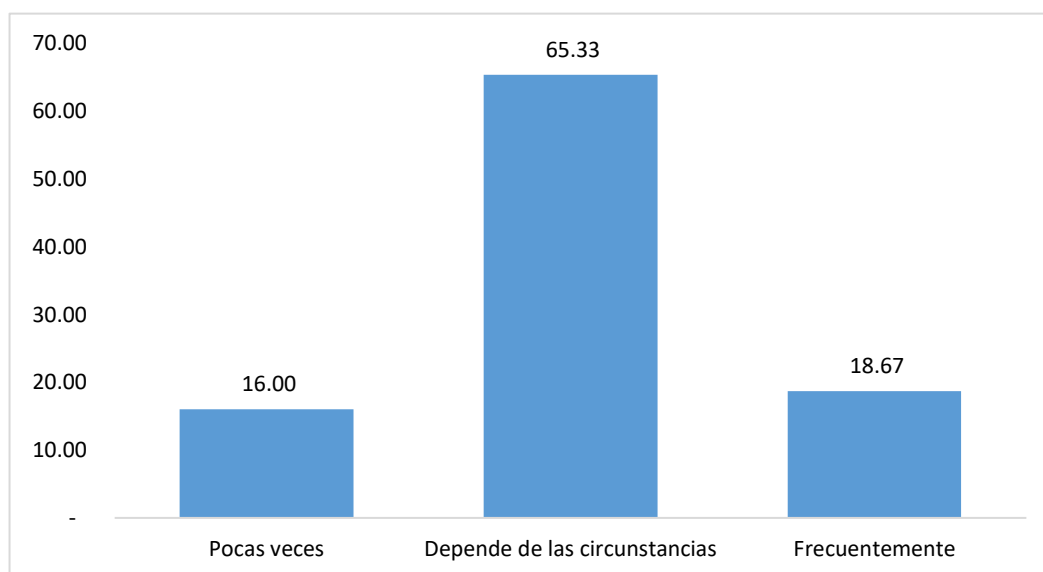
Distribución de frecuencia según estrategias de afrontamiento del personal de enfermería

| Estrategias de afrontamiento | fi | hi% |
|-------------------------------|-----|--------|
| Pocas veces | 24 | 16,00 |
| Depende de las circunstancias | 98 | 65,33 |
| Frecuentemente | 28 | 18,67 |
| Total | 150 | 100,00 |

Nota: encuesta sobre el uso de estrategias de afrontamiento

Figura 3.

Estrategias de afrontamiento del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19 en el hospital de Paita. 2021



En la tabla y figura 3, se muestra que el 65,33% del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19, uso las estrategias de afrontamiento dependiendo de las circunstancias a diferencia del 18,67% que frecuentemente usa las estrategias de afrontamiento.

Tabla 4.

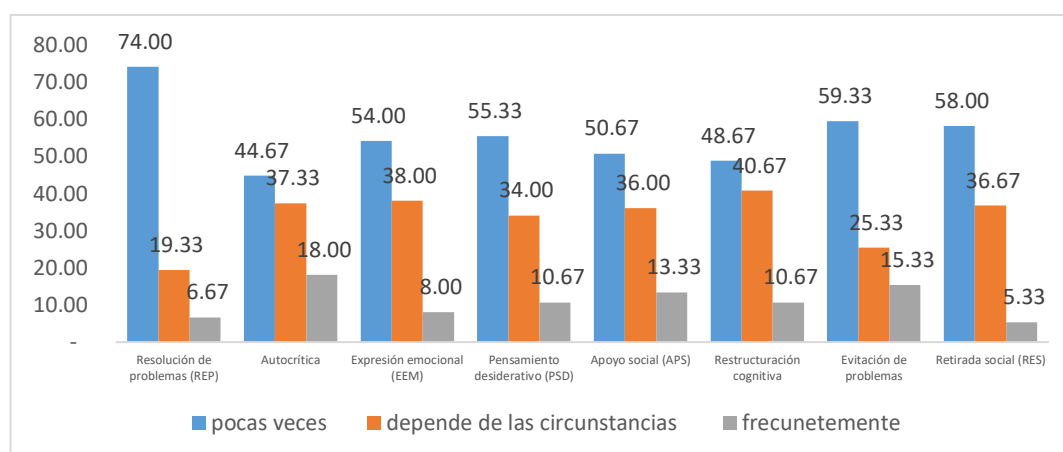
Frecuencia según dimensiones de las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería

| Dimensiones | Estrategias | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------|-------------------------------|-------|----------------|-------|
| | pocas veces | | depende de las circunstancias | | frecuentemente | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Resolución de problemas | 111 | 74,00 | 29 | 19,33 | 10 | 6,67 |
| Autocrítica | 67 | 44,67 | 56 | 37,33 | 27 | 18,00 |
| Expresión emocional | 81 | 54,00 | 57 | 38,00 | 12 | 8,00 |
| Pensamiento desiderativo | 83 | 55,33 | 51 | 34,00 | 16 | 10,67 |
| Apoyo social | 76 | 50,67 | 54 | 36,00 | 20 | 13,33 |
| Reestructuración cognitiva | 73 | 48,67 | 61 | 40,67 | 16 | 10,67 |
| Evitación de problemas | 89 | 59,33 | 38 | 25,33 | 23 | 15,33 |
| Retirada social | 87 | 58,00 | 55 | 36,67 | 8 | 5,33 |

Nota: encuesta sobre el uso de estrategias de afrontamiento

Figura 4.

