



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 de un hospital público de Trujillo, 2022**

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

AUTORA:

Callan Honorio, Catherine Rosibel ([orcid.org/ 0000-0002-5719-7663](https://orcid.org/0000-0002-5719-7663))

ASESOR:

Dr. Castillo Saavedra Ericson Félix ([orcid.org/ 0000-0002-9279-7189](https://orcid.org/0000-0002-9279-7189))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis queridos padres, quienes están conmigo apoyándome y motivándome día a día, con sus palabras de aliento para culminar esta meta planteada y así seguir creciendo profesionalmente.

A mi adorado hijo, porque todos mis esfuerzos y sacrificios son por él, además por su amor infinito y su comprensión cuando no tenía el tiempo suficiente a causa del trabajo y los estudios que me absorbían todo el día.

Catherine Rosibel Callan Honorio

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar siempre conmigo y ayudarme a superar cada obstáculo que se me presentó en el camino para el desarrollo y término de la presente maestría en salud.

Con gratitud y respeto a mi dilecto asesor, quien en todo momento me brindo su orientación y sus valiosas aportaciones para la realización del presente trabajo de investigación.

A todos mis colegas que accedieron voluntariamente participar en el desarrollo de esta investigación, ya que sin su colaboración no se hubiese logrado realizar.

Catherine Rosibel Callan Honorio

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	42

Índice de Tablas

	Pág.
<i>Tabla 1:</i> Nivel de estrés de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	21
<i>Tabla 2:</i> Factores determinantes de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	22
<i>Tabla 3:</i> Nivel de estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	23
<i>Tabla 4:</i> Correlación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	24

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de estrés de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	106
Figura 2: Factores determinantes de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	106
Figura 3: Nivel de estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	107
Figura 4: Correlación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.	107

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tipo cuantitativo, de corte transversal, con diseño no experimental, descriptivo - correlacional, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022. El estudio se realizó en una población muestral de 37 profesionales de enfermería, quienes reunieron todos los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos el Cuestionario para evaluar el estrés laboral y el Cuestionario de afrontamiento al estrés (CAE), los datos fueron procesados, analizados e interpretados estadísticamente utilizando el paquete especializado SPSS v. 25.0 y para establecer la relación entre ambas variables de estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Karl Pearson, llegándose a las siguientes conclusiones: el 81% del personal de enfermería no presentó estrés laboral y el 19% restante presentó estrés laboral, prevaleciendo el factor físico como agente determinante del estrés. En cuanto a las estrategias de afrontamiento el 84% lo aplica en un nivel medio y el 16% en nivel malo, finalmente al relacionar ambas variables se encontró que no existe relación estadísticamente significativa.

Palabras clave: Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, COVID-19.

ABSTRACT

The present quantitative, cross-sectional research work, with a non-experimental, descriptive - correlational design, was carried out with the objective of determining the relationship between work stress and coping strategies in the nursing staff of a public hospital in Trujillo, 2022. The study was carried out in a sample population of 37 nursing professionals, who met all the inclusion criteria. For data collection, the Questionnaire to assess work stress and the Stress Coping Questionnaire (CAE) were used as instruments, the data were processed, analyzed and interpreted statistically using the specialized package SPSS v. 25.0 and to establish the relationship between both. study variables, the Karl Pearson correlation coefficient was used, reaching the following conclusions: 81% of the nursing staff did not present work stress and the remaining 19% presented work stress, with the physical factor prevailing as a determining agent of stress. Regarding coping strategies, 84% apply it at a medium level and 16% at a bad level. Finally, when relating both variables, it was found that there is no statistically significant relationship.

Keywords: Work stress, coping strategies, COVID-19

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un desafío sanitario en el mundo, donde la globalización y los rápidos cambios en las instituciones, complican el entorno laboral y personal, aumentando la morbilidad en los trabajadores, quienes son el recurso más importante de toda organización. El estrés del trabajo diario, es cada día más exigente y está ligado a factores de presión, mayores exigencias de las competencias, del capital y de las obligaciones del trabajador, provocando agotamiento emocional, no personalización y baja productividad laboral. Esto ocurre en empleos destinados a la asistencia y beneficio de los individuos, en ocupaciones que hay un vínculo entre el proveedor y el receptor de la prestación (Prada, 2019).

Conforme, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo del tiempo, los estudios asociados a la tensión del trabajo y su efecto en la rendición de los empleados se han intensificado, según últimas encuestas del 2019, la presión del trabajo perjudica al 60% de la población económicamente activa y la salud de los asistentes y funcionarios, siendo sin duda un tema destacado en la colectividad humana (Vidal, 2019).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2019, remarca que no hay información global sobre la prevalencia y el efecto del estrés laboral, sin embargo, existen cifras que señalan que México es el país donde se localizan los individuos más estresados de todo el mundo, con el 75% ocupa el primer lugar, seguido de China que tiene el 73%, Estados Unidos un 59%, Argentina un 26,7%, Brasil un 14% y Chile un 13,8% (OMS, 2019).

En nuestro país, el estrés se ha elevado de un 78% a un 80% en los últimos años según el Instituto de Opinión Pública (IOP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú - 2018, en consecuencia, sigue siendo una de las principales problemáticas de la salud mental y de mayor trascendencia en el bienestar de los empleados, el cual tiene un efecto en el rendimiento de cualquier compañía o sociedad (IOP, 2019).

En tal sentido, el servicio de emergencia de hospital público de Trujillo no es indiferente a esta realidad, debido a que los profesionales de enfermería que

actualmente se desempeñan en esa área ejercen actividades distintas, predisponiéndose a una alta tensión interna y/o externa y una incertidumbre mayor por la aparición de la emergencia sanitaria del COVID 19 que seguimos atravesando, debiendo responder a un dificultoso abanico de resistencias como la utilización de equipos de protección personal que limitan la realización de funciones, la alta demanda de pacientes, la deficiencia de personal, el incremento de turnos y la exigencias de los médicos, pacientes y familiares, que incitan a múltiples alteraciones en la salud de este personal, a pesar de las diversas medidas que se optan para minimizar esta gran amenaza (Salud O. M. D. L, 2016).

El enfermero (a) brinda cuidados las 24 horas del día al paciente y en marco del Coronavirus (COVID – 19) los obliga a estar expuestos a un crecido peligro de padecer la enfermedad, a un inapropiado resguardo para eludir ser contaminados, sentir desilusión, sufrir marginación, pasar al encierro, interaccionar con enfermos con sentimientos destructivos, a la disminución de las relaciones con los seres queridos, al decaimiento físico y mental. Estas cuestiones no solo alteran la calidad de su cuidado, sino también su concentración clínica o sus pericias a la hora de decidir, lo que posiblemente altere la batalla contra el COVID-19, y a su vez, tener un efecto importante en su bienestar y su condición de vida. Por lo tanto, es muy valioso amparar el bienestar mental del trabajador de salud, para el correcto manejo y vigilancia de la pandemia, ya que nos perjudicará por muchos decenios (Lozano, 2020).

En estos tiempos de COVID 19, es primordial que las instituciones sanitarias se preocupen por ofrecer mejores condiciones laborales al equipo de salud que viene batallando en contra de este virus, perfeccionando las estrategias del personal de enfermería para sobresalir y contrarrestar el grado de ansiedad (Oliva y Chavarri, 2021).

Las estrategias para combatir los condicionamientos existentes en el entorno laboral constituyen un creciente beneficio en estos tiempos, a causa del impacto sobre la salud y confort del trabajador. El paradigma transaccional hace

referencia que las condiciones estimulantes externas, son los medios que posee la persona para desafiar la experiencia subjetiva de estrés (Palacios, 2017).

La trascendencia de esta investigación se centra, en que nos va a dar una visión global del grado de estrés que presentan los enfermeros (as) en tiempos de pandemia y si son individuos positivos o negativos, también sirve como fuente bibliográfica para las futuras investigaciones relacionadas con algunas de las variables de estudio y mejorar las estrategias de este profesional en la táctica y control de la tensión.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación expone la interrogante ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022?

El objetivo general es determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022, seguido de los objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022, 2. Identificar los factores determinantes de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022, 3. Identificar el nivel de las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022, 4. Evaluar la correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público Trujillo, 2022.

Finalmente, se consideró como hipótesis de estudio a: H1: existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022 y H0: no existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En investigaciones a nivel internacional se encontraron:

Gallego (2017) en Armenia ejecutó un trabajo de investigación, con el fin de precisar el grado de tensión del trabajo y las estrategias para afrontarlo, para ello, contó con una muestra de 25 licenciadas en enfermería, quienes respondieron dos encuestas correlacionadas a las variables de estudio. Finalmente, sus resultados fueron, que la tensión no se relaciona con las condiciones del trabajo, sino por cuestiones económicas, familiares y salud, por ende, repercute en la realización de sus funciones y productividad.

Saraguro y Daniela (2019) en Ecuador determinaron la correlación prevaleciente entre las variables agotamiento por compasión y las estrategias para afrontarlo. Esta investigación tuvo como población muestral a 125 personales sanitarios y en los resultados se encontró que el 81% tiene índices de medios a altos de fatiga por compasión, también se estableció que las estrategias de afrontamiento más empeladas eran la doctrina y el crecimiento individual; finalmente se estableció que sí existe relación relevante, afirmándose la hipótesis de estudio planteada.

Betancourt y Domínguez (2020) en Ecuador elaboraron un estudio observacional y analítico, aplicado en la unidad de cuidados intensivos (UCI) del Hospital Rodríguez Zambrano de Manta, con el propósito de identificar el grado de tensión de los profesionales de enfermería en el marco de la emergencia sanitaria del Coronavirus. Se aplicó la encuesta The Nursing Stress Scale, en una muestra de 24 profesionales, determinándose que los factores de sufrimiento, muerte y la sobrecarga laboral, son las principales causas de estrés laboral en esos profesionales.

Dentro de las investigaciones a nivel nacional tenemos a:

Palacios (2017) en Lima estudió la tensión laboral y las estrategias para afrontarlo, con la finalidad de conocer la correlación entre las variables, en una población de 40 trabajadores de diferentes áreas. Consiguiendo como resultado que hay una relación importante, así mismo, las dimensiones más usadas fueron

la resolución de dificultades, la auto focalización negativa, la manifestación emocional, el apoyo social, y la religión, por ende, estas estrategias posibilitan desarrollar un grado de tensión más aceptable.

Palma (2018) en Trujillo investigó el grado de tensión y sus estrategias para afrontarlo en enfermeros del Centro Quirúrgico del HVLE, teniendo una población muestral de 30 profesionales y como resultados se arrojó que el 63,3% presentan un nivel alto de tensión, mientras que el otro 36,7% un nivel medio; concluyéndose que sí hay correlación relevante entre ambas variables, por otra parte estos son de acuerdo al modo de estrategias que se centran en la dificultad y según las estrategias que emplea el profesional.

Huallpa y Ortiz (2019) en el hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, elaboraron un trabajo con el propósito de precisar la relación entre la tensión del trabajo y las estrategias de enfrentamiento en el personal asistencial, donde tuvo una población total de 26 enfermeras y sus conclusiones fueron que el 75% presentan un grado de tensión bajo y el otro 25% restante un grado medio. En relación a los factores que desencadenan tensión con mayor continuidad son la sobrecarga laboral, luego de observar la agonía de los pacientes y sus parientes. Por otra parte, en cuanto a las estrategias de afrontamiento, se reflejó que el 43,8% cuentan con la capacidad de enfrentar el estrés; aplicando distintas formas de estrategias, como analizar la situación, valorización efectiva, indagación de apoyo y solución de dificultades y/o amenazas, y finalmente, se afirma la hipótesis planteada en la investigación.

A nivel local contamos con la investigación de Malo (2020) con su trabajo tensión del trabajo y las estrategias para afrontarlo en el Hospital de Virú en el contexto del COVID-19, donde su principal finalidad era identificar si existe correlación entre sus variables de estudio, tuvo muestra total de 185 trabajadores, concluyéndose lo siguiente: el 46% tuvo un rango de tensión laboral alto, un 33% un rango medio y un 21% rango bajo. Por otro lado, se pudo identificar que el rango de las estrategias para afrontarlo es óptimo, debido que alcanzó un 78%,

y predominó la dimensión de evitación con un nivel adecuado de 76%, por último, se confirmó el supuesto planteado, que si hay una relación relevante.

León y Lora (2020) determinaron la relación entre el modo de vida y la tensión del trabajo en licenciadas de enfermería que se desempeñan en centro quirúrgico del HACVP – EsSalud, durante el contexto del Coronavirus, con una población total de 66 profesionales. Sus resultados reflejaron que el 39,4% presentan un modo de vida no saludable con un grado medio de tensión, el 33,3% presentó un modo de vida saludable con un grado medio de tensión. Por otro lado, se evidenció que existe un grado medio de modo de vida saludable con un 51,5%, y un grado medio de tensión con un 72,7%. Afirmandose que sí hay correlación relevante entre las variables.

El término estrés, se inicia a principio del siglo XIV del vocablo francés *destresse* que significa “ser presionado y vencido”. Desde entonces el estrés adquiere un significado más humano y no técnico porque surge después de los problemas y los oponentes que se encontró en ese momento, por lo que se define como una evolución que se acelera o comienza cuando alguien denota un evento como amenazante más allá sus recursos (Barrón, 2016)

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) son reacciones orgánicas del organismo y lo alerta ante una dificultad. Se trata de un conjunto de resultados biológicos que le permiten al sujeto sobrevivir ante un determinado evento que le ocasione estrés, y generando respuestas que dependan del estado físico y psicológico del sujeto (OMS, 2014).

