



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal  
asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de  
pandemia covid-19, 2022.**

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

**AUTORA:**

Canales Hidalgo, Yaritza Smith ([orcid.org/0000-0002-8986-0992](https://orcid.org/0000-0002-8986-0992))

**ASESOR:**

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

**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

TRUJILLO — PERÚ  
2022

## **Dedicatoria**

### **A DIOS,**

*Por ser mi luz en este camino,  
mi sostén, mi fortaleza, el que  
siempre me acompaña y  
nunca abandona. Infinitas  
gracias Padre Celestial*

### **A mi hija Aixa Naomi,**

*a mi amada hija por ser mi  
inspiración y la fortaleza que  
día a día me motiva a salir  
adelante.*

### **En memoria de mi madre**

*Dedico este logro con  
mucho amor a mi querida  
Madre, quien desde el cielo  
me guía y protege, por su  
amor incondicional. Un  
beso hasta el cielo  
madrecita querida.*

**Yaritza Smith Canales Hidalgo**

## **Agradecimiento**

Mi sincero agradecimiento al Personal Directivo y Profesional Asistencial del Policlínico Público Trujillo, por permitirme desarrollar la presente investigación.

Yaritza Smith Canales Hidalgo

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestro.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	39

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia covid-19 - 2022 .....	18
<b>Tabla 2:</b> Nivel de estrés laboral del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo .....	19
<b>Tabla 3:</b> Nivel de estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo .....	20
<b>Tabla 4:</b> Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en el problema .....	21
<b>Tabla 5:</b> Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la emoción.....	22
<b>Tabla 6:</b> Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la evitación .....	23

## Resumen

La siguiente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, debido a que baso en conteos y magnitudes que permitió generalizar los resultados. El tipo de estudio según su naturaleza es considerado básica, debido a que no tiene inmediatos propósitos aplicativos, ya que solo busca incrementar y ahondar todos los conocimientos de tipo científicos que existen respecto a la realidad. Por otro lado, el diseño empleado es no experimental. El diseño de estudio fue correlacional, la población estuvo conformada por 70 colaboradores y la muestra fue de diseño probabilístico, por ello contó con 60 colaboradores.

Los resultados evidencian correlaciones directamente proporcionales entre el estrés y las estrategias de afrontamiento ( $R_s=0,770$ ;  $p=0,041$ ), afrontamiento aplicado al problema ( $R_s= 0,759$ ;  $p=0,000$ ), afrontamiento enfocada en la emoción ( $R_s= 0,831$ ;  $p=0,010$ ) y afrontamiento enfocada en la evitación ( $R_s=0,809$ ;  $p=0,033$ ). Finalmente se concluye afirmando que existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico PNP Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 — 2022.

Palabras Clave: nivel de estrés, estrategias de afrontamiento, pandemia, COVID 19

## **Abstract**

The purpose of the following research is to determine the relationship between work stress and the coping strategies of the care staff of the PNP Trujillo Polyclinic in times of the COVID-19 - 2022 pandemic. Given that in the context of the COVID 19pandemic, a study was presented. increase in cases of work stress in health personnel.

The research approach was quantitative, because it was based on counts and magnitudes that allowed the results to be generalized. The type of study according to its nature is considered basic, because it does not have immediate application purposes, since it only seeks to increase and deepen all the scientific knowledge that exists regarding reality. On the other hand, the design used is non-experimental, because the variables do not have manipulation or a control group. Finally, correlational, since its objective is to find the level of association between the variables.

The results show directly proportional correlations between stress and coping strategies ( $R_s=0.770$ ;  $p=0.041$ ), coping applied to the problem ( $R_s= 0.759$ ;  $p=0.000$ ), emotion-focused coping ( $R_s= 0.831$ ;  $p= 0.010$ ) and coping focused on avoidance ( $R_s=0.809$ ;  $p=0.033$ ). Finally, it is concluded that there is a significant relationship between work stress and the coping strategies of the care staff of the PNP Trujillo Polyclinic in times of the COVID-19 - 2022 pandemic.