Estrategias según dimensiones de afrontamiento del personal de enfermería que labora durante la pandemia COVID-19 en el hospital de Paita. 2021



En la tabla y figura 4, muestra que la mayoría de las dimensiones son pocas veces usadas por el personal de enfermería, resolución de conflictos (74%), autocrítica (44%), expresión emocional (54%), pensamiento desiderativo (55%), apoyo social (50%), reestructuración cognitiva (48%), evitación de problemas (59%) y retirada social (58%).

Prueba de normalidad de datos

Tabla 5.

Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones del nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | |
|--|---------------------------------|-----|------|-----------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Decisión |
| Estrés laboral | ,087 | 150 | ,038 | No Normal |
| Esfuerzo en las acciones que realiza | ,071 | 150 | ,010 | No Normal |
| Recompensa con las tareas encomendadas | ,113 | 150 | ,001 | No Normal |
| Implicación en las tareas | ,146 | 150 | ,001 | No Normal |
| Estrategias de afrontamiento | ,070 | 150 | ,044 | No Normal |
| Resolución de problemas | ,220 | 150 | ,013 | No Normal |
| Autocrítica | ,046 | 150 | ,011 | No Normal |
| Expresión emocional | ,114 | 150 | ,001 | No Normal |
| Pensamiento desiderativo | ,102 | 150 | ,001 | No Normal |
| Apoyo social | ,060 | 150 | ,004 | No Normal |
| Reestructuración cognitiva | ,118 | 150 | ,012 | No Normal |
| Evitación de problemas | ,448 | 150 | ,023 | No Normal |
| Retirada social | ,016 | 150 | ,021 | No Normal |

Ho: Las puntuaciones de las dimensiones de estrés laboral y estrategias de afrontamiento presentan una distribución no normal

Criterios de decisión estadística

Si $p < .05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .05$: Se acepta la Ho

Decisión estadística: Se acepta la Ho en las variables y dimensiones de estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

Interpretación: En el análisis inferencial del Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de estrés laboral y estrategias de afrontamiento las dimensiones de ambas variables se encontró un p -valor $< .05$, lo que significa que se rechaza la Ho. Por tanto, para el análisis correlacional entre las variables y las dimensiones de estrés laboral y estrategias de afrontamiento

debe aplicarse el estadígrafo no paramétrico de coeficiente de Correlación de rangos de Spearman.

COMPROBACION DE HPOTESIS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita. 2021

Tabla 6.

Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería

| | | Estrategias de afrontamiento |
|----------------|--------------------------|------------------------------|
| | Coeficiente Rho Spearman | ,627** |
| Estrés laboral | Sig. | ,000 |
| | D | Grande |
| | N | 150 |

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.1$

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa y directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita. 2021

H0: No existe relación significativa y directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita. 2021.

En la tabla 6, muestra, que existe correlación directa positiva entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ($Rho = ,627$), es decir a mayor nivel de estrés laboral se utilizará con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento. Por otro lado, se observa que el p valor, muestra una significancia de ,0000, la cual es menor a 0,01 por lo tanto la correlación es significativa.

Objetivo específico 1:

Identificar la relación entre la dimensión esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería

| | | Estrategias de afrontamiento |
|---|--------------------------|------------------------------|
| | Coeficiente Rho Spearman | ,339** |
| <i>Esfuerzo en las acciones que se realizan</i> | Sig. | ,001 |
| | D | Pequeño |
| | N | 150 |

** la correlación es significativa en el nivel 0,01

Hi: Existe relación significativa y directa entre la dimensión de esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021.

H0: no existe relación entre la dimensión de esfuerzo en las acciones que se realizan y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021

En la tabla 7, se muestra que existe correlación directa positiva baja entre la dimensión esfuerzo en las acciones que realizan y las estrategias de afrontamiento (Rho = ,339), es decir a mayor esfuerzo en las acciones que se realizan se utilizará con mayor frecuencia estrategias de afrontamiento. Por otro lado, se observa que el p valor, muestra una significancia de ,01, la cual es menor a 0,5 por lo tanto la correlación es significativa.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación entre la dimensión recompensas con las tareas encomendadas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión recompensas con las tareas encomendadas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería

| | | Estrategias de afrontamiento |
|--|---------------------------|------------------------------|
| Recompensa con las tareas encomendadas | Coefficiente Rho Spearman | ,557** |
| | Sig. | ,001 |
| | D | Mediano |
| | N | 150 |

** la correlación es significativa en el nivel 0,01

Hi: Existe relación directa entre la dimensión recompensa con las tareas encomendadas y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021

H0: no existe relación directa entre la dimensión recompensa con las tareas encomendadas y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021

En la tabla 8, se muestra que, existe correlación directa positiva moderada entre la dimensión recompensa con las tareas encomendadas y estrategias de afrontamiento (Rho = ,557), es decir a mayor recompensa con las tareas encomendadas se utilizará con mayor frecuencia estrategias de afrontamiento. Por otro lado, se observa que el p valor, muestra una significancia de ,001, la cual es menor a 0,5 por lo tanto la correlación es significativa.