En lo que respecta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) conceptúa a la tensión generado por el trabajo como la actuación de un individuo ante hechos que le producen presión y/o imposiciones que no avala su inteligencia, ni competencias técnicas, produciendo un afrontamiento inapropiado, debido a que a un determinado hecho puede comenzar a transformarse en poco agradable y empieza a empeorar cuando el empleado percibe que no cuenta con el ayuda del grupo de trabajo (BA MSc Phd S, 2016).

El estrés está lleno de múltiples significados conforme a los diversos paradigmas que examinan su investigación, proponiendo tres patrones fundamentales: la concepción biológica, donde el estrés está catalogado como resultado frente a sucesos que determinan una vigorosa demanda (estrés como resultado), la concepción psicosocial que se enfoca en hechos o componentes extrínsecos donde la exigencia está dirigida principalmente al sujeto (estrés como incitación) y por último la concepción transaccional, quien se encarga de investigar el estrés a manera de vínculo en medio del individuo y su entorno añadiendo el estímulo como la resultado (estrés como suceso o avenencia) (García y Gil, 2016).

En cuanto al estrés vinculado al trabajo, es una respuesta que alcanza el sujeto en medio de las demandas y coacciones que ni siquiera se adaptan a la inteligencia ni competencias, poniendo a verificación su talento ante el hecho de afrontar la circunstancia, en conclusión, las personas intuyen estrés cuando experimentan inseguridad, perjudicando su salud física y cognitiva (Sánchez, 2015).

Hay dos formas distintas en que la persona puede reaccionar y estas son: estrés favorable o eustrés, esta forma es indispensable a fin de que el sujeto pueda lograr un estado de alerta física y emocional, así como lograr un alto rendimiento en el contexto que se desempeña, al mismo tiempo tenemos el estrés desfavorable o distrés, que expone que, en el contexto de trabajo, se hallan muchas circunstancias negativas y reclamos, siendo adversidades que se transforman en un peligro para el bienestar del individuo (Benites, Chacaliaza y Huanchuari, 2016).

Las consecuencias del estrés laboral a corto o mediano plazo en los lugares de trabajo estarán asociadas a la deserción de jornadas cotidianas, el decrecimiento en la productividad, los altos costos en salud de empelados perjudicados, desembolso en reclutamiento y contrato de más empleados, incremento de seguros, reflejándose en altos costos financieros. También tenemos al importe humanístico, siendo circunstancias en donde la persona nota a su lugar de trabajo como una incitación de tensión, sumado de eventos perjudiciales que

impiden cubrir sus requerimientos de la sociedad, así como su autorrealización en el trabajo (Santos, 2017).

El estrés que ocasiona el trabajo se clasifica de acuerdo a su intensidad, teniendo tres grados: bajo, cuando los resultados no son relevantes ante la apreciación del individuo, moderado denominado como medio; este ocurre cuando la potencia alcanza máximo un 50% con signos psicósomáticas y alto, cuando se convierte en un riesgo hacia la vida o salud del individuo (Álvarez y Rubio, 2018).

Existen 3 agentes que suelen provocar estrés laboral y entre ellos tenemos a los factores físicos, que son aquellas condiciones que están asociadas a peculiaridades innatas del trabajo como las funciones y el entorno en el que se desempeñan, que pueden ser nocivos para el bienestar de los profesionales, alterando la calma y la concentración para la realización de las funciones y/o tareas de forma correcta. En áreas hospitalarias se encuentran personas enfermas, que ya de por sí producen tensión, por otro lado, la naturaleza del entorno y la exposición biológico que existe (Villagaray, 2019)

Los factores psicológicos hacen referencia a las particularidades psíquicas, propias de cada individuo. Constituida por la personalidad, lo que determina su comportamiento y análisis frente un hecho tedioso, donde sus actuaciones se refleja en la adaptación al entorno y su modo de accionar sobre él (Mamani, Obando, Uribe y Vivanco, 2016).

Por último, a los factores sociales que están vinculados con las características de la estructura laboral, que logran alterar de una u otra forma el bienestar de los empedados de la institución. El vínculo entre colaboradores, es un coeficiente significativo, como también las conexiones con la institución, un vínculo negativo, conflictivo o sin ayuda, crean grados de tensión, en medio de los miembros de una institución (Serna y Martínez, 2020).

Por otro lado, Laneza señala que existen 7 dimensiones que se relaciona con la tensión del trabajo y tenemos a la cultura organizacional, requisito importante que toda institución debe contar con un ambiente peculiar propio de su esquema de producción, donde puede existir un clima bajo presión, libre, afectuoso o no, ocasionando diversos grados de estrés en el trabajador según la inseguridad que esté presente (Falcón, 2018).

Otra dimensión es la estructura organizacional, es el modo en que se asocian, dirigen y distribuyen las funciones de una institución en el contexto a las relaciones entre los directivos y los subordinados, es decir la jerarquía de directivo a directivo y de trabajador a trabajador, con el fin de tener un orden y así cumplir con las metas y objetivos planteados (Tantaruna, 2017).

La dimensión territorio organizacional, es el lugar donde el trabajador ejerce sus funciones, donde analiza, se desempeña, relaja y ríe, de acuerdo al cargo que posee dentro de la institución (OIT, 2016).

La dimensión tecnología, es un sistema técnico de vital importancia que minimiza esfuerzos y ahorra tiempo, pero a la vez se ha convertido en uno de los estresores más valiosos en una organización, debido a que la mayoría de veces no existe un correcto adiestramiento a los colaboradores para cumplir con las exigencias requeridas (Aramburú, 2010).

La dimensión influencia de líder, puede ser considerada como un estresor debido a que el líder es la autoridad y tiene poder, por ende, debe ejercer influencia en el instante que se necesite o ante una circunstancia importante, porque influye en el comportamiento de los demás ya sea para para modificarlo o para lograr los objetivos planteados (Bouvierie, y García, (2017).

La dimensión falta de cohesión, se define como un agente tensional para que el trabajador cumpla con la meta dentro de la organización y así sea compensado. La falta de cohesión se da cuando los integrantes de una institución no se

identifican con la institución y por ende el clima laboral se convierte en tenso, generando estrés en sus colaboradores (OIT, 2016).

Finalmente, la dimensión respaldo del grupo, es como los trabajadores y sus líderes requieren del respaldo del grupo de trabajo, de esta forma perciba el apoyo para cumplir metas a favor personal, de la empresa y de todos, en consecuencia, es recurso para afrontar la tensión (Gutiérrez, 2016)

En cuanto al afrontamiento, se puede decir, que es una fase que se va adquiriendo con los años y se perfecciona combatiendo distintas circunstancias adversas, permitiendo acoplarnos correctamente y combatiendo la tensión de modo ideal. En consecuencia, el afrontamiento exige de ciertas destrezas, que faciliten reforzar y preparar al cuerpo a diferentes condiciones, con el propósito de disminuir el grado de tensión, y ello va a depender de la sensatez y competencia cognitiva de cada persona (Lazo, 2020).

De esta manera, el afrontamiento está relacionado a un conjunto de ideas, comportamientos y esmeros intelectuales que una determinada persona emplea de modo de formación a fin de contrarrestar momentos poco agradables y así manejar el estrés, proponiendo la forma correcta para tolerar y vencer las demandas desmedidas (Vázquez, Crespo, Ring, y Stadylib, 2016).

Actualmente existen tres formas de afrontamiento: la primera, es el afrontamiento cognitivo, que le permite al individuo antecederse al hecho y convertirlo en lo más mínimo desagradable, la segunda es el afrontamiento conductual, que está fundamentado en comportamientos conciliadores para el manejo y control de los resultados y el tercero y último es el afrontamiento afectivo, donde el individuo ajusta sus sentimientos para poder establecer un balance armonioso (Murillo, 2018)

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar que también existen factores determinantes del afrontamiento al estrés, los cuales son los recursos internos y externos. El primer factor determinante se relaciona a las condiciones físicas como el bienestar y la fuerza, que influyen de modo directo la capacidad de

afrontamiento, no obstante, el individuo enfermo y agotado conlleva por sí mismo insuficiencia para lograr el afrontamiento (Mella, 2020).

El segundo, hace mención a la ayuda de la sociedad a partir de una visión social y psicológica, como resultado de la ayuda intelectual. El valor de la ayuda social está en cómo se encuentra el medio externo para el individuo, ya que puede reforzar la resistencia al estrés, es decir, puede ayudar a minimizar la percepción del riesgo y así mismo a encontrar ayuda ante el peligro (Díaz, 2014).

Cabe mencionar que, para Londoño, Sandín y Chorot, el afrontamiento tiene 12 dimensiones y ellas son: la solución de problemas, donde los individuos procuran razonar la causa directa del problema con el fin de confrontarlo, seguido de pautas estudiadas, continuado por la elaboración de un plan y una vez puesto en marcha, dialogar con las personas involucradas llegando a la resolución del conflicto (Londoño, 2006; Sandín y Chorot 2003).

El soporte social, se puede percibir o encontrar dentro de la sociedad, teniendo como convicción de que otras personas pueden convertirse en un soporte, quienes a su vez ayudaran a minimizar las consecuencias desfavorables de una determinada amenaza o dificultad (Quispe, 2021).

La espera, conlleva a no enfrentar, menos accionar ante el suceso que provoca tensión, esperando la probabilidad de que este se solucione por sí mismo, sin realizar ninguna actividad (Espino, 2018)

La religión, es una condición de vida y conducta, la fé y espiritualidad es una condición muy significativa, a causa de que los individuos se basan en la oración y sus creencias religiosas para la resolución de un problema (Espino, 2018).

La evitación emocional, es la facultad que tiene un individuo para el manejo, control y bloqueo de sentimientos y emociones desfavorables como consecuencia de las diarias que provocan tensión (Huallpa y Ortiz, 2019).

El apoyo profesional, se caracteriza por buscar soporte en diversas de fuentes de información, así como también, en profesionales que prestan servicios de

orientación o asesoría y de esta manera contribuyan a analizar la dificultad de modo más completo e integral, contemplando aquellas posibles soluciones (Huallpa y Ortiz, 2019).

La reacción agresiva, resulta ser la respuesta impulsiva y descontrolada de sentimientos negativos que desarrolla la persona hacia los demás, inclusive hacia uno mismo, como consecuencia de la carga tensional (Aldazabal, 2020).

La evitación cognitiva, se refiere al bloqueo de ideas desfavorables, que alcanza el sujeto a raíz de la activación de acciones que le inducen a la distracción, como un modo de evadir pensamientos que se focalizan en el problema y ejecuta otras actividades como focalizarse en otras situaciones (Aldazabal, 2020).

La reevaluación positiva, implica no dar importancia a la amenaza, basándose únicamente en aspectos favorables de la vida y de esta manera se logre un afrontamiento exitoso (Delgado, 2021).

La expresión de la dificultad de afrontamiento, es parecido al soporte sentimental, pero a diferencia de éste, le faculta al individuo desfogar en otras personas sus conflictos, sin alcanzar un afrontamiento adecuado (Delgado, 2021).

La negación, se tiende a negar las circunstancias dificultosas, como un modo de eludir consecuencias desfavorables, por ello el sujeto asume que por sí solo es imposible llegar a una solución, por consecuencia solo opta por resignarse (Palacios, 2017)

La autonomía, es la facultad de la persona para afrontar y llegar a solucionar una situación conflictiva por sí misma, sin la necesidad de requerir ayuda de otras personas para afrontarlo (Londoño, 2006; Sandín y Chorot, 2003).

III. METODOLOGÍA

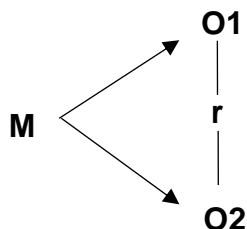
3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo cuantitativo, porque tiene un método estructurado para la recaudación y procesamiento de la información, que se extraen a través de los cuestionarios y finalmente cuantificar el problema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es de tipo no experimental, descriptivo, pues va a permitir identificar características significativas; correlacional, porque pretende establecer la relación entre las variables de estudio y de corte transversal, porque se recolecta toda la información en un periodo de tiempo establecido y único.



Dónde:

M: Personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Trujillo

O1: Variable estrés laboral

O2: Variable estrategias de afrontamiento

r: Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables de estudio: Estrés Laboral

Definición conceptual:

Es la respuesta que tiende a presentar un sujeto a los requerimientos y tensiones que no están acorde a su intelecto, ni a sus habilidades y somete a prueba su competencia para enfrentar dichas circunstancias, es decir, los trabajadores sienten estrés siempre y cuando exista cierta inestabilidad cuando sus líderes les imponen y no disponen de los recursos para enfrentar dichas obligaciones, afectando su bienestar físico e intelectual (Torres, 2017).

Definición operacional:

La variable de investigación se mide mediante la escala de razón y se divide en factores físicos, psicológicos sociales (ANEXO N° 01).

Indicadores:

Ambiente físico laboral.

Situaciones diarias en el trabajo.

Relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, paciente y familiares.

Pensamientos y emociones percibidas.

Variable de estudio: Estrategias de Afrontamiento

Definición conceptual:

Son los medios intelectuales y comportamentales que elige un sujeto en su entorno interno y/o externo frente a circunstancias tensionales o circunstancias que genere un desbalance entre el individuo o el entorno. Así mismo también es conceptualizado como los medios cognitivos que el individuo emplea para enfrentar una amenaza o dificultad, a pesar de que a veces no suelen ser favorables, pero contribuye al fortalecimiento integro de la persona (Palacios, 2017),

Definición operacional:

La variable de investigación se mide mediante escala ordinal y se divide en solución de problemas, soporte social, espera, religión, evitación emocional, apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, reevaluación positiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, negación, autonomía (ANEXO N° 01).