Keywords: stress level, coping strategies, pandemic, COVID 19

## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas psicosociales dentro del entorno de una organización es el estrés, siendo en la actualidad el malestar más notable que aqueja a las personas, este es reconocido como una dificultad de relevancia en el entorno laboral (Solórzano, 2021). El COVID-19 generó una pandemia agobiante para toda la población, debido a la presencia de altos niveles de ansiedad y pavor, generando una nueva forma de vida para todos y resultados angustiosos para las personas de todas las edades, además los contagiados por coronavirus necesitan de atención asistencial físico y mental; en consecuencia tenemos la singularidad del ambiente donde se desenvuelven los empleados del sector salud, quienes son la primera línea de atención en la lucha constante contra este mal, estos ejecutan largas horas de trabajo con muchas limitaciones del sistema de salud, lo que genera miedo al contagio y frustración, escenario que desencadena altos niveles de estrés (Pereira et al, 2020)

De acuerdo con las estadísticas dadas por la OIT, el estrés laboral llega a abarcar hasta un 30% en la población activa, convirtiéndose en una cifra angustiante en los países desarrollados. La Fundación Europea desarrolla continuamente encuestas sobre las condiciones de trabajo, los resultados de la tercera encuesta evidenció que la segunda causa de enfermedades que se presentan con reiteración en los colaboradores es el estrés, convirtiéndose este en un problema de salud activo para la sociedad, por lo menos el 25 % de los empleados han sido afectados, tal es así que el 50% a 60 % de las expulsiones o ausencias en el centro de labor están fuertemente relacionados con el estrés de tipo laboral (Suárez, 2013)

Por otro lado, en Taiwán, posterior al brote del SARS — Cov2, Refleja la horrible vida del 10% de la comunidad, y también presenta una incidencia del 11,8% de enfermedades mentales en los meses posteriores al brote. Lo mismo sucedió en Singapur, donde el 28% de los trabajadores del sector salud, manifestaron sintomatología psiquiátrica posterior a superar la pandemia. De acuerdo a sus porcentajes. (Monterrosa-Castro et al,2020)



En el Perú, la propagación de la enfermedad fue acelerada, tanto para la población como para el personal galeno, en ese contexto la estadística a nivel nacional evidenció 1850 médicos contagiados, 65 médicos fallecidos. Esta emergencia sanitaria vivida generó diversas consecuencias en la salud psicológica del equipo de trabajadores, teniendo estos un temor constante a enfermar y/o incapacidad para afrontar la pandemia en sus inicios. Del mismo modo, desde que se reportaron los primeros casos de contagio en nuestro país, los informes de patologías mentales han ido en aumento constante, afectando en mayor proporción al personal salud, este escenario se encuentra relacionado con varias situaciones tales como; las condiciones laborales inadecuadas, carga excesiva de trabajo, déficit de material de (EPP), bajo salario, carencia de conocimiento para proceder ante la pandemia, sentimiento de angustia, temor, entre otros (EsSalud, 2020).

Asimismo, el Ministerio de Salud de Perú en un estudio realizado en el año 2020 determinó que durante el periodo de esta pandemia por SARS-COV2, las patologías mentales que posiblemente el personal de salud pudiese desarrollar son consecuencia de la concentración a este mal y al estrés, lo que ocasiona una barrera que hace dificultoso el manejo de este mal, repercutiendo directamente en la calidad de vida del personal (EsSalud, 2020).

Desde el entorno de la psicología se describe que “la idoneidad de respuesta frente al estrés de los individuos que lo padecen, es la estrategia de afrontamiento, acción que se aprende con el tiempo y de acuerdo a las diversas situaciones que viven las personas, quienes están indagando por la mejor alternativa que optimicen su calidad de vida”; pero cada persona tendría sus estrategias específicas basadas en su experiencia y características personales. (Asenjo-Alarcón et al; 2021).

A nivel local en el Policlínico Público de Trujillo, fue contemplado entre los profesionales asistenciales manifestaciones de agotamiento y acumulación de acciones laborales en época de pandemia por la COVID-19, evidenciándose la frustración con frases frecuentes como: “quisiera cambiar de trabajo”, “las jornadas son muy largas”, “tengo miedo al contagio”, “esto es una pesadilla”, etc.”

Ante este escenario surge el problema: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022?

A nivel teórico, este estudio se justifica, mediante enfoques y una exhaustiva búsqueda de teorías y artículos científicos, libros académicos y tesis, los cuales ayudarán a obtener una respuesta fundamental sobre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo. Por otro lado, la investigación es importante para la comunidad científica porque permitirá la elaboración de futuras investigaciones que estudien las variables planteadas, para tener un panorama más amplio.