Objetivo específico 3:

Demostrar la relación entre la dimensión implicancias en las tareas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión implicancias en las tareas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería

| | | Estrategias de afrontamiento |
|---------------------------|--------------------------|------------------------------|
| | Coeficiente Rho Spearman | ,550** |
| Implicancia en las tareas | Sig. | ,001 |
| | D | Mediano |
| | N | 150 |

** la correlación es significativa en el nivel 0,01

Hi: Existe relación directa entre la dimensión implicancia por las labores que realiza y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021

H0: no existe relación directa entre la dimensión implicancia por las labores que realiza y las estrategias de afrontamiento durante el covid 19 en los profesionales de enfermería del hospital de Paita 2021

En la tabla 9, se muestra que existe correlación directa positiva moderada entre la dimensión implicancia en las tareas y estrategias de afrontamiento (Rho = ,550), es decir a mayor implicancia en las tareas se utilizará con mayor frecuencia estrategias de afrontamiento. Por otro lado, se observa que el p valor, muestra una significancia de ,0001, la cual es menor a 0,5 por lo tanto la correlación es significativa.

V. DISCUSIÓN

El estrés laboral es uno de los factores que alteran el buen desempeño en los trabajadores, especialmente en tiempos actuales de pandemia Covid – 19, dentro del sector salud son los profesionales de la enfermería los que más padecen de esto, es probable por la cercanía que tienen con los pacientes y su constante vigilancia de su salud, sin embargo, existen procesos cognitivos que le ayudan a manejar de manera positiva los posibles estresores generadores del estrés en el sistema de salud.

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el covid – 19 en los profesionales de enfermería, según los hallazgos encontrados en el presente estudio, se ha logrado comprobar la hipótesis lo que se determina que el estrés caracterizado por el esfuerzo en las acciones que se realizan en el trabajo, por la recompensa con las tareas encomendadas y las implicancias en las tareas son factores que intervienen significativamente en la utilización de estrategias de afrontamiento, ya que ante la presencia de estrés en algunos de sus componentes los profesionales de la salud tienen una tendencia dependiendo de las circunstancias en poner en práctica alguna de las estrategias evaluadas en esta investigación.

Los resultados encontrados muestran similitud con el estudio de Restrepo en el 2021, realizado en Colombia sobre estrategias de afrontamiento y estrés, los resultados demuestran correlación importante entre las dos variables, siendo importante el uso de estrategias principalmente el grupo evaluado usa la estrategia de negación para hacer frente al estrés, los resultados igualmente son similares a los de Cirami, et al (2020) quienes estudiaron la relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral, los autores concluyen que hay presencia de correlación entre la sintomatología del estrés y las estrategias de afrontamiento, ($\rho = .497$, $p < 0.01$), usando este grupo las estrategias de evitamiento como las más usadas. Ante ellos se puede observar hallazgos similares a los obtenidos en este estudio, donde la presencia de estrés en los

profesionales de la salud, existe una tendencia positiva de uso de estrategias de afrontamiento.

Teóricamente el estudio se sustenta por Quispe (2019) el autor señala que el estrés es una respuesta adaptativa a situaciones agresivas las cuales se pueden manifestar en orden físico y psicológico, en la presente investigación pues se pudo determinar la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, García (2020) señala que el estrés repercute negativamente en los profesionales enfermería produciéndose bajos desempeños laborales.

Ante esto la Organización Mundial de la Salud (2018) recomienda que los profesionales de la salud deben identificar herramientas para el manejo de estrés como las estrategias de afrontamiento para hacer frente a las situaciones estresantes que suelen generarse durante el trabajo. Asimismo, se fundamenta por lo que indica Peña y Gómez (2018) estos autores destacan que el uso de estrategias de afrontamiento por parte del personal de salud favorable ayuda a reducir los niveles de estrés laboral generando un mejor desempeño en el personal de enfermería para desarrollar sus labores.

Respecto al objetivo específico 1, que dice: Identificar la relación entre la dimensión esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, los resultados estadísticos encontrados demuestran una correlación significativa entre ambos aspectos evaluados, lo que quiere decir que la mayoría de los profesionales evaluados señalan que cuando presentan niveles de estrés dado por el esfuerzo que realizan en las acciones laborales durante sus acciones en la atención durante el covid suelen usar estrategias de afrontamiento, una que usan dependiendo de la circunstancia es la reestructuración cognitiva, que consiste en cambiar sus pensamiento siendo estos positivos para mejorar su atención en salud.

Los hallazgos muestran similitud con lo que encontró Noris et al. (2017) quienes estudiaron al estrés y los estilos de afrontamiento, los autores concluyeron con un nivel medio de estrés y un poco menos de la mitad de los

evaluados usan estrategias de afrontamiento, encontrando relación significativa directa entre ambas variables usando estrategias en situaciones estresantes, igualmente se coincide con lo hallazgos de Mayorca (2021) en su estudio sobre el estrés y las estrategias de afrontamiento, encontrando un nivel bajo de estrés y un nivel de uso de estrategias, encontrándose correlación importante, usándose la estrategia de reestructuración cognitiva como principal. Podemos evidenciar que los estudios revisados coinciden con la investigación, por lo que se puede observar que la presencia de estrés en los profesionales de salud si tiene una importante relación con el uso de estrategias para mitigar la presencia de los estresores.