Indicadores:

Causas, plan de acción y soluciones concretas

Consejos y ayuda de otras personas.

Asistencia a la iglesia, ayuda espiritual, remediación y rezo.

Cambio de situación

Estados de humor

Búsqueda de ayuda profesional

Sentimientos de ira, hostilidad, agresión.

Concentración, olvido y recreación.

Concentración positiva

Desahogo.

Agresividad y hostilidad.

Comprensión, control y aceptación.

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población muestral**

El total del personal de enfermería que actualmente se desempeña en el servicio de emergencia de un hospital público de Trujillo durante el año 2022, y que consta de 37 enfermeras.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que se desempeña actualmente en el servicio de emergencia.
- Personal de enfermería que son del régimen 728.
- Personal de enfermería que accedieron voluntariamente colaborar en el presente trabajo.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería contratada bajo otra modalidad (CAS regular, CAS COVID o terceros).
- Personal de enfermería que no acepte colaborar en el trabajo.

3.3.2. Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia (Hernández, 2019).

3.3.3. Unidad de análisis

Personal en enfermería que labora en el servicio de emergencia un hospital público de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Consiste en obtener datos directamente de los individuos de estudio a fin de conseguir sus opiniones o sugerencias, a través de cuestionarios o encuestas que brindan una visión más amplia de la investigación. Para ello se empleó los siguientes cuestionarios:

Cuestionario para evaluar el estrés laboral (ANEXO N°02)

Cuestionario de tipo cerrado y elaborado con el propósito de estimar el grado de estrés laboral a través de sus factores físicos, psicológicos y sociales, que cuenta con 34 interrogantes, organizados de la siguiente forma:

Factores físicos: 1 – 14 (14 interrogantes)

Factores psicológicos: 15 – 27 (13 interrogantes)

Factores sociales: 28 – 34 (7 interrogantes)

Así mismo, cada interrogante se califica de la siguiente manera:

Nunca: 0

Algunas veces: 1

Frecuentemente: 2

Muy frecuentemente: 3

El puntaje total resulta de la sumatoria de las distintas respuestas a los 34 ítems, obteniendo los siguientes niveles:

Sin estrés: 0 – 49 puntos

Con estrés: 50 – 102 puntos

Presenta un nivel de confiabilidad muy bueno de 0,966 por alfa de combrach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	34

Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) (ANEXO N° 03)

Cuestionario diseñado por Bonifacio Sandín y Paloma Chorot en el 2003, es de tipo cerrado y de aplicación individual. Consta de 42 ítems, donde sus opciones de respuesta se clasifican de la siguiente manera:

Nunca: 0

Pocas veces: 1

A veces: 2

Frecuentemente: 3

Casi siempre: 4

La puntuación total resulta sumando las diferentes respuestas a las 42 interrogantes, consiguiendo los siguientes niveles:

Nivel malo: 0 - 55 puntos

Nivel medio: 56 – 112 puntos

Nivel bueno: 113 – 168 puntos

Presenta un nivel de confiabilidad muy bueno de 0,912 por alfa de combrach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	42

3.5. Procedimientos

Para la recolección de la información del presente estudio de investigación se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

El primer paso fue validar los instrumentos a usar, por medio del juicio de expertos y el coeficiente de confiabilidad de alfa de combrach. Luego, la Dirección de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo facilitó la carta de presentación, donde se solicitó a la Dirección de la entidad donde se desarrolló el trabajo, la autorización correspondiente para las facilidades en cuanto a la información necesaria que ayude a la elaboración del proyecto y así mismo su respectivo desarrollo (ANEXO N° 04).

Al culminar la elaboración del proyecto, se presentó a la Oficina de Capacitación del Hospital público de Trujillo, para ser evaluado por la encargada del área en conjunto con la dirección, quienes brindaron la autorización escrita para la aplicación de los instrumentos y posterior a ello, la elaboración del informe final.

Finalmente, se solicitó a la jefatura de enfermería del servicio de emergencia, la cantidad de enfermeros contratados exclusivamente bajo el régimen 728 y que se encuentran actualmente laborando en dicho servicio, así mismo, se solicitó el apoyo para la aplicación de los dos cuestionarios que fueron elaborados en la plataforma virtual de Google Forms y se enviaron por vía web móvil a través de WhatsApp, a cada uno de los colaboradores que cumplen con los criterios de inclusión.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis es descriptivo, porque se pretende describir y/o caracterizar un grupo determinado de cifras e inferencial porque se dedujo y llegó a obtener conclusiones respecto a circunstancias generales más allá de la información obtenida (Hessler, Ander, y Brönnner, 2016).

El procesamiento e interpretación de los datos se llevó a cabo mediante el uso del programa SPSS v.25.0, previa codificación de los datos extraídos y el coeficiente de correlación de Karl Pearson, para medir la relación estadística entre ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

La ética es el modo como orientamos nuestras acciones, por ende, dirigimos nuestros comportamientos de forma óptima, en base a valores y principios personales y sociales. La presente investigación se basa fundamentalmente en los principios universales de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, que son las principales normas académicas y administrativas para el desarrollo de la investigación (Reyes, 2017).

Autonomía: Cada participante es libre de decidir su participación en el presente estudio a fines no personales.

Beneficencia: Con los resultados obtenidos se contribuirá a mejorar las estrategias en el personal de enfermería para afrontar el estrés producido por la carga laboral, mejorando así sus capacidades cognitivas, emocionales y físicas.

No-maleficencia: La información y resultados obtenidos, serán exclusivamente usados a fines de la presente investigación.

Justicia: Todos los participantes serán valorados y tratados de forma equitativa, sin rechazo, ni discriminación alguna y respetando sus decisiones.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.

Nivel	f	%
Con estrés	7	19
Sin estrés	30	81
Total	37	100

Interpretación

Con respecto al nivel de estrés laboral que presenta el personal de enfermería, en la tabla 1 se observa que el 81% no presenta estrés laboral, por el contrario, el otro 19% restante presenta estrés laboral, lo que significa que a dos años de transcurrido la pandemia del COVID-19, el personal de enfermería en su mayoría ha sabido controlar los factores condicionantes que desencadenan el estrés tales como los físicos, psicológicos y sociales.

Tabla 2

Factores determinantes de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.

Presencia Factores Físicos	f	%
No presencia de factores físicos	32	86.5
Presencia de factores físicos	5	13.5
Total	37	100.0

Presencia Factores Psicológicos	f	%
No presencia de factores psicológicos	29	78.4
Presencia de factores psicológicos	8	21.6
Total	37	100.0

Presencia Factores Sociales	f	%
No presencia de factores sociales	31	83.8
Presencia de factores sociales	6	16.2
Total	37	100.0

Interpretación

En relación a los factores determinantes de estrés laboral en el personal de enfermería, la tabla 2 nos muestra que, de los tres factores que existen, los factores físicos ocupan el primer lugar con un 86.5%, seguido de los factores sociales con un 83.8% y por último los factores psicológicos con un 78.4%.

Tabla 3

Nivel de las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022.

Nivel	f	%
Malo	6	16
Medio	31	84
Bueno	0	0
Total	37	100

Interpretación

De acuerdo al nivel de estrategias de afrontamiento que presentan el personal de enfermería, en la tabla 3 se observa que prevaleció el nivel medio con un 84%, seguido del nivel malo con un 16% y el nivel bueno no tuvo cifra porcentual (0%). Dando a conocer que las estrategias que emplean los profesionales van de un nivel ascendente de malo a medio, sin embargo, ninguno de ellos aplica en su rutina diaria de trabajo buenas estrategias de afrontamiento.

Tabla 4

Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público Trujillo, 2022.

Correlación		
	Estrés Laboral	Estrategias de Afrontamiento
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	0.243
	Sig. (bilateral)	0.147
	N	37
Afrontamiento	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0.147
	N	37

Interpretación

La tabla 4, presenta la correlación entre las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería, donde se observa que no existe relación estadísticamente significativa dado el valor $p=0.147$ siendo mayor a 0.05, por ende, se acepta la hipótesis 0 planteada en la presente investigación.

V. DISCUSIÓN

La pandemia por COVID-19 ha sido una emergencia sanitaria de gran impacto debido a que ha amenazado la vida del ser humano, así mismo ha sido causa de la pérdida de millones de vidas humanas, y ha provocado múltiples alteraciones en la vida diaria, por las restricciones sanitarias establecidas y el confinamiento al que ha sido necesario recurrir para evitar y controlar la propagación del virus, generando una gran incertidumbre entre los profesionales de la salud, que sumado a las funciones que desempeña en su ámbito laboral se han tenido que enfrentar a esta contingencia, que ha logrado incrementar las afectaciones en su salud física y mental.

Según Del Rosario y Colaboradores (2021), el estrés es una de las consecuencias negativas para la salud, ya que provoca distintas enfermedades circulatorias, gastrointestinales y otros trastornos físicos, psicosomáticos y psicosociales; así como también influye en el rendimiento de las capacidades intelectuales para el cumplimiento de las funciones diarias, perjudicando la producción y productividad de la institución.

En los resultados principales de esta investigación, se evidenció que un porcentaje no muy significativo (19%) de profesionales de enfermería presentó estrés y dentro de este grupo, el factor determinante de estrés que predominó fue el factor físico, seguido del psicológico y por último el social. Estos resultados pueden ser consecuencia a que en dicho hospital se haya realizado una buena gestión de recursos humanos, bienes y materiales, así como de infraestructura y medicamentos, durante toda la época de la pandemia por Coronavirus.

En comparación con otros estudios internacionales encontrados, podemos ver que, Cui (2020) en China, elaboró un estudio en enfermeras hospitalarias, donde sus resultados indicaron que el 62% de enfermeras no tenían síntomas de ansiedad, el 34% tenían ansiedad leve, el 32% tuvieron puntuaciones superiores a 25 en la escala de estrés, lo que indica estrés excesivo. Así mismo, se encontró que el 50,55% tuvieron más probabilidades de responder positivamente al estrés. Estos resultados difirieron

parcialmente con los hallados en esta investigación, donde el personal de enfermería en su mayoría no presentó estrés laboral y así mismo aplicaron estrategias para enfrentar el estrés de un nivel malo a medio, siendo talvez el desconocimiento la causa principal para desarrollar buenas estrategias.

Díaz (2019), en su investigación encontró que, el estrés laboral en los profesionales de salud es provocado por la interacción con su entorno de trabajo, en donde las exigencias del ambiente sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador, causando en él, la pérdida de control. En cuanto a la profesión de enfermería, refieren que son muchos los agentes estresores laborales identificados, entre ellos tenemos a los factores relacionados con la organización, con aspectos psicológicos y sociales.

Otra investigación realizada por Cinar y colaboradores (2021), mostró que, los cambios en el modo de vida, el no contar con equipo de protección personal idóneos y suficientes, personal de enfermería insuficiente en los servicios, elevaban los niveles de estrés, obstaculizando el ejercicio profesional de enfermería. En este sentido, es importante detallar que la pandemia por COVID-19 ha permitido revelar la condición vulnerable de todos los sistemas de salud desde la primera línea de atención.

Por el contrario, cabe mencionar que el hospital público de Trujillo, cuenta con una infraestructura de un nivel de alta complejidad, donde sus condiciones físicas son óptimas por ser un hospital grande y nuevo, y durante el periodo de estudio, se realizó la contratación de diversos recursos humanos adicionales para todos los servicios, lo que permitió mermar las carga de horas de trabajo y el tiempo de exposición directa con los enfermos de COVID-19, con la posibilidad de aumentar el tiempo libre con otras personas cercanas a su entorno, que le permita lograr un afrontamiento adecuado, convirtiéndose en uno de los principales mecanismos de afrontamiento al estrés.

Por otro lado, también cabe mencionar que dicho hospital se dotó de cantidades suficientes de equipos de protección personal (pantalones, chaquetas, mandilones, guantes, lentes, mascarillas, protectores faciales, gorros, botas, etc.) descartables como otros reutilizables, así como de insumos necesarios para higiene y desinfección de todo el personal asistencial, en consecuencia, todo esto explicaría el gran porcentaje encontrado (81%) de personal de enfermería sin estrés.

Actualmente, existen diversas investigaciones sobre la influencia de la pandemia de Coronavirus con el estrés en los distintos sistemas de salud, lo cual ha favorecido a la fuerza laboral, peculiarmente en los profesionales de enfermería, en quienes se ha evidenciado que son los que más sufren de ansiedad y estrés, por cuidar y tratar directamente con pacientes infectados con el virus.

Por otra parte, muchas veces el estrés en el personal de enfermería guarda una relación significativa con el horario de trabajo, esto se debe a que el profesional de enfermería realiza turnos rotativos que incluye turnos diurnos y nocturnos, siendo una determinante para que se presente alteraciones del sueño, debido que, al no descansar bien, se pueden desencadenar múltiples daños de salud tanto físico como cognitivo.

Por ello, Couarrazase y colaboradores (2021), señalan que todo profesional de salud, específicamente las enfermeras que realizan turnos rotativos entre día y noche, más la carga mental que presenta laborando, la duración de doce horas que dura el turno y los cuidados necesarios ante la alta demanda de pacientes, afecta la salud mental y la calidad de vida del enfermero, provocándole fatiga, una mala calidad de sueño y estrés. Ello está basado en el modelo de adaptación de enfermería de la teórica Callista Roy, donde ve a la persona como un conjunto de sistemas interrelacionados que se esfuerza por mantener el equilibrio entre estos diversos estímulos internos y/o externos.

Hoy en día, es imposible eliminar el estrés y los factores estresantes vinculados con el trabajo, pero con el uso de las técnicas de afrontamiento eficaces se pueden minimizar los resultados causados por el estrés.