Desde un punto de vista práctico, los resultados de esta investigación son primordiales para poder “evidenciar las estrategias de afrontamiento que ejecuta el personal de salud haciendo frente en primera línea ante la pandemia y seguir proporcionando los cuidados necesarios a los afectados.

Se justifica a nivel metodológico, debido a que la investigación utiliza diversos métodos, herramientas y técnicas que ayudan a recopilar información, describir y analizar resultados y determinar la asociación entre las variables. También se utilizaron instrumentos de recolección de datos validados para ayudar con futuras investigaciones.

Planteándose como objetivo la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 — 2022. Así mismo nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral del personal asistencial”; Identificar “el Nivel de Estrategias de Afrontamiento”; y relación con sus dimensiones enfocada al problema, a la emoción y a la evitación.

Se plantea además la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron las diferentes investigaciones similares a las variables del estudio, se encontraron los siguientes antecedentes de nivel nacional:

En el Perú Camiloaga (2020) realizó un estudio minucioso con la finalidad de informar si hay una asociación entre el estrés y la respuesta conductual en las personas que trabajan para el campo de enfermería del servicio de emergencia SARS COV 2 del Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Para ello utilizó una metodología cuantitativa, tipo básica de nivel relacional. Como resultados, el 48% nos informó que tienen un nivel de estrés elevado y 52% fue un intermedio; el 88% de enfermeros se evidenció un enfrentamiento del modo regular, 8% bueno y el 4% mal afrontamiento. Concluyó, demostrando que el estrés no tiene ninguna relación con el afrontamiento ( $p=0.424$ ) es decir que realizan otras actividades para reducir una situación estresante los profesionales de enfermería.

Por otro lado, Malo (2020) su prioridad fue saber la conexión que existe entre el comportamiento estresante laboral y las planificaciones de afrontamiento en relación con las personas que trabajan en forma asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos de SARS COV2 - 2020. Para ello utilizó, el enfoque cuantitativo, estudio descriptivo Correlacional, abarcó una población 125 trabajadores. Como conclusión, el 46% presentó una medida de estrés alto, la medida de estrategia de enfrentamiento fue consistente y adecuada con el 78%, por otro lado, para el aspecto enfoque del problema el nivel alto y de adecuación fue del 46.4% con  $Rho= 0.914$   $P=0.000$ , el nivel de enfoque emocional fue del 46.4 con prueba  $Rho= 0.909$  y valor  $P=0.000$ , en la puntuación de la dimensión enfocada en evitación fue de 46.4%. con  $Rho= 0.881$   $P= 0.000$ . Concluyó demostrando que es certera la afirmación de que hay una vinculación entre la tensión de trabajo y las planificaciones de afrontar momentos de tensión.

Al respecto Palma (2018) nos refiere que hay una “vinculación entre el tipo de estrés y los modelos de planificación de afrontar en las personas que trabajan como enfermeras en el Área Quirúrgica del Hospital Víctor Lazarte Echegaray”; se tuvo como muestra a 30 personas que laboran en este centro de salud ; se usó

los llamados instrumentos”: de COPE; se utilizó “el Test de Independencia de Criterio”

Chi - Cuadrado ( $\chi^2$ ); “Se obtuvo lo siguiente: el 63.3% “del personal de enfermería tienen nivel muy elevado de estrés”; a su vez con un nivel de afrontar del 43.3% en un nivel medio; “Entonces se puede concluir afirmando que si hay una conexión entre ambas medidas como son la medida de estrés y el nivel de afrontar, de forma genérica con ( $P = 0.0467$ ), según los tipos de estrategias que nos muestran en el problema, el ( $P = 0.0329$ ) y según otras técnicas utilizadas, el ( $P = 0.0444$ ).

Por su parte, Abregú (2019) se propuso determinar “las Estrategias de enfrentar al estrés del trabajo en los profesionales de enfermería del servicio del área de medicina y demás especialidades del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – 2019”. El estudio estuvo compuesto por 30 trabajadores especialistas de enfermería”. Teniendo “resultados, donde el 53% del personal masculino evidenció bajo afrontamiento al estrés, 30% tuvo nivel alto, el 17% un nivel medio”. Tuvo “conclusiones como; que existe bajo nivel de hacer frente al estrés y éste influye de manera negativa en el buen desempeño en el personal de enfermería”.

Por otro lado, Iquira y Barrera (2018) en Arequipa se propuso demostrar la relación que existe entre el conjunto de síntomas y signos de