Esto coincide que lo que menciona Blanca y Arias (2018) ambos autores demuestran que la carga laboral, el esfuerzo por el trabajo tiene una tendencia a la presencia de estrés, por eso es fundamental usar estrategias de afrontamiento las cuales ayuda a reducir los niveles de estrés. Igualmente se sustenta por lo que señala Oliva y Chávarri (2021) en tiempos de Covid 19, los profesionales de la salud están mas expuestos a presentar estrés laboral por lo tanto recomienda el uso de estrategias de afrontamiento que le ayuden a lograr estabilidad emocional disminuyendo su preocupación al contagio. Esto muestra coincidencia con lo que señala Vilva (2016) el autor destaca que las estrategias de afrontamiento son acciones que intentan resolver las dificultades del ambiente o del trabajo lo cual contribuye a reducir los niveles de estrés en el trabajo.

En cuanto al objetivo específico dos, referido a establecer la relación entre la dimensión recompensas con las tareas encomendadas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, los hallazgos demuestran una correlación mediana estadísticamente significativa entre ambos aspectos evaluados, lo que quiere decir que cuando el personal de salud se siente estresado por la falta de recompensa con las tareas encomendadas suelen usar estrategias de afrontamiento que le permite cambiar su ambiente y poder mantener el equilibrio en el trabajo.

Los resultados concuerdan con lo que halló Delgado et al., (2021) en sus estudios sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras, concluyendo que existe un nivel medio de estrés y un nivel alto de uso de estrategias las cuales son usadas según las circunstancias laborales, llegando a la conclusión de la presencia de correlación significativa entre las variables, por lo se puede decir que a mayor uso de estrategias de afrontamiento menores niveles de estrés en los evaluados. Igualmente se coincide con lo que encontró Malo (2021) en Trujillo, donde establecieron la relación entre estrés y estrategias de afrontamiento, de manera general el nivel de estrés fue alto y las estrategias fueron adecuadas usándose más la evitación al problema. concluyendo con una asociación significativa importante entre ambos constructos evaluados.

Teóricamente, los hallazgos encuentran similitud con lo que dice Lazarus y Folkman (1984) dado que indican que las estrategias de afrontamiento son las operaciones a nivel conductual y cognitivo que las personas realizan con el propósito de afrontar las diversas situaciones que le generan estrés. Igualmente, Carver, et al. (1989), expone que las estrategias de afrontamiento son consideradas como los esfuerzos del comportamiento y pensamientos los cuales son orientados a manejar las demandas, disminuyendo los niveles de estrés en el personal de salud.

Los resultados del objetivo tres referido demostrar la relación entre la dimensión implicancias en las tareas del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento durante el Covid 19 por parte de los profesionales de enfermería, se logró demostrar el objetivo y la hipótesis de investigación, existiendo una correlación mediana estadísticamente significativa entre las implicancias en las tareas y el uso de estrategias de afrontamiento, siendo entonces que cuando los trabajadores de salud se sienten estresados por una implicancia en las tareas de manera exagerada suelen hacer uso de estrategias que le permitan equilibrar su trabajo.

Lo encontrado es similar a lo reportado por Villagaray (2019) en su estudio sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, dado que el autor concluyo con una relación significativa entre la dimensión implicancias en las tareas y el uso de estrategias según las circunstancias a los cuales se enfrente el colaborador de salud en labor diario. Igualmente se coincide con lo reportado por Mendoza y Panta (2021) los autores concluyen con una correlación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, además encontraron nivel alto de estrés y uso de estrategias de afrontamiento.

Teóricamente Flores y Paredes (2009), indican que el afrontamiento es un juicio que abarca los esfuerzos de un individuo para sobrellevar las demandas que presenta en el transcurso de la vida y que son apreciadas excesivas para sí mismo, que su uso es importante porque ayuda a controlar el estrés. En relación al estrés Pandey (2020) señala que el estrés genera limitaciones a las demandas asociadas al trabajo, por lo que es importante saber control el estrés para ello es necesario el uso de estrategias que permitan controlar el estrés en el área de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

A la luz de los resultados la presente investigación concluye en lo siguiente:

Primero: Existe relación directa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, ya que se obtuvo un $Rho= ,627$ y $p= .000$; lo que ante la presencia de estrés en el personal evaluado hay una tendencia de usar estrategias según las circunstancias que se presentan, asimismo se pudo evidenciar un nivel de estrés entre leve a moderado y un nivel dependiendo de las circunstancias de uso de estrategias.

Segundo: Se halló que el esfuerzo en las acciones que se realizan del estrés laboral correlaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento $Rho= ,339$ y $p= .001$; siendo importante el uso de las estrategias para el control del estrés.

Tercera: Se encontró correlación significativa entre la dimensión recompensa con las tareas encomendadas y las estrategias de afrontamiento, $Rho= ,557$ y $p= .001$; lo que indica que ante la presencia de búsqueda de la recompensa ante la tarea como generadora del estrés trae como consecuencia el uso de estrategias de afrontamiento.