Para Kaccallaca (2016), las estrategias de afrontamiento logran dirigir modificaciones en la manera de pensar y percibir el manejo del estrés, que hacen frente de forma positiva a las emociones negativas, las cuales se utilizan siempre y cuando se comprueba que los agentes estresantes perdurarán o no se lograrán modificar.

Las estrategias de afrontamiento, tienen como finalidad mantener y optimizar el completo bienestar del ser humano, mediante los esfuerzos cognitivos y conductuales, tanto externas como internas, desde esta perspectiva se considera al afrontamiento como un proceso de transformación persistente (Texeira, Pereira y Reisdorfer, 2016).

Sin embargo, en cuanto a la variable estrategias de afrontamiento, este estudio también mostró que, el personal de enfermería encuestado emplea estrategias de afrontamiento de un nivel malo (16%) a medio (84%) de forma ascendente, lo que puede indicar que dicho personal desconoce cómo desarrollar sus estrategias de afrontamiento de forma adecuada, de tal forma les ayude en el manejo y control de situaciones o hechos estresantes que acontecen día a día con los pacientes y sus familiares, por ende es vital que las jefes y/o directivos opten por desarrollar talleres de capacitación para el fortalecimiento de sus habilidades individuales y colectivas de afrontamiento.

Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Palacios (2017), donde obtuvo que, el 12,5 % de los trabajadores del C.S. Laderas de Chillón presentó una mala estrategia de afrontamiento, mientras que el 77,5 % presentó una regular estrategia de afrontamiento y solo el 10 % una buena estrategia de afrontamiento, por ello se debe abordar principalmente planes de trabajo en función del mejoramiento de las estrategias en este personal.

Así mismo, no coinciden con el estudio elaborado por Abregú (2019), quien halló que, el 53% presentó niveles bajos afrontamiento al estrés, el 30% niveles altos de afrontamiento y el 17% nivel medio. Concluyéndose finalmente que existen niveles bajos para afrontar al estrés, mientras que en el presente trabajo prevaleció el nivel medio con un 84%; teniendo ambos resultados un impacto negativo para el manejo y control del estrés en los profesionales y por consecuencia en las instituciones de salud.

Contreras (2022), logra apreciar en su estudio que la estrategia de afrontamiento más empleado fue el enfocado en los problemas, los cuales se aplicaron en un nivel medio con un 22% y un nivel bajo con un 6%, así mismo, la estrategia de afrontamiento de emociones se aplicó en niveles medios con un 16% y niveles altos con un 12%, que a diferencia de esta investigación no se identificó que estrategia fue la más usada, porque no se planteó como objetivo específico, sin embargo se recalca la necesidad de trabajar inmediatamente con el desarrollo de estrategias para afrontar el estrés laboral.

Finalmente, cabe mencionar que durante el desarrollo de esta investigación se presentaron algunas limitaciones, como fue el acceso presencial a la totalidad de la población muestral, obligándose a utilizar los canales virtuales y digitales, como los son los formularios de Google Forms que fueron enviados a cada uno de los participantes, lo cual podría haber generado un sesgo de información en el estudio. Además, es importante señalar que estos resultados son aplicables únicamente a la población estudiada, y no se puede hacer generalizaciones a otras poblaciones mucho más amplias.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El personal de enfermería del hospital público de Trujillo no presentó estrés laboral en un 81%, mientras que el otro 19% restante presentó estrés laboral.

Segunda: En el personal de enfermería del hospital público de Trujillo, prevaleció el factor físico como principal factor determinante del estrés laboral, con un 86.5%, seguido de los factores sociales con un 83.8% y por último los factores psicológicos con un 78.4%.

Tercera: El personal de enfermería del hospital público de Trujillo, emplea las estrategias de afrontamiento al estrés en un nivel medio con un 84%, seguido de un nivel malo con un 16%.

Cuarta: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del hospital público de Trujillo, por ende, se acepta la hipótesis 0 planteada en la presente investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los hallazgos y resultados de la presente investigación deben ser difundidos en todos los servicios del hospital público de Trujillo, con la finalidad de dar a conocer los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento que presentaron su personal asistencial durante estos últimos meses, dando énfasis que a pesar de la emergencia sanitaria vivida durante estos 2 últimos años, el personal de enfermería no presenta estrés, siendo un aspecto favorable para la institución, debido a que las actividades y funciones que desempeñan los enfermeros se siguen desarrollando sin dificultades para el cumplimiento de la meta institucional.

Segunda: Que el hospital público de Trujillo desarrolle y aplique programas de prevención del estrés a todo su personal asistencial, para contribuir a la mejoría del rendimiento personal y profesional, garantizando que se continúen brindando cuidados de calidad y calidez a sus usuarios internos y/o externos.

Tercera: A todos los profesionales de enfermería que laboran en el hospital público de Trujillo, se les insta a poner en práctica algunas estrategias de afrontamiento en su día a día dentro de su campo laboral, con el propósito de manejar circunstancias o situaciones difíciles y conflictivas que se puedan presentar.

Cuarta: Finalmente, considerar los resultados obtenidos en la presente investigación como fuente bibliográfica para la elaboración de futuras investigaciones relacionadas al estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Abregú, J. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, A. y Rubio, M. (2018). *Portales Médicos: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento para enfermería*, 25(3), 1-6. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-laboral-y-estrategias-de-afrontamiento-para-enfermeria/>
- Aldazabal, Y. (2020). *Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima*, 7(2), 107-113. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
- Barrón, P. y Barrón, J. (2021). *Los trabajadores, la producción y reproducción de la vida social en crisis: Cambios y persistencias en un contexto de la pandemia*, 1(3), 4-24. https://socialhistoryportal.org/sites/default/files/2da_Circular_15_Congreso_ASET_2021.pdf
- Bouvierie, J. y García, R. (2017). *Motivación laboral y síndrome de Burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2753>
- BA MSc Phd S, Cox CE T. (2019, diciembre) *World Health Organization: Pandemia de Covid 19*. <https://www.who.int/>
- Benites, G., Chacaliaza, C. y Huancahuari, J. (2016). *Factores y niveles de estrés laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica*. [Tesis

de licenciatura, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional UNICA.
<http://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed>

Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., y Herrera, M. (2020). *Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid*. *UNESUM-Ciencias*, 4(3), 41-50.
<https://doi.org/10.47230/unesumciencias.v4.n1.2021.308>

Caduff, C. (2021). *Qué salió mal: El coronavirus y el mundo después del pare total*, 23(44), 143-169. <https://doi.org/10.18601/01245996.v23n44.07>

Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R, y Reyes, C. (2020). *Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic*. In *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>

Çınar, D., Kılıç, N., Zorba, P. y Bağ, Y. (2021). *Perceived stress and affecting factors related to COVID-19 pandemic of emergency nurses in Turkey*. *Journal of Nursing*, 22(1),1-8.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13329>

Contreras, L. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85035/Contreras_DLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Couarraze, S., Delamarre, L., Marhar, F., Quach, B., Jiao, J., Dorlhiac, R. (2021). *The major worldwide stress of healthcare professionals during the first wave of the COVID-19 pandemic – the international COVISTRESS survey*. *PLoS ONE*;16(10):1-16.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0257840>

Cui, S., Jiang, Y., Shi, Q., Zhang, L., Kong, D., & Qian, M. (2020). *Impact of COVID-19 on psychology of nurses working in the emergency and fever outpatient: A cross-sectional survey*. *Research Square* 1-19. <https://assets.researchsquare.com/files/rs-20777/v1/18fa6cb9-f1f8-45b7-914c-b75dcf05f763.pdf?c=1631832713>

Díaz, F., Guevara, S., Vidaurre, W. (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo*, 8(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>

Díaz, M. (2014). *Relación entre personalidad, afrontamiento y apoyo social con Burnout, calidad de vida profesional y salud, en bomberos de Gran Canaria*. [Tesis doctoral, Universidad de las Palmas de Gran Canaria] Repositorio Institucional ULPGC. https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/12978/4/0705687_00000_0000.pdf

Delgado, L. (2021). *Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81516/Delgado_PLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espino, R. (2018). *Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal administrativo del Instituto Arzobispo Loayza - Lima*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34144/Espino_UMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Falcón, E. (2018). *Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26274/falcon_ve.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frederickson K. y Rosemarie R. (2021). *Callista Roy's adaptation model: Nursing Science Quarterly* 24(4), 301-333. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0894318411419215>
- Gallego L. López, D., Piñeres, J., Rativa, Y., y Téllez, Y. (2017). *El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío*, 16(2). <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- García, M., Puentes, A., Fernández, L., Rubio, M., Madrid, J y Hernández, M. (2020). *Luchando contra la covid-19: labor asistencial de los médicos rehabilitadores españoles*, 637(2), 1-25. <https://www.sciencedirect.com/journal/rehabilitacion>
- Gutiérrez, M. (2010). *Nivel de estrés en docentes de la Universidad Católica del Perú*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio Institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6940>
- Gutiérrez, R. y Contreras, C. (2008) *Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud* (1° ed.). Estados Unidos. Geological Survey Of Finland.
- Hessler, J., Ander, K., & Brønner, M. (2016) *Predicting dementia in primary care patients with a cardiovascular health metric: a prospective population-based study*. *BMC Neurol.* 16 (3), 115-116.

- Hernández, C. y Carpio N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo; Alerta* 2(1), 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5° ed.). México D.F. Mac Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Huallpa, M., y Ortiz, L. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín] Repositorio institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
- Instituto de Opinión Pública de la PUCP (2018, marzo). *Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos [boletín N° 150]*. Estado de la Opinión publica. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/112469/IOP_1117_01_R1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kaccallaca, M. (2016). *Afrontamiento al estrés en internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5407>
- León Reyna, P. L. (2020). *Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos COVID-19. Hospital III-E, EsSalud- La Libertad*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>
- Londoño, N., Henao G., Puerta, I, Posada, S., Arango, D. & Aguirre, D. (2006). *Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M)*, 5 (2), 327-349.

- 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*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Malo, C. (2020). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UVC. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58700>
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., y Vivanco M. (2016). *Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral*, 3(1). <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/4>
- Martínez, J. y Sarrate, J. (2014). *Impacto socioeconómico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales: Seguridad y Salud en el Trabajo*, 79, 36-49. https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1082181
- Mella, J., López, Y., Sáez, Y. y Del Valle, M. (2020). *Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid19*, 9(2),1-12. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324>
- Murillo, C. (2018) *Estresores y estrategias de afrontamiento del personal asistencial en el centro de salud de Huasahuasi. Tarma*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27169/murillo_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Nekame, A. O. (2010). *Organización de empresas* (3° ed.). España. Universidad de Deusto.
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo* (1° ed.). Ginebra – Suiza. ISBN: 978-92-2-330641-0 (print)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Oliva, Y. y Chávarri, P. (2021). *Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia*, 10(2), 186-193.
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/85>
- OMS (2016). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problema para empleadores, personal directivos y representantes* (3° ed.) Reino Unido, Tuula Solasaari
- Organización Mundial de la Salud (2019, mayo). *El 45% de trabajadores sufre de estrés laboral. Observatorio de Recursos Humanos*
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Palacios, F. (2017). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12729/Palacios_HFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, M. (2018). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU.

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prada, R. (2019). *Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>

Quispe, J. (2021). *Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud en Cieneguilla*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66881/Quispe_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, R. (2017). *Problema ético: ética para pregrado Slideshare*, 2(5), 1-5. <https://www.slideshare.net/RUTHREYES43/momento-2-75694956>

Rodríguez, M., Pastor, M. y López, R. (1993). *Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad. Psicothema* 5(1), 349-372. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72709924>

Salud, O. M. D. L. (2016). *Informe sobre la salud en el mundo: Colaboremos por la salud, publicación oficial*. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com>

Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 8(1), 39–53. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.8.num.1.2003.3941>

Saltos, D. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública de Guayas*. [Tesis de grado, Universidad de

Guayaquil] Repositorio Institucional UG.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25775>

Selye, H. (1975). *Tensión sin angustias*. (1° ed.) Madrid – España. Ediciones Guadarrama S. L.

Sánchez, C. (2015). *Estrés Laboral, Satisfacción en el trabajo y bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera*. [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Institucional UAI.
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/tc111836.pdf>

Saraguro, D. (2019). *Fatiga por compasión y las estrategias de afrontamiento en enfermeras y enfermeros del Hospital General Isidro Ayora de la ciudad de Loja*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Institucional UNL.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22869/1/Tesis%20Daniela%20Saraguro.pdf>

Serna, D y Martínez, L. (2020). *Health staff burnout and the strategies to confront it*, *Correo Científico Médico*, 24(1), 1-36.
<http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061/1750>

Tantaruna, S. (2017). *Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15064/Tantaruna_VSJ.pdf?sequence=1

Teixeira, C., Donato, G., Pereira, C., y Reisdorfer E. (2016). *Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento entre profissionais de enfermagem em ambiente Hospitalar*. *Enfermería Global*, 15(44), 1 -11.
https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/pt_administracion3.pdf

- Torres, M. (2017). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres%20om.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, C., Crespo, M., Ring, M. (2017). *Estrategias de afrontamiento*. STUDYLIB, 31(1), 1-8. <https://studylib.es/doc/6643864/estrategiasde-afrontamiento>
- Vidal, V. (2019). *Estudio del estrés laboral en las PYMES en la provincia de Zaragoza*. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(4), 254-266. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000400004&lng=es&tlng=es.
- 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 maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2702/Villagaray%20a_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- World Health Organization (2014, marzo). *La organización del trabajo y el estrés*. <https://www.who.int/health-topics/>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés Laboral es una respuesta que puede presentar una persona frente a las exigencias y tensiones laborales que no se ajustan a su entendimiento, ni a sus habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar dichas circunstancias, es decir, los trabajadores sienten estrés siempre y cuando exista cierta inestabilidad cuando sus líderes les exigen y no cuentan con los recursos para afrontar dichos requerimientos, afectando su bienestar físico e intelectual (Torres, 2017)	Se mide mediante la escala razonal con las siguientes categorías: Sin Estrés: (0 – 49) Con Estrés: (50 – 102)	Factores Físicos: Se refieren a las características propias del trabajo como las actividades y el ambiente en que se desarrollan, siendo perjudiciales en la salud de los profesionales, ya que alteran la tranquilidad y la concentración. Factores Psicológicos: Características psíquicas, propias de cada persona. Es el interior de una persona lo que determina su conducta y su pensamiento ante una situación estresante, en cuyas acciones se ve reflejada en la adaptación al ambiente y forma de actuar sobre él. Factores Sociales: Relacionados con las características de la organización del trabajo, que pueden afectar directa e indirectamente la salud.	Ambiente físico laboral. Situaciones diarias en el trabajo. Relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, paciente y familiares Pensamientos y emociones percibidas.	RAZÓN

Estrategias de Afrontamiento	Las estrategias de afrontamiento son aquellos medios intelectuales y conductuales que elige un individuo en su entorno interno y/o externo frente a circunstancias tensionales o circunstancias que genere un desbalance entre el individuo o el entorno. Así mismo también es conceptualizado como los medios cognitivos que el individuo emplea para enfrentar una amenaza o dificultad, a pesar de que a veces no suelen ser favorables, pero contribuye al fortalecimiento integro de la persona (Palacios, 2017).	Se mide mediante la escala ordinal con las siguientes categorías: Nivel malo: 0 - 55 puntos Nivel medio: 56 – 112 puntos Nivel bueno: 113 – 168 puntos	<p>Solución de problemas: Se suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo.</p> <p>Apoyo social: El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos.</p> <p>Espera: Contempla la posibilidad de que este se solucione sin hacer ningún esfuerzo</p> <p>Religión: Es una forma de vida y comportamiento que nos permite visualizar el mundo a través de una cosmovisión de la realidad.</p> <p>Evitación emocional: Es la capacidad que se posee para controlar y bloquear las emociones negativas.</p>	Causas, plan de acción y soluciones concretas. Consejos y ayuda de otras personas. Cambio de situación. Asistencia a la iglesia, ayuda espiritual, remediación y rezo. Estados de humor	ORDINAL
------------------------------	--	---	---	---	---------

			<p>Apoyo profesional: Es la búsqueda de profesionales que brinden asesoría y posibiliten pensar el problema de forma integral.</p> <p>Reacción agresiva: Es la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo.</p> <p>Evitación cognitiva: Es el bloqueo de pensamientos negativos tras la implementación de actividades distractoras.</p> <p>Reevaluación positiva: Consiste en resignificar en enfatizar sólo los aspectos positivos y permitan un afrontamiento optimista,</p> <p>Expresión de la dificultad de afrontamiento: Es similar al apoyo emocional, pero a diferencia de éste, le permite a la persona desahogar en otros sus dificultades.</p>	<p>Búsqueda de ayuda profesional</p> <p>Sentimientos de ira, hostilidad, agresión.</p> <p>Concentración, olvido y recreación.</p> <p>Concentración positiva</p> <p>Desahogo</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>Negación: Es la tendencia a suprimir la situación problemática.</p> <p>Autonomía: Es el afrontamiento y solución del conflicto por parte de la persona, sin recurrir a otros para enfrentarlo.</p> <p>(Londoño, 2006) (Sandín y Chorot, 2003).</p>	Agresividad y hostilidad	
				Comprensión, control y aceptación.	

Anexo 2: Cuestionario para evaluar el estrés laboral

Instrucciones: A continuación, se le presentará una serie de situaciones que ocurren habitualmente en un hospital, indique la frecuencia que esta situación le ha resultado estresante en su actual servicio, responder solo una vez por enunciado marcando con un aspa (X).

N°	Afirmaciones	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		0	1	2	3
1	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas				
2	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo				
3	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
4	Recibir información insuficiente del médico a cerca del estado clínico de un paciente				
5	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el medico no está disponible				
6	Pasar temporalmente a otro servicio				
7	Personal y turno imprevisible				
8	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
9	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (tareas administrativas)				
10	No tiene tiempo suficiente				
11	No tener tiempo suficiente para realizar mis tareas de enfermería				
12	El médico no está presente en				

	una urgencia medica				
13	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
14	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
15	Recibir críticas de un medico				
16	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
17	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
18	La muerte de un paciente				
19	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
20	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
21	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
22	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
23	Ver a un paciente sufrir				
24	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
25	Recibir críticas de un supervisor				
26	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
27	Problemas con un supervisor				

28	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio				
29	Problemas con uno o varios médicos				
30	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio				
31	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)				
32	Sentirse importante en el caso que un paciente no mejore				
33	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios				
34	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio				

Anexo 3: Cuestionario de afrontamiento al estrés (CEA)

Lee con detenimiento cada Ítems y señale con un aspa (X) en el cuadro que señale la respuesta más cercana a su manera de pensar o actuar. Recuerde no hay respuesta correcta o incorrecta.

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

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

1	Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	0	1	2	3	4
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrán mal	0	1	2	3	4
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	0	1	2	3	4
4	Descargué mi mal humor con los demás	0	1	2	3	4
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concéntrame en otras cosas	0	1	2	3	4
6	Le conté a mi familiares y amigos como me sentía	0	1	2	3	4
7	Asistí a la iglesia	0	1	2	3	4
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	0	1	2	3	4
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0	1	2	3	4
10	Intenté sacar algo positivo del problema	0	1	2	3	4
11	Insulté a ciertas personas	0	1	2	3	4
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	0	1	2	3	4
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote)	0	1	2	3	4
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	0	1	2	3	4
16	Comprendí que fui yo el principal causante del problema	0	1	2	3	4
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	0	1	2	3	4

18	Me comporté de forma hostil con los demás	0	1	2	3	4
19	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar a cerca del problema	0	1	2	3	4
21	Acudí a la iglesia a rogar que se solucione el problema	0	1	2	3	4
22	Hablé con personas implicadas para encontrar la solución del problema	0	1	2	3	4
23	Me sentí indefenso /a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	0	1	2	3	4
24	Comprendí que otras cosas diferentes del problema, eran para mi más importante	0	1	2	3	4
25	Agredí a algunas personas	0	1	2	3	4
26	Procuré no pensar en el problema	0	1	2	3	4
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilicen cuando me encontraba mal	0	1	2	3	4
28	Tuve fé en que DIOS remediaría la situación	0	1	2	3	4
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	0	1	2	3	4
30	Me dí cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	0	1	2	3	4
31	Experimenté personalmente eso de que no hay mal que por bien no venga	0	1	2	3	4
32	Me irrité con alguna gente	0	1	2	3	4
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	0	1	2	3	4
34	Pedí a algún amigo o familiar me indicara cual sería el mejor camino a seguir	0	1	2	3	4
35	Recé	0	1	2	3	4
36	Pensé detenidamente los pasos seguir para enfrentarme al problema	0	1	2	3	4
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran	0	1	2	3	4
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podrían haber ocurrido	0	1	2	3	4

	peor					
39	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	0	1	2	3	4
40	Intente olvidarme de todo	0	1	2	3	4
41	Procure que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesite manifestar mis sentimientos	0	1	2	3	4
42	Acudí a la iglesia a poner velas o rezar	0	1	2	3	4

Anexo 4: Carta de presentación

Mg. Calderón Urquiaga Amelia Verónica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

El título del Proyecto de investigación es: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma

D.N.I: 45215283

Celular: 974000461

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable estrés laboral:

Definido como una respuesta que puede presentar una persona frente a las exigencias y tensiones laborales que no se ajustan a su entendimiento, ni a sus habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar dichas circunstancias, es decir, los trabajadores sienten estrés siempre y cuando exista cierta inestabilidad cuando sus líderes les exigen y no cuentan con los recursos para afrontar dichos requerimientos, afectando su bienestar físico e intelectual (Torres, 2017).

Dimensiones:

Factores Físicos: Se refieren a las características propias del trabajo como las actividades y el ambiente en que se desarrollan, siendo perjudiciales en la salud de los profesionales, ya que alteran la tranquilidad y la concentración.

Factores Psicológicos: Características psíquicas, propias de cada persona. Es el interior de una persona lo que determina su conducta y su pensamiento ante una situación estresante, en cuyas acciones se ve reflejada en la adaptación al ambiente y forma de actuar sobre él.

Factores Sociales: Relacionados con las características de la organización del trabajo, que pueden afectar directa e indirectamente la salud.

Indicadores: Ambiente físico laboral, situaciones diarias en el trabajo, relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, paciente y familiares y pensamientos y emociones percibidas.

Consta de 34 ítems.

II. **Variable estrategias de afrontamiento:**

Las estrategias de afrontamiento son aquellos medios intelectuales y conductuales que elige un individuo en su entorno interno y/o externo frente a circunstancias tensionales o circunstancias que genere un desbalance entre el individuo o el entorno. Así mismo también es conceptualizado como los medios cognitivos que el individuo emplea para enfrentar una amenaza o dificultad, a pesar de que a veces no suelen ser favorables, pero contribuye al fortalecimiento integro de la persona (Palacios, 2017).

Dimensiones

Solución de problemas: Se suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo.

Apoyo social: El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos.

Espera: Contempla la posibilidad de que este se solucione sin hacer ningún esfuerzo

Religión: Es una forma de vida y comportamiento que nos permite visualizar el mundo a través de una cosmovisión de la realidad.

Evitación emocional: Es la capacidad que se posee para controlar y bloquear las emociones negativas.

Apoyo profesional: Es la búsqueda de profesionales que brinden asesoría y posibiliten pensar el problema de forma integral.

Reacción agresiva: Es la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo.

Evitación cognitiva: Es el bloqueo de pensamientos negativos tras la implementación de actividades distractoras.

Reevaluación positiva: Consiste en resignificar en enfatizar sólo los aspectos positivos y permitan un afrontamiento optimista,

Expresión de la dificultad de afrontamiento: Es similar al apoyo emocional, pero a diferencia de éste, le permite a la persona desahogar en otros sus dificultades.

Negación: Es la tendencia a suprimir la situación problemática.

Autonomía: Es el afrontamiento y solución del conflicto por parte de la persona, sin recurrir a otros para enfrentarlo.

Indicadores: Causas, plan de acción y soluciones concretas, consejos y ayuda de otras personas, asistencia a la iglesia, ayuda espiritual, remediación y rezo, cambio de situación, estados de humor, búsqueda de ayuda profesional, sentimientos de ira, hostilidad, agresión, concentración, olvido y recreación, concentración positiva, desahogo, agresividad y hostilidad y comprensión, control y aceptación.

Consta de 42 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: FÍSICO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas	x		X		x		
2	Directo	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo	x		X		x		
3	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	x		X		x		
4	Directo	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente	x		X		x		
5	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	x		X		x		
6	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio	x		X		x		
7	Directo	Personal y turno imprevisible	x		X		x		
8	Directo	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	x		X		x		

9	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (tareas administrativas)	x		X		x		
10	Directo	No tiene tiempo suficiente	x		X		x		
11	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar mis tareas de enfermería	x		X		x		
12	Directo	El médico no está presente en una urgencia medica	x		X		x		
13	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	x		X		x		
14	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	x		X		x		
DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Recibir críticas de un medico	x		X		x		
16	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	x		X		x		
17	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	x		X		x		

18	Directo	La muerte de un paciente	x		X		x		
19	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	x		X		x		
20	Directo	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	x		X		x		
21	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	x		X		x		
22	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	x		X		x		
23	Directo	Ver a un paciente sufrir	x		X		x		
24	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	x		X		x		
25	Directo	Recibir críticas de un supervisor	x		X		x		
26	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	x		X		x		
27	Directo	Problemas con un supervisor	x		X		x		
DIMENSIÓN 3: SOCIAL			Si	No	Si	No	Si	No	

28	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	x		X		x		
29	Directo	Problemas con uno o varios médicos	x		X		x		
30	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	x		X		x		
31	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)	x		X		x		
32	Directo	Sentirse importante en el caso que un paciente no mejore	x		X		x		
33	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	x		X		x		
34	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	x		X		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Calderón Urquiaga Amelia Verónica

DNI: 41218815

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gerencia de Servicios de Salud			
02	Especialista en Emergencias y Desastres			
03	Licenciada en Enfermería			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Hospital Regional Docente de Trujillo				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Amelia V. Urquiaga Cauverón
ENF. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP: 50109 RNE: 0374

DNI: 41218815

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
AL ESTRÉS (CAE)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	X		X		X		
8	Directo	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	X		X		X		
36	Directo	Pensé detenidamente los pasos seguir para enfrentarme al problema	X		X		X		
16	Directo	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	X		X		X		
22	Directo	Hablé con personas implicadas para encontrar la solución del problema	X		X		X		
29	Directo	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: APOYO SOCIAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	Directo	Procure que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesite manifestar mis sentimientos	X		X		X		
6	Directo	Le conté a mi familiares y amigos como me sentía	X		X		X		

13	Directo	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	X		X		X		
20	Directo	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar a cerca del problema	X		X		X		
27	Directo	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilicen cuando me encontraba mal	X		X		X		
34	Directo	Pedí a algún amigo o familiar me indicara cual sería el mejor camino a seguir	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELIGIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
42	Directo	Acudí a la iglesia a poner velas o rezar	X		X		X		
7	Directo	Asistí a la iglesia	X		X		X		
14	Directo	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote)	X		X		X		
21	Inversa	Acudí a la iglesia a rogar que se solucione el problema	X		X		X		
28	Directo	Tuve fé en que DIOS remediaría la situación	X		X		X		
35	Directo	Recé	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ESPERA			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	X		X		X		