Cuarta: Existe presencia de correlación entre la dimensión implicancias en las tareas y el uso de estrategias de afrontamiento $Rho= ,550$ y $p= .001$, lo que indica que ante la presencia de una exagerada implicancia con la actividad laboral genera el uso de estrategias de afrontamiento positivo.

VII. RECOMENDACIONES

A la Dirección de Recursos Humanos, establecer como parte de la normativa de trabajo actividades de manejo de estrés, haciendo uso de técnicas de respiración, capacitando en la aplicación de estrategias de afrontamiento como el manejo de emociones y control emocional, esto va a contribuir al desempeño laboral.

A la Gerencia del hospital de Paita, distribuir las tareas en todo el personal de enfermería de manera equitativa, que exista un balance entre los profesionales de la salud y sus actividades que realizan. Esto permitirá disminuir los niveles de estrés y mejorar los estados emocionales del profesional.

A la coordinadora de Enfermeras, establecer mecanismos de motivación y recompensas a los profesionales que logren las metas de los servicios, además de motivar al uso de estrategias de afrontamiento a los distintos momentos de la atención en salud dados los momentos de covid que se viven.

A los profesionales de enfermería, usar las estrategias de afrontamiento de manera permanente, dada la situación actual de salud que se vive se requiere el control del estrés y manejo adecuado de los estados emocionales para evitar el colapso personal.

REFERENCIAS

- Abdul N, Ibrahim Z, Masri R. (2020). Describing the Impact of Occupational Stress on Employees Performances During Covid-19 Pandemic. *International Journal of Business Society*; 4(6): p. 68-73.
- Asenjo J. Linares O. Díaz Y. Nivel de estrés académico en estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Rev Perú Investig Salud* [Internet]. 7 de abril de 2021 [citado 5 de octubre de 2021];5(2):59-66. Disponible. en: <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/repis/article/view/867>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Blanca J. & Arias A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Carrasco O. Castillo F. Salas M, Reyes E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. <file:///C:/Users/USER%20HP/Downloads/2431.pdf>
- Carbajal R, y Nery M. (2018). Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital “Julio César Demarini Caro”, Chanchamayo 2017. Lima: Universidad Nibert Wiener.
- Carrillo, C, Ríos, M, Escudero, L, & Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(50), 304-324. Epub 14 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>.
- Carver, C. Scheier, S. y Weintraub, F. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56(2), 267 - 283.
- Cirami, L., Hernán E., y Ferrali L. (2020) Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Rev. Subjetividad y Procesos Cognitivos*. 24 (2)., 118 – 132.

<https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/subyprocog/article/view/1047/1065>.

- Chipana M. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016 [Internet]. Core.ac.uk. 2016 [cited 2 November 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>.
- Correa, I. (2021) Evaluación del nivel de estrés laboral en los médicos y enfermeras de la Fundación Pablo Jaramillo Crespo. Estrategias de afrontamiento adecuado. Universidad del Uzuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10586/1/16175.pdf>.
- Díaz, Y. y Díaz M. (2020) Diagnóstico del impacto de la pandemia por sars cov 2 en los profesionales de la salud, Perú, 2020. *Social Science Journal E4.*, 216 – 225. <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/119/511>
- Delgado, N., Morales, L. y Muro, T. (2021) estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de cuidados intensivos. *Rev. Ser, Saber y Hacer de Enfermería.* 3 (2), 1 – 15. <http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/475>.
- Fernández, E. (2012). Estrés y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería. (Tesis doctoral, Universidad de León), recuperada de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN>.
- Flores, DE y Paredes CG. (2009). Afrontamiento al estrés, dinámica familiar y respuesta al tratamiento médico en pacientes con cáncer de mama. (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- García N. (2018). Influencia del estrés laboral en la calidad de la atención del Profesional de Enfermería del Centro de Salud Santa Julia. Piura, 2018. Piura: Universidad San Pedro.
- Gutiérrez M, Sánchez C, Arguello C. (2015). Estrés, fatiga y somnolencia en trabajadores del área de producción de una empresa farmacéutica en México. *Salud de los Trabajadores*; 23(2).
- Hernández R, Fernández C, Baptista M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición ed. México: Mc Graw Hill Education.

- Hernandez, E., Cerezo, S., & Lopez, G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. En Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc (Vol. 15, Número 3). <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>
- Lalupú S. (2021), Síndrome de BURNOUT en médicos asistentes que laboran en hospitales de contingencia covid-19 Piura. Perú durante el periodo 2021 <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2670/MHUM-LAL-SOS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lazarus, R. y Folkman S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. España: Martínez Roca S. A
- López, D. y Téllez, Y. (2015). Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de una institución gubernamental. Revista psicología científica. 17, <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamientopersonal-enfermeria/>
- Lozano A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro-Psiquiatría, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>.
- Malo, C. (2021) *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19*. (Tesis de grado de maestría – Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Mateo, P. (2013). Control del estrés. (3a ed.). Madrid: Confemetal.
- Mayorca, G. (2021) *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en personal sanitario del hospital básico de Pelileo*. (Tesis de grado – Universidad Técnica de Ambato) <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/pdf>.
- Maza. K (2021). Relación entre el nivel de conocimientos de covid-19 y el nivel de ansiedad en estudiantes de medicina humana de Piura. disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2772/MHUM-MAZ-SIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales R. (2021). Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del Hospital José Cayetano Heredia. Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>

- Muñoz A, Arias W, Caycho T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista chilena de neuro-psiquiatría*; 57(2).
- Molina M, Rodríguez N. Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja [Internet]. Dialnet. 2011[cited 20 September 2020]. Disponible en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4836523>
- Díaz S. (2020). Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4209>
- Noris M, González J, Tello M, Serrano L, Vega E. (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz [Internet]. Dialnet. [cite 12 Septiembre 2020]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6152140>
- Oliva Y., & Chávarri, P. (2021). Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia. *Revista Científica De Enfermería* (Lima, en línea), 10(2), 186-193. Recuperado a partir de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85>.
- Pandey D. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences.*; 7(5): p. 124-135.
- Peña M. y Gómez K. (2018). Estrés laboral y actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo. Universidad Nacional del Callao. Perú
- Pérez R. (2019). Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/688/1/Maria%20Estela%20Camiloaga%20Vargas.pdf>
- Pérez, C. (2020). Actitudes frecuentes en una población de Alamar ante la COVID 19 en tiempo real. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(5),1-11. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3411>

- Quispe, Y. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe Delgado Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe_Delgado_Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ramírez R. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés, en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Dos de Mayo - 2016 [Internet]. Core.ac.uk. 2016 [cited 20 Septembe2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323350352.pdf>
- Restrepo, Y. (2021) *Estrategias de afrontamiento y niveles de estrés asistencial en el personal de salud del Hospital La Misericordia de Calarcá* (Tesis de grado – Universidad Antonio Nariño – Colombia) <http://186.28.225.13/bitstream/123456789/5052/1/2021YennyRestrepo.pdf>.
- Reyes V. (2019). Estrés y calidad de cuidado de la enfermera en el paciente Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz. Universidad Nacional De Trujillo Facultad De Enfermería, Trujillo. Obtenido de <https://1library.co/document/4zp8wk7y-estres-calidad-cuidado-enfermera-paciente-hospitalvictor-guardia.html#fulltext-content>
- Salas, D. (2021). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público [Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13786>
- Sarsosa. Charria (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Scielo. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Siegrist J. 1996. Adverse Health effects of high- effort/low- reward conditions. J Occup Health Psychol. 1(1): 27-41.
- Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Anales de la Facultad de Medicina.; 78(3).

- Vargas B., & García, R. (2018). El estrés laboral y su incidencia en los trabajadores. ResearchGate. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/328781994_El_estres_laboral_y_su_incidencia_en_el_desempeno
- Vilca, C. (2016). Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores con enfermedad profesional de la empresa administración de empresas s.a. unidad minera San Rafael - 2015. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8912/Vilca_Monrroy_Clotide.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Villagaray V. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho. (Tesis de segunda especialidad Universidad Peruana Unión. Lima. Perú) <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Virto, C., Virto, C. H., Cornejo, A., Loayza, W., Álvarez, B., y Triveño, J. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-19 Cusco Perú. *Revista Científica De Enfermería (Lima, En Línea)*, 9(3), 50-60. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44>
- Vidal V. (2019). El estrés laboral. Análisis y prevención. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Urzúa A. Vera P. Caqueo R. (2020) "La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial." *Terapia Psicológica* 103-118

ANEXOS

Anexo 1

Matrix de operacionalización de variables

Título: Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del hospital de Paita

| VARIABLES | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|------------------------------|--|---|---|--|---------|
| Estrés laboral | Reacción del organismo frente a las demandas del ambiente laboral, si éstas exceden los recursos que el propio entorno laboral aporta o que el individuo es capaz de generar, la persona experimenta estrés laboral, incluye dimensiones esfuerzo en las acciones que realiza, recompensa con las tareas encomendadas e implicación en las tareas (López -Téllez, 2015, y Siegrist, 1996). | Para medir el estrés laboral, se ha usado la escala propuesta por Siegrist (1996), que evalúa tres dimensiones y la cual recoge las percepciones sobre el estrés que se desarrolla en el ámbito laboral | Esfuerzo en las acciones que realiza | Relacionados con el tiempo en el trabajo | Ordinal |
| | | | | Relacionadas con la actitud en el trabajo | |
| | | | Recompensas con las tareas encomendadas | Reconocimientos por las labores | |
| | | | | Trato justo en el trabajo | |
| | | | | Oportunidades de mejoras laboral | |
| | | Implicancias con las tareas | Relacionados a la ansiedad | | |
| Estrategias de afrontamiento | Cano et al., (2007) señala que son los comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas por las personas para afrontar o lidiar con demandas del ambiente interno y externo que son percibidos como estresantes, señalan que las personas podemos usar 8 | Es la autoevaluación del personal de enfermería en encontrar situaciones que causan estrés y cómo enfrentan las personas estas problemáticas, para ello se aplicará el inventario de estrategias de afrontamiento de Cano et al., (2007). | Resolución de problemas (REP) | Luchar por los problemas Esfuerzo | |
| | | | Autocrítica | Crítica personal Responsabilidad por los actos Reconocimiento de errores | |
| | | | Expresión emocional (EEM) | Manejo de emociones Expresión | |

| | | | |
|--|----------------------------------|---|-----------------------|
| factores los cuales forman parte de las dimensiones de la presente investigación: Resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación del problema y retirada social. | | | Análisis de emociones |
| | Pensamiento desiderativo (PSD) | Deseos de que todo esté bien No reconocimiento del problema | |
| | Apoyo social (APS) | Ayuda a otros Recibir ayuda de otros Apoyo de mis amigos | |
| | Reestructuración cognitiva (REC) | Convencimiento Visión del problema de manera positiva Visión de lado bueno de las cosas | |
| | Evitación de problemas (EVP) | Olvido del problema No afectación del problema Evitar pensar en el problema | |
| | Retirada social (RES) | Desamparo Desanimo Consejos familiares | |