DIMENSIÓN 5: EVITACION EMOCIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Directo	Descargué mi mal humor con los demás	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: APOYO PROFESIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Me dí cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: REACCIÓN AGRESIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
32	Directo	Me irrité con alguna gente	X		X		X		
11	Directo	Insulté a ciertas personas	X		X		X		
18	Directo	Me comporté de forma hostil con los demás	X		X		X		
25	Directo	Agredí a algunas personas	X		X		X		
DIMENSIÓN 8: REEVALUACION POSITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
3	Directo	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	X		X		X		
10	Directo	Intenté sacar algo positivo del problema	X		X		X		
17	Directo	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	X		X		X		
23	Directo	Me sentí indefenso /a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	X		X		X		

37	Directo	Me resigné a aceptar las cosas como eran	X		X		X		
DIMENSIÓN 9: EXPRESIÓN DE LA DIFICULTAD AL AFRONTAMIENTO			Si	No	Si	No	Si	No	
39	Directo	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	X		X		X		
DIMENSIÓN 10: NEGACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
2	Directo	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrán mal	X		X		X		
16	Directo	Comprendí que fui yo el principal causante del problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 11: EVITACION COGNITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concéntrame en otras cosas	X		X		X		
12	Directo	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	X		X		X		
19	Directo	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema	X		X		X		
26	Directo	Procuré no pensar en el problema	X		X		X		
33	Directo	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	X		X		X		

40	Directo	Intente olvidarme de todo	X		X		X		
DIMENSIÓN 12: AUTONOMÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
24	Directo	Comprendí que otras cosas diferentes del problema, eran para mi más importante	X		X		X		
31	Directo	Experimenté personalmente eso de que no hay mal que por bien no venga	X		X		X		
38	Directo	Comprobé que, después de todo, las cosas podrían haber ocurrido peor	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Calderón Urquiaga Amelia Verónica

DNI: 41218815

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gerencia de Servicios de Salud			
02	Especialista en Emergencias y Desastres			
03	Licenciada en Enfermería			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Hospital Regional Docente de Trujillo				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Amelia V. Urquiaga Cauverón
ENF. ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP: 50109 RNE: 8374

DNI: 41218815

CARTA DE PRESENTACIÓN.

Mg. López Quezada Lander Antonio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

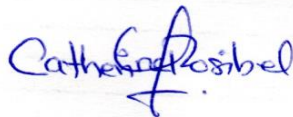
El título del Proyecto de investigación es: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma

D.N.I: 45215283

Celular: 974000461

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

I. Variable estrés laboral:

Definido como una respuesta que puede presentar una persona frente a las exigencias y tensiones laborales que no se ajustan a su entendimiento, ni a sus habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar dichas circunstancias, es decir, los trabajadores sienten estrés siempre y cuando exista cierta inestabilidad cuando sus líderes les exigen y no cuentan con los recursos para afrontar dichos requerimientos, afectando su bienestar físico e intelectual (Torres, 2017).

Dimensiones:

Factores Físicos: Se refieren a las características propias del trabajo como las actividades y el ambiente en que se desarrollan, siendo perjudiciales en la salud de los profesionales, ya que alteran la tranquilidad y la concentración.

Factores Psicológicos: Características psíquicas, propias de cada persona. Es el interior de una persona lo que determina su conducta y su pensamiento ante una situación estresante, en cuyas acciones se ve reflejada en la adaptación al ambiente y forma de actuar sobre él.

Factores Sociales: Relacionados con las características de la organización del trabajo, que pueden afectar directa e indirectamente la salud.

Indicadores: Ambiente físico laboral, situaciones diarias en el trabajo, relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, paciente y familiares y pensamientos y emociones percibidas.

Consta de 34 ítems.

II. Variable estrategias de afrontamiento:

Las estrategias de afrontamiento son aquellos medios intelectuales y conductuales que elige un individuo en su entorno interno y/o externo frente a circunstancias tensionales o circunstancias que genere un desbalance entre el individuo o el entorno. Así mismo también es conceptualizado como los medios cognitivos que el individuo emplea para enfrentar una amenaza o dificultad, a pesar de que a veces no suelen ser favorables, pero contribuye al fortalecimiento integro de la persona (Palacios, 2017).

Dimensiones

Solución de problemas: Se suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo.

Apoyo social: El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos.

Espera: Contempla la posibilidad de que este se solucione sin hacer ningún esfuerzo

Religión: Es una forma de vida y comportamiento que nos permite visualizar el mundo a través de una cosmovisión de la realidad.

Evitación emocional: Es la capacidad que se posee para controlar y bloquear las emociones negativas.

Apoyo profesional: Es la búsqueda de profesionales que brinden asesoría y posibiliten pensar el problema de forma integral.

Reacción agresiva: Es la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo.

Evitación cognitiva: Es el bloqueo de pensamientos negativos tras la implementación de actividades distractoras.

Reevaluación positiva: Consiste en resignificar en enfatizar sólo los aspectos positivos y permitan un afrontamiento optimista,

Expresión de la dificultad de afrontamiento: Es similar al apoyo emocional, pero a diferencia de éste, le permite a la persona desahogar en otros sus dificultades.

Negación: Es la tendencia a suprimir la situación problemática.

Autonomía: Es el afrontamiento y solución del conflicto por parte de la persona, sin recurrir a otros para enfrentarlo.

Indicadores: Causas, plan de acción y soluciones concretas, consejos y ayuda de otras personas, asistencia a la iglesia, ayuda espiritual, remediación y rezo, cambio de situación, estados de humor, búsqueda de ayuda profesional, sentimientos de ira, hostilidad, agresión, concentración, olvido y recreación, concentración positiva, desahogo, agresividad y hostilidad y comprensión, control y aceptación.

Consta de 42 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: FÍSICO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas	x		x		x		
2	Directo	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo	x		x		x		
3	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	x		x		x		
4	Directo	Recibir información insuficiente del médico a cerca del estado clínico de un paciente	x		x		x		
5	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	x		x		x		
6	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio	x		x		x		
7	Directo	Personal y turno imprevisible	x		x		x		
8	Directo	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	x		x		x		

9	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (tareas administrativas)	x		x		x		
10	Directo	No tiene tiempo suficiente	x		x		x		
11	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar mis tareas de enfermería	x		x		x		
12	Directo	El médico no está presente en una urgencia medica	x		x		x		
13	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	x		x		x		
14	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Recibir críticas de un medico	x		x		x		
16	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	x		x		x		
17	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	x		x		x		

18	Directo	La muerte de un paciente	x		x		x		
19	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	x		x		x		
20	Directo	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	x		x		x		
21	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	x		x		x		
22	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	x		x		x		
23	Directo	Ver a un paciente sufrir	x		x		x		
24	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	x		x		x		
25	Directo	Recibir críticas de un supervisor	x		x		x		
26	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	x		x		x		
27	Directo	Problemas con un supervisor	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: SOCIAL			Si	No	Si	No	Si	No	
28	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	x		x		x		
29	Directo	Problemas con uno o varios médicos	x		x		x		
30	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	x		x		x		
31	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)	x		x		x		
32	Directo	Sentirse importante en el caso que un paciente no mejore	x		x		x		
33	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	x		x		x		
34	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: López Quezada Lander Antonio

DNI: 44005968

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gestión de los Servicios de Salud		
02	Especialista en Emergencias y Desastres		
03	Licenciado en Enfermería		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU)				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Lic. Lander A. López Quezada
ENFERMERO
C.E.P. 60747

DNI: 44005968

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	X		X		X		
8	Directo	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	X		X		X		
36	Directo	Pensé detenidamente los pasos seguir para enfrentarme al problema	X		X		X		
16	Directo	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	X		X		X		
22	Directo	Hablé con personas implicadas para encontrar la solución del problema	X		X		X		
29	Directo	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: APOYO SOCIAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	Directo	Procure que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesite manifestar mis sentimientos	X		X		X		

6	Directo	Le conté a mi familiares y amigos como me sentía	X		X		X		
13	Directo	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	X		X		X		
20	Directo	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar a cerca del problema	X		X		X		
27	Directo	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilicen cuando me encontraba mal	X		X		X		
34	Directo	Pedí a algún amigo o familiar me indicara cual sería el mejor camino a seguir	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELIGIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
42	Directo	Acudí a la iglesia a poner velas o rezar	X		X		X		
7	Directo	Asistí a la iglesia	X		X		X		
14	Directo	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote)	X		X		X		
21	Inversa	Acudí a la iglesia a rogar que se solucione el problema	X		X		X		
28	Directo	Tuve fé en que DIOS remediaría la situación	X		X		X		
35	Directo	Recé	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: ESPERA			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: EVITACION EMOCIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Directo	Descargué mi mal humor con los demás	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: APOYO PROFESIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Me dí cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: REACCIÓN AGRESIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
32	Directo	Me irrité con alguna gente	X		X		X		
11	Directo	Insulté a ciertas personas	X		X		X		
18	Directo	Me comporté de forma hostil con los demás	X		X		X		
25	Directo	Agredí a algunas personas	X		X		X		
DIMENSIÓN 8: REEVALUACION POSITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
3	Directo	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	X		X		X		
10	Directo	Intenté sacar algo positivo del problema	X		X		X		
17	Directo	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	X		X		X		

23	Directo	Me sentí indefenso /a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	X		X		X		
37	Directo	Me resigné a aceptar las cosas como eran	X		X		X		
DIMENSIÓN 9: EXPRESIÓN DE LA DIFICULTAD AL AFRONTAMIENTO			Si	No	Si	No	Si	No	
39	Directo	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	X		X		X		
DIMENSIÓN 10: NEGACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
2	Directo	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrán mal	X		X		X		
16	Directo	Comprendí que fui yo el principal causante del problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 11: EVITACION COGNITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concéntrame en otras cosas	X		X		X		
12	Directo	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	X		X		X		
19	Directo	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema	X		X		X		
26	Directo	Procuré no pensar en el problema	X		X		X		
33	Directo	Practiqué algún deporte para olvidarme del	X		X		X		

		problema							
40	Directo	Intente olvidarme de todo	X		X		X		
DIMENSIÓN 12: AUTONOMÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
24	Directo	Comprendí que otras cosas diferentes del problema, eran para mi más importante	X		X		X		
31	Directo	Experimenté personalmente eso de que no hay mal que por bien no venga	X		X		X		
38	Directo	Comprobé que, después de todo, las cosas podrían haber ocurrido peor	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: López Quezada Lander Antonio

DNI: 44005968

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gerencia de Servicios de Salud		
02	Especialista en Emergencias y Desastres		
03	Licenciado en Enfermería		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU)				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Lic. Lander A. López Quezada
ENFERMERO
C.E.P. 60747

DNI: 44005968

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Zavala Arrascue Patricia

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Posgrado de la UCV, campus Chimbote, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud.

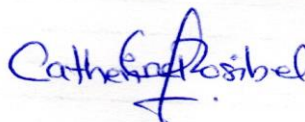
El título del Proyecto de investigación es: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022 y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.



Firma

D.N.I: 45215283

Celular: 974000461

DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y

SUS DIMENSIONES

I. **Variable estrés laboral:**

Definido como una respuesta que puede presentar una persona frente a las exigencias y tensiones laborales que no se ajustan a su entendimiento, ni a sus habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar dichas circunstancias, es decir, los trabajadores sienten estrés siempre y cuando exista cierta inestabilidad cuando sus líderes les exigen y no cuentan con los recursos para afrontar dichos requerimientos, afectando su bienestar físico e intelectual (Torres, 2017).

Dimensiones:

Factores Físicos: Se refieren a las características propias del trabajo como las actividades y el ambiente en que se desarrollan, siendo perjudiciales en la salud de los profesionales, ya que alteran la tranquilidad y la concentración.

Factores Psicológicos: Características psíquicas, propias de cada persona. Es el interior de una persona lo que determina su conducta y su pensamiento ante una situación estresante, en cuyas acciones se ve reflejada en la adaptación al ambiente y forma de actuar sobre él.

Factores Sociales: Relacionados con las características de la organización del trabajo, que pueden afectar directa e indirectamente la salud.

Indicadores: Ambiente físico laboral, situaciones diarias en el trabajo, relaciones interpersonales con el equipo de trabajo, paciente y familiares y pensamientos y emociones percibidas.

Consta de 34 ítems.

II. Variable estrategias de afrontamiento:

Las estrategias de afrontamiento son aquellos medios intelectuales y conductuales que elige un individuo en su entorno interno y/o externo frente a circunstancias tensionales o circunstancias que genere un desbalance entre el individuo o el entorno. Así mismo también es conceptualizado como los medios cognitivos que el individuo emplea para enfrentar una amenaza o dificultad, a pesar de que a veces no suelen ser favorables, pero contribuye al fortalecimiento integro de la persona (Palacios, 2017).

Dimensiones

Solución de problemas: Se suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo.

Apoyo social: El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos.

Espera: Contempla la posibilidad de que este se solucione sin hacer ningún esfuerzo

Religión: Es una forma de vida y comportamiento que nos permite visualizar el mundo a través de una cosmovisión de la realidad.

Evitación emocional: Es la capacidad que se posee para controlar y bloquear las emociones negativas.

Apoyo profesional: Es la búsqueda de profesionales que brinden asesoría y posibiliten pensar el problema de forma integral.

Reacción agresiva: Es la expresión impulsiva de emociones negativas hacia los otros y hacia sí mismo.