Anexo 2

“Escala de estrés laboral” Siegrist, J. (1996)

Estimado colaborador, la presente escala tiene por objetivo evaluar los aspectos estresores durante el ámbito laboral, para ello te pido contestar las preguntas planteadas según tu percepción, para ello debes usar la escala que encuentras al costado ítems.

| ITEMS | En absoluto | Poco | Bastante | Mucho | Totalmente |
|---|-------------|------|----------|-------|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado | | | | | |
| A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado | | | | | |
| En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo | | | | | |
| En mi trabajo tengo mucha responsabilidad | | | | | |
| Mi trabajo requiere esfuerzo físico | | | | | |
| Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo | | | | | |
| Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco | | | | | |
| En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario | | | | | |
| En mi trabajo me tratan injustamente | | | | | |
| Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas | | | | | |
| Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.). | | | | | |
| Mi puesto de trabajo está en peligro | | | | | |
| Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño | | | | | |
| Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado | | | | | |
| Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado | | | | | |
| Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo | | | | | |
| Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza | | | | | |
| Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo | | | | | |
| Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo | | | | | |
| No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él | | | | | |
| Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche | | | | | |

Anexo 4

Inventario de estrategias de afrontamiento” “Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989)”

| N | ITEMS | En absoluto | Poco | Bastante | Mucho | bastante |
|----|--|-------------|------|----------|-------|----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Luché para resolver el problema | | | | | |
| 2 | Me culpé a mí mismo | | | | | |
| 3 | Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés | | | | | |
| 4 | Deseé que la situación nunca hubiera empezado | | | | | |
| 5 | Encontré a alguien que escuchó mi problema | | | | | |
| 6 | Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente | | | | | |
| 7 | No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado | | | | | |
| 8 | Pasé algún tiempo solo | | | | | |
| 9 | Me esforcé para resolver los problemas de la situación | | | | | |
| 10 | Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché | | | | | |
| 11 | Expresé mis emociones, lo que sentía | | | | | |
| 12 | Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase | | | | | |
| 13 | Hablé con una persona de confianza | | | | | |
| 14 | Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas | | | | | |
| 15 | Traté de olvidar por completo el asunto | | | | | |
| 16 | Evité estar con gente | | | | | |
| 17 | Hice frente al problema | | | | | |
| 18 | Me critiqué por lo ocurrido | | | | | |
| 19 | Analiqué mis sentimientos y simplemente los dejé salir | | | | | |
| 20 | Deseé no encontrarme nunca más en esa situación | | | | | |
| 21 | Dejé que mis amigos me echaran una mano | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 22 | Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían | | | | | |
| 23 | Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más | | | | | |
| 24 | Oculté lo que pensaba y sentía | | | | | |
| 25 | Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran | | | | | |
| 26 | Me recriminé por permitir que esto ocurriera | | | | | |
| 27 | Dejé desahogar mis emociones | | | | | |
| 28 | Deseé poder cambiar lo que había sucedido | | | | | |
| 29 | Pasé algún tiempo con mis amigos | | | | | |
| 30 | Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo | | | | | |
| 31 | Me comporté como si nada hubiera pasado | | | | | |
| 32 | No dejé que nadie supiera como me sentía | | | | | |
| 33 | Mantuve mi postura y luché por lo que quería | | | | | |
| 34 | Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias | | | | | |
| 35 | Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron | | | | | |
| 36 | Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes | | | | | |
| 37 | Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto | | | | | |
| 38 | Me fijé en el lado bueno de las cosas | | | | | |
| 39 | Evité pensar o hacer nada | | | | | |
| 40 | Traté de ocultar mis sentimientos | | | | | |

Anexo 3
Confiabilidad por Consistencia interna

Tabla 10

Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrés laboral en el profesional de enfermería

| Dimensión | N° ítems | N | M | S2 | α |
|--|----------|---|-------|------|------|
| Esfuerzo en las acciones que realiza | 6 | 7 | 1,73 | 1,43 | ,865 |
| Recompensa con las tareas encomendadas | 11 | 7 | 1,36 | 1,51 | ,730 |
| Implicación en las tareas | 6 | 7 | 1,340 | 1,50 | ,766 |
| Estrés laboral | 23 | 7 | 1,43 | 1,54 | ,860 |

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S2: Varianza; α: Alfa de Cronbach

En la tabla 10. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala estrés laboral que presentan los profesionales de enfermería mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 7 enfermeras, cuyos valores evidencia excelente confiabilidad, tanto en la variable global de Estrés laboral ($\alpha = .860$), como en las dimensión Esfuerzo en las acciones que realiza ($\alpha = .865$), Recompensa con las tareas encomendadas ($\alpha = .730$) Implicación en las tareas ($\alpha = .766$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 11

Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería

| Dimensión | N° ítems | N | M | S2 | α |
|--------------------------------|----------|---|------|------|----------|
| Resolución de problemas (REP) | 5 | 7 | 1,28 | 1,39 | ,728 |
| Autocrítica | 5 | 7 | 1,38 | 1,42 | ,819 |
| Expresión emocional (EEM) | 5 | 7 | 1,69 | 1,75 | ,870 |
| Pensamiento desiderativo (PSD) | 5 | 7 | 1,60 | 1,56 | ,718 |
| Apoyo social (APS) | 5 | 7 | 1,70 | 1,80 | ,080 |
| Reestructuración cognitiva | 5 | 7 | 1,64 | 1,47 | ,736 |
| Evitación de problemas | 5 | 7 | 1,30 | 1,37 | ,817 |
| Retirada social (RES) | 5 | 7 | 1,66 | 1,71 | ,701 |
| Estrategias de Afrontamiento | 40 | 7 | 1,43 | 1,54 | ,860 |

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S2: Varianza; α : Alfa de Cronbach

En la tabla 11. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala estrategias de afrontamiento que presentan los profesionales de enfermería mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 7 enfermeras, cuyos valores evidencia excelente confiabilidad, tanto en la variable global de Estrategias De Afrontamiento ($\alpha = .860$), como en las dimensión Resolución de problemas ($\alpha = .728$), Autocrítica ($\alpha = .819$), Expresión emocional ($\alpha = .870$), Pensamiento desiderativo ($\alpha = .718$), Apoyo social ($\alpha = .080$), Reestructuración cognitiva ($\alpha = .736$), Evitación de problemas ($\alpha = .817$), Retirada social ($\alpha = .701$), esto constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

AGREGAR LA MATRIZ DE EXPERTOS



Año de Bicentenario: 200 años de independencia"

Piura, 10 de diciembre de 2021

Señor:

M.C. ALDO YANCARLO BORRERO ZETA.

Director Ejecutivo del Hospital de Apoyo II-1 Nuestra Señora de Las Mercedes-Paita.

Paita.-

**ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

Yo, Betty Lorena Troncos Mauricio identificada con DNI 02863066, trabajador nombrado de esta institución, tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle lo siguiente:

Hacer de su conocimiento que, mi persona se encuentra cursando el último ciclo de estudios de Maestría en Gestión de los Servicios de La Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura y para efectos de culminar mis estudios de Posgrado, mi persona presentará y sustentará un Trabajo de Investigación; razón por la cual recorro a su despacho a fin de solicitarle se me brinde la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del Hospital de Paita", asumiendo el compromiso de cumplir con las buenas prácticas que el caso amerita y contribuir con los fines Institucionales del Hospital de Apoyo II-1 Nuestra Señora de Las Mercedes - Paita.

A la espera de su amable atención, aprovecho la ocasión para testimoniarle las muestras de especial consideración.

Atentamente,


BETTY LORENA TRONCOS MAURICIO
DNI: 02863066



Paita, 14 diciembre de 2021

INFORME N°052-2021-HNSLMP-43002014268

Lic. Adriana Alexandra Estela Adrianzen
Jefatura del Servicio de Enfermería del HNSLMP – PAITA.

Asunto : Presentación Proyecto de investigación
Betty Lorena Troncos Mauricio

Ref. : Solicitud fecha 10 de diciembre 2021

Por el presente me dirijo a usted para expresar el cordial saludo y a la vez informar lo siguiente:

Que, Betty Lorena Troncos Mauricio, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, realizara el Proyecto de Investigación titulado "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DURANTE LA COVID-19 DEL HOSPITAL DE PAITA".

Dicho Proyecto de Investigación es beneficioso para la institución considerando que servirá como documento para consulta y producción de nuevo conocimiento, así mismo viene con proveído de la Dirección General, y ha sido aprobado por la Unidad, en consecuencia, requiere información del personal del área de enfermería.

El método a utilizar será la aplicación de encuesta directa al personal de enfermería en tal sentido agradeceré brindar las facilidades a la presente, en beneficio del trabajador y elevar el desarrollo académico y científico de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital las Mercedes Paita.

Finalmente, reitero el saludo institucional y hago propicia la ocasión para expresar mi estima y consideración personal.

Atentamente,

C.C. Arch.
Interesada
UADI/GUCE

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
HOSPITAL S. ESTELA DE LAS MERCEDES DE PAITA
MRO VICTOR / MONTES PESANTES
UNIDAD DE APOYO A DOCENCIA E INVESTIGACION
CCMP 6.11*

Av. República de Chile N° 324
Of. 201-202
Jesús María – Lima 11
Teléfono (01) 240069

Zona Industrial II
Mz. "H" Lote – 01 Paita
Teléfono (073) 283860
www.hospitallasmercedespaita.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ ESPINOZA MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA COVID-19 DEL HOSPITAL DE PAITA", cuyo autor es TRONCOS MAURICIO BETTY LORENA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 18 de Enero del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| DIAZ ESPINOZA MARIBEL DNI: 03683602 ORCID 0000-0001-5208-8380 | Firmado digitalmente por: MARIBEL24 el 01-02- 2022 20:50:16 |

Código documento Trilce: TRI - 0280102