Evitación cognitiva: Es el bloqueo de pensamientos negativos tras la implementación de actividades distractoras.

Reevaluación positiva: Consiste en resignificar en enfatizar sólo los aspectos positivos y permitan un afrontamiento optimista,

Expresión de la dificultad de afrontamiento: Es similar al apoyo emocional, pero a diferencia de éste, le permite a la persona desahogar en otros sus dificultades.

Negación: Es la tendencia a suprimir la situación problemática.

Autonomía: Es el afrontamiento y solución del conflicto por parte de la persona, sin recurrir a otros para enfrentarlo.

Indicadores: Causas, plan de acción y soluciones concretas, consejos y ayuda de otras personas, asistencia a la iglesia, ayuda espiritual, remediación y rezo, cambio de situación, estados de humor, búsqueda de ayuda profesional, sentimientos de ira, hostilidad, agresión, concentración, olvido y recreación, concentración positiva, desahogo, agresividad y hostilidad y comprensión, control y aceptación.

Consta de 42 ítems.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: FÍSICO									
1	Directo	Interrupciones frecuentes en la realización de tareas	X		X		x		
2	Directo	El médico no está presente cuando un paciente está muriendo	X		X		x		
3	Directo	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	X		X		x		
4	Directo	Recibir información insuficiente del médico a cerca del estado clínico de un paciente	X		X		x		
5	Directo	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible	X		X		x		
6	Directo	Pasar temporalmente a otro servicio	X		X		x		
7	Directo	Personal y turno imprevisible	X		X		x		
8	Directo	El medico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente	X		X		x		

9	Directo	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (tareas administrativas)	X		X		x		
10	Directo	No tiene tiempo suficiente	X		X		x		
11	Directo	No tener tiempo suficiente para realizar mis tareas de enfermería	x		X		x		
12	Directo	El médico no está presente en una urgencia medica	x		X		x		
13	Directo	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	x		X		x		
14	Directo	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	x		X		x		
DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15	Directo	Recibir críticas de un medico	x		X		x		
16	Directo	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes	x		X		x		
17	Directo	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	x		X		x		

18	Directo	La muerte de un paciente	x		X		x		
19	Directo	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	x		X		x		
20	Directo	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha	x		X		x		
21	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	x		X		x		
22	Directo	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	x		X		x		
23	Directo	Ver a un paciente sufrir	x		X		x		
24	Directo	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	x		X		x		
25	Directo	Recibir críticas de un supervisor	x		X		x		
26	Directo	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	x		X		x		
27	Directo	Problemas con un supervisor	x		X		x		

DIMENSIÓN 3: SOCIAL			Si	No	Si	No	Si	No	
28	Directo	No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio	x		X		x		
29	Directo	Problemas con uno o varios médicos	x		X		x		
30	Directo	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio	x		X		x		
31	Directo	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos, hostilidad)	x		X		x		
32	Directo	Sentirse importante en el caso que un paciente no mejore	x		X		x		
33	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	x		X		x		
34	Directo	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio	x		X		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zavala Arrascue Patricia

DNI: 19333380

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gestión de los Servicios de Salud		
02	Especialista en Emergencias y Desastres		
03	Licenciada en Enfermería		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Hospital Belén de Trujillo				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Patricia Zavala Arrascue
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 37999

DNI: 19333380

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Trato de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	X		X		X		
8	Directo	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	X		X		X		
36	Directo	Pensé detenidamente los pasos seguir para enfrentarme al problema	X		X		X		
16	Directo	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	X		X		X		
22	Directo	Hablé con personas implicadas para encontrar la solución del problema	X		X		X		
29	Directo	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: APOYO SOCIAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41	Directo	Procure que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesite manifestar mis sentimientos	X		X		X		

6	Directo	Le conté a mi familiares y amigos como me sentía	X		X		X		
13	Directo	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	X		X		X		
20	Directo	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar a cerca del problema	X		X		X		
27	Directo	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilicen cuando me encontraba mal	X		X		X		
34	Directo	Pedí a algún amigo o familiar me indicara cual sería el mejor camino a seguir	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELIGIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
42	Directo	Acudí a la iglesia a poner velas o rezar	X		X		X		
7	Directo	Asistí a la iglesia	X		X		X		
14	Directo	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote)	X		X		X		
21	Inversa	Acudí a la iglesia a rogar que se solucione el problema	X		X		X		
28	Directo	Tuve fé en que DIOS remediaría la situación	X		X		X		
35	Directo	Recé	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: ESPERA			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Directo	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: EVITACION EMOCIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Directo	Descargué mi mal humor con los demás	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: APOYO PROFESIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
30	Directo	Me dí cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 7: REACCIÓN AGRESIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
32	Directo	Me irrité con alguna gente	X		X		X		
11	Directo	Insulté a ciertas personas	X		X		X		
18	Directo	Me comporté de forma hostil con los demás	X		X		X		
25	Directo	Agredí a algunas personas	X		X		X		
DIMENSIÓN 8: REEVALUACION POSITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
3	Directo	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	X		X		X		
10	Directo	Intenté sacar algo positivo del problema	X		X		X		
17	Directo	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	X		X		X		

23	Directo	Me sentí indefenso /a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	X		X		X		
37	Directo	Me resigné a aceptar las cosas como eran	X		X		X		
DIMENSIÓN 9: EXPRESIÓN DE LA DIFICULTAD AL AFRONTAMIENTO			Si	No	Si	No	Si	No	
39	Directo	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos	X		X		X		
DIMENSIÓN 10: NEGACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
2	Directo	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrán mal	X		X		X		
16	Directo	Comprendí que fui yo el principal causante del problema	X		X		X		
DIMENSIÓN 11: EVITACION COGNITIVA			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concéntrame en otras cosas	X		X		X		
12	Directo	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	X		X		X		
19	Directo	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc., para olvidarme del problema	X		X		X		
26	Directo	Procuré no pensar en el problema	X		X		X		
33	Directo	Practiqué algún deporte para olvidarme del	X		X		X		

		problema							
40	Directo	Intente olvidarme de todo	X		X		X		
DIMENSIÓN 12: AUTONOMÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
24	Directo	Comprendí que otras cosas diferentes del problema, eran para mi más importante	X		X		X		
31	Directo	Experimenté personalmente eso de que no hay mal que por bien no venga	X		X		X		
38	Directo	Comprobé que, después de todo, las cosas podrían haber ocurrido peor	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zavala Arrascue Patricia

DNI: 19333380

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magíster en Gerencia de Servicios de Salud		
02	Especialista en Emergencias y Desastres		
03	Licenciada en Enfermería		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta				
02	Hospital Belén de Trujillo				

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Patricia Zavala Arrascue
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 37999

DNI: 19333380

Anexo 6: Matriz de respuestas a cuestionario para evaluar el estrés laboral aplicado al personal de enfermería de un hospital público de Trujillo

N°	Factores Físicos														Sub total	Factores Psicológicos														Sub total	Factores Sociales							Sub total	Total	Diagno stico
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	3	3	3	3	3			
1	3	2	1	1	3	0	1	0	2	1	0	1	0	1	16	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	6	1	0	1	0	1	0	0	3	25	Sin estrés	
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12	1	0	1	0	1	0	0	3	30	Sin estrés	
3	1	1	0	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	13	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	0	11	0	0	1	1	0	0	1	3	27	Sin estrés	
4	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	31	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	19	1	1	1	1	1	1	1	7	57	Con estrés	
5	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	23	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	7	45	Sin estrés	
6	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	29	Sin estrés	
7	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	8	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	2	10	1	0	1	1	1	0	0	4	22	Sin estrés	
8	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	21	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	0	14	1	1	1	1	1	1	1	7	42	Sin estrés	
9	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	23	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	22	1	1	1	1	2	1	1	8	53	Con estrés	
10	2	3	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	29	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	27	1	2	1	2	2	2	1	11	67	Con estrés	
11	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	22	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	0	13	1	1	1	1	2	1	0	7	42	Sin estrés	
12	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	28	2	1	2	2	1	1	1	10	68	Con estrés	
13	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	33	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	0	26	2	0	2	2	0	0	0	6	65	Con estrés	
14	1	2	1	1	2	3	3	0	2	2	1	1	1	1	21	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	1	1	7	37	Sin estrés	
15	2	3	1	2	2	2	0	1	3	2	2	1	1	3	25	0	1	1	2	1	0	0	1	1	0	2	1	1	11	1	0	1	1	1	0	0	4	40	Sin estrés	
16	1	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	8	0	1	0	1	1	2	2	1	2	1	1	1	0	13	1	0	2	0	2	0	0	5	26	Sin estrés	

17	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	2	1	1	3	27	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	17	2	1	2	2	1	1	1	10	54	Con estrés
18	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	21	0	1	1	1	0	1	1	0	3	0	0	0	0	8	1	0	1	1	1	0	0	4	33	Sin estrés
19	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	0	12	0	0	1	0	1	0	0	2	35	Sin estrés	
20	1	2	3	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	17	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	0	0	0	4	32	Sin estrés	
21	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	21	0	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	18	1	0	1	1	1	1	1	6	45	Sin estrés
22	1	1	1	0	2	1	3	0	3	1	1	1	0	1	16	1	1	1	3	0	1	1	1	3	1	1	1	16	1	1	0	0	3	0	0	5	37	Sin estrés	
23	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	24	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	7	48	Sin estrés	
24	2	1	2	2	2	1	1	0	1	2	2	1	1	1	19	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	8	1	0	1	0	0	0	0	2	29	Sin estrés
25	2	1	1	1	1	2	1	0	2	1	1	0	1	2	16	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	12	1	0	1	1	0	0	0	3	31	Sin estrés	
26	1	1	0	0	1	2	2	0	1	1	0	1	0	1	11	0	1	1	1	0	1	0	0	3	0	0	1	0	8	1	0	1	1	0	0	0	3	22	Sin estrés
27	1	0	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	22	1	1	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	12	0	2	0	0	0	0	1	3	37	Sin estrés	
28	1	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	26	0	1	2	1	0	1	0	0	3	0	0	0	8	0	0	3	1	0	0	0	4	38	Sin estrés	
29	2	2	1	0	1	2	1	1	2	3	2	2	1	3	23	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	18	1	1	1	1	2	1	1	8	49	Sin estrés	
30	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	7	36	Sin estrés	
31	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	25	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	19	2	1	1	1	1	1	1	8	52	Con estrés	
32	2	2	1	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	2	17	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	12	1	0	1	1	0	0	0	3	32	Sin estrés	
33	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	19	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	13	1	1	1	1	1	0	0	5	37	Sin estrés	
34	0	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	9	1	0	1	1	1	0	0	4	26	Sin estrés	
35	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	0	1	1	1	13	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	20	Sin estrés	
36	1	3	1	2	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	16	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	13	1	0	1	1	1	1	2	7	36	Sin estrés	
37	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	14	1	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	7	1	0	1	1	2	0	0	5	26	Sin estrés	

19.810
8108
6.1048
1521

13.648
6486
5.5438
4652

5.1891	38.648
8919	6486
2.6229	12.691
5251	2398

PROME
DIO
D.
ESTAN
DAR

Matriz de respuestas a cuestionario de afrontamiento al estrés aplicado al personal de enfermería de un hospital público de Trujillo

N°	Afrontamiento al estrés																														Total	NIV EL													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
1	4	0	4	0	4	3	1	2	1	3	0	1	1	0	1	0	3	0	3	0	1	0	0	1	0	1	1	4	3	1	1	0	1	2	4	1	0	3	3	2	2	0	62	ME DIO	
2	3	0	3	0	3	2	2	2	1	2	0	3	3	2	2	2	3	0	2	2	2	2	3	0	1	2	4	3	2	2	0	1	2	4	3	2	2	2	3	3	2	84	ME DIO		
3	2	1	3	0	4	1	1	3	0	3	0	0	4	0	4	3	2	0	4	4	2	4	1	3	0	3	4	4	4	1	3	0	4	2	2	3	3	4	4	3	3	1	97	ME DIO	
4	3	1	1	1	2	4	1	2	0	3	0	2	3	1	2	1	3	0	4	1	1	2	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	4	2	2	1	3	3	4	1	68	ME DIO	
5	3	0	4	1	3	3	2	3	0	4	0	2	4	1	2	1	3	0	3	2	2	4	1	1	0	4	1	4	2	0	3	1	1	2	4	4	0	3	4	0	4	1	87	ME DIO	
6	4	0	4	0	3	3	1	3	0	4	0	2	3	1	3	1	3	1	2	1	0	2	0	1	0	2	0	2	4	1	2	1	4	2	2	3	1	3	3	3	4	2	81	ME DIO	
7	1	1	3	0	1	2	3	1	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	MA LO
8	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	0	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	79	ME DIO
9	4	0	3	1	4	1	0	3	0	4	1	3	1	0	3	1	2	0	3	2	0	2	1	3	0	3	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	4	3	1	1	0	73	ME DIO	
10	3	1	2	2	4	2	1	2	2	2	0	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	0	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	95	ME DIO	
11	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	0	3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	2	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	58	ME DIO
12	4	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	84	ME DIO	
13	3	0	2	1	0	2	2	3	3	4	1	2	3	0	0	0	2	0	3	0	0	1	1	0	0	2	0	2	0	1	2	1	0	0	3	0	3	1	3	3	2	0	56	ME DIO	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	4	2	0	1	1	1	1	1	42	MA LO	
15	1	0	3	1	4	3	1	3	0	4	0	3	3	1	2	1	1	0	2	1	1	2	0	3	2	1	1	1	1	0	2	0	1	1	2	2	2	1	2	4	3	1	67	ME DIO	
16	4	0	3	0	0	3	2	4	3	4	0	3	3	2	4	0	3	0	1	2	2	3	1	0	4	1	2	4	4	1	2	0	1	4	4	4	3	2	1	1	2	1	88	ME DIO	
17	3	0	2	2	2	2	4	2	1	2	0	2	2	2	2	2	3	1	2	1	0	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	4	2	3	2	2	3	2	1	2	0	78	ME DIO	
18	4	0	4	0	2	2	1	4	0	4	0	3	1	0	1	1	3	0	2	1	0	3	0	2	0	2	2	4	4	3	2	0	3	1	4	4	2	3	2	2	2	0	78	ME DIO	

19	4	0	2	1	2	1	1	2	1	3	0	1	3	1	0	0	2	0	1	1	2	1	1	2	0	1	1	3	1	1	2	1	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	58	ME DIO	
20	4	0	4	1	1	1	2	1	0	4	0	3	1	1	1	1	3	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47	MA LO	
21	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	65	ME DIO	
22	3	0	4	0	4	4	0	3	0	4	0	4	4	0	2	0	3	0	4	2	2	4	0	4	0	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	109	ME DIO		
23	4	1	3	1	3	1	0	3	1	3	0	4	3	0	2	2	2	1	3	1	0	4	1	4	0	3	1	4	3	1	4	1	0	1	3	4	1	4	4	3	1	0	85	ME DIO		
24	4	0	4	0	4	1	1	4	1	3	1	4	3	1	3	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	4	0	4	4	0	1	1	3	1	4	1	3	3	3	4	1	1	81	ME DIO		
25	2	0	2	0	1	3	2	3	0	3	0	3	3	1	3	1	3	0	3	2	2	4	0	3	0	1	0	1	4	0	1	0	1	3	4	3	0	1	3	1	1	0	68	ME DIO		
26	3	0	3	0	1	4	1	1	1	4	0	1	1	1	1	0	3	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	46	MA LO	
27	3	0	2	1	3	2	0	2	0	3	0	3	2	0	1	0	2	0	2	2	0	2	0	2	0	2	0	4	3	0	2	1	0	0	4	2	3	2	4	1	1	1	62	ME DIO		
28	4	0	4	0	4	4	2	3	0	4	0	4	4	2	4	1	3	0	4	3	3	4	0	2	0	1	2	3	4	0	2	1	1	2	4	3	1	1	4	1	4	3	96	ME DIO		
29	4	0	3	1	4	1	1	2	0	4	0	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	3	2	3	0	2	2	4	4	2	3	3	1	2	3	3	1	2	1	1	3	0	84	ME DIO		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	MA LO		
31	3	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	75	ME DIO
32	4	2	4	1	1	1	1	1	3	3	0	2	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	50	MA LO	
33	1	0	2	3	2	1	0	1	1	2	0	3	1	0	0	0	3	3	2	0	0	3	1	3	0	2	3	3	3	2	4	3	4	1	3	1	1	2	3	3	3	0	73	ME DIO		
34	4	0	4	1	3	3	2	4	0	4	0	1	3	3	4	2	3	0	2	3	2	3	1	3	0	1	3	4	4	1	3	0	2	3	3	4	3	3	3	1	3	2	98	ME DIO		
35	4	0	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	2	0	2	0	1	0	0	2	0	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	57	ME DIO		
36	4	0	4	1	3	2	0	3	0	4	0	2	0	1	2	0	3	0	2	2	2	2	2	2	4	0	2	0	4	2	0	4	1	0	0	2	2	1	0	1	1	0	0	63	ME DIO	
37	4	0	4	1	0	1	1	4	0	4	0	1	2	1	3	1	3	0	3	0	1	3	0	3	0	1	1	1	4	0	1	2	1	1	2	4	0	1	1	1	2	1	64	ME DIO		

PROME DIO	70.810
ESTÁN DAR	8108
	18.791
	0112

Figura 1

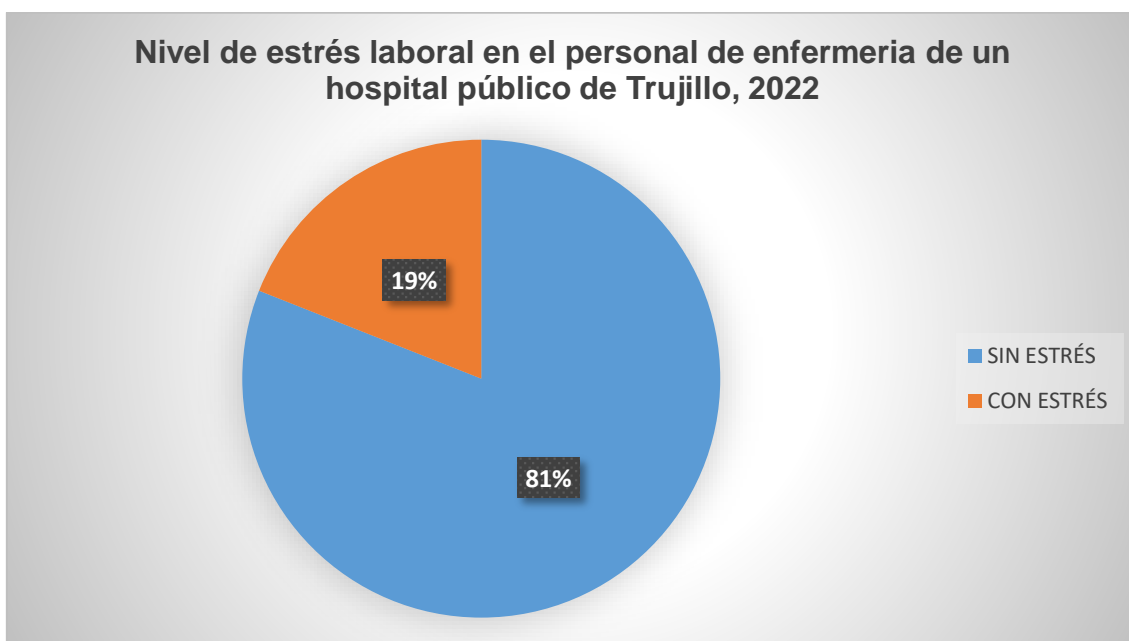


Figura 2

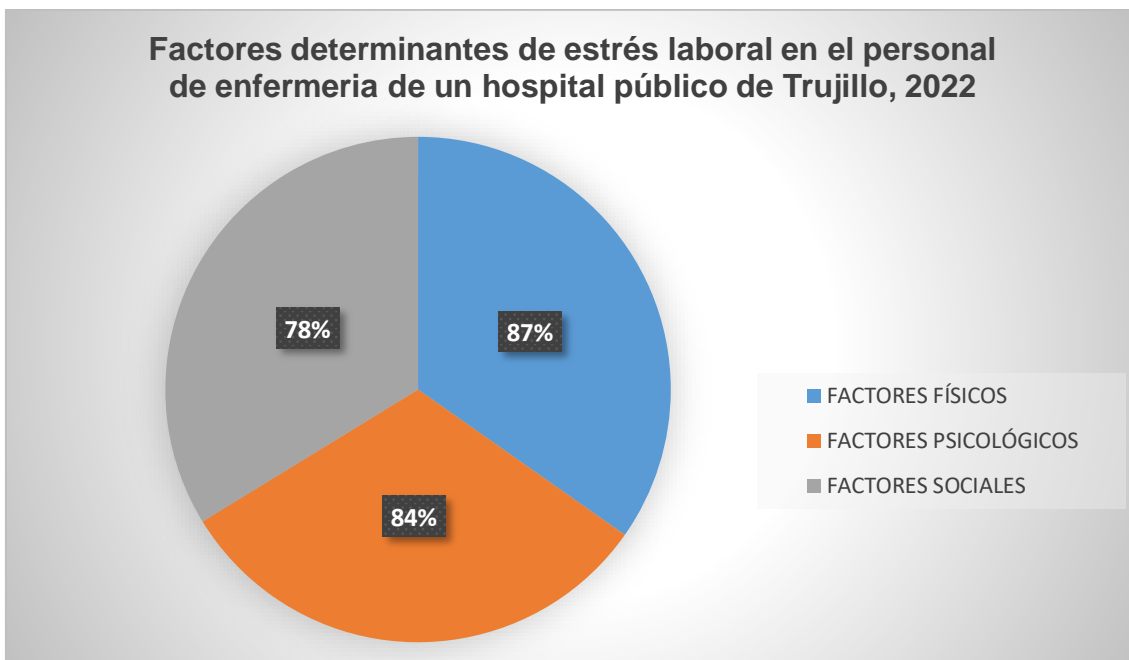
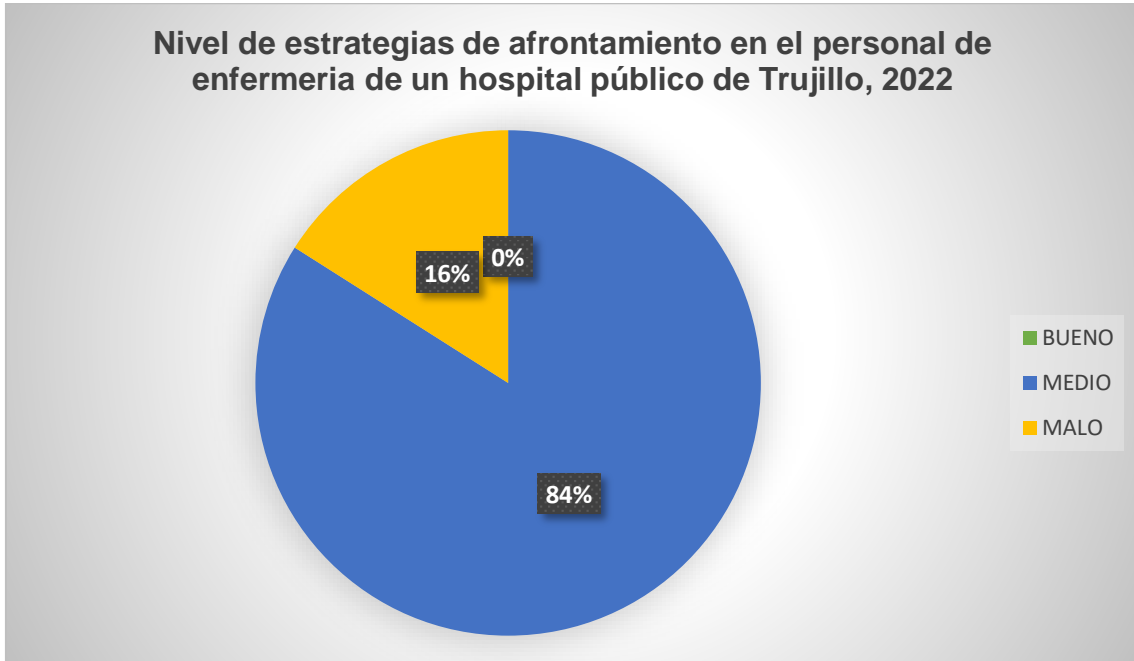
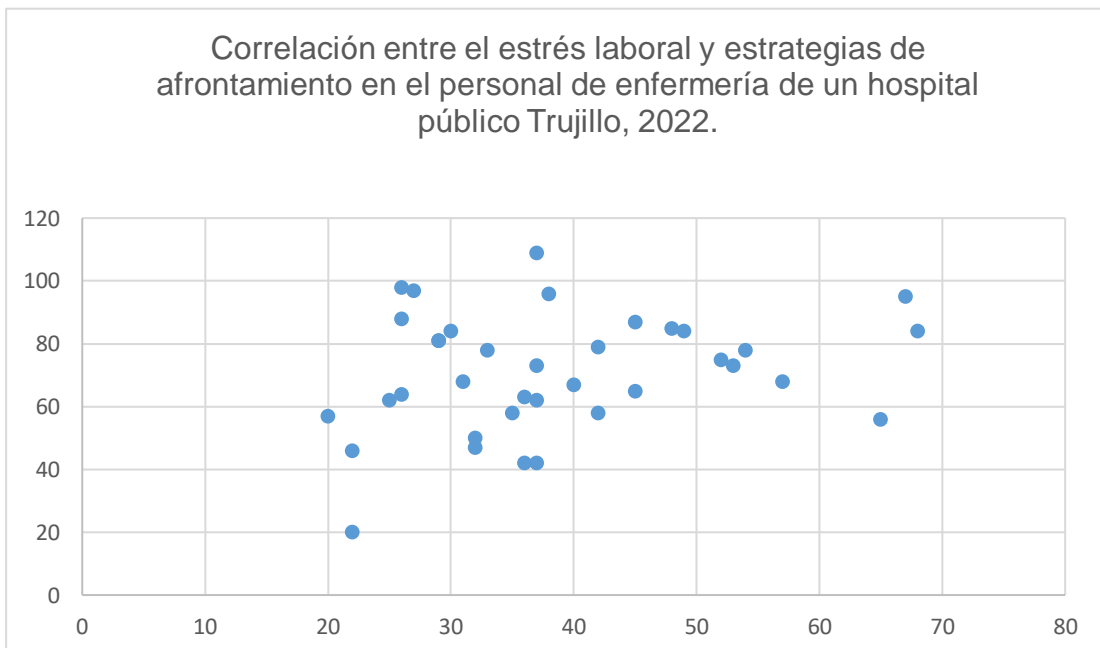


Figura 3



Figura





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un hospital público de Trujillo, 2022", cuyo autor es CALLAN HONORIO CATHERINE ROSIBEL, 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.

CHIMBOTE, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID 0000-0002-9279-7189	Firmado digitalmente por: EFCASTILLOS el 29-07- 2022 15:34:05

Código documento Trilce: TRI - 0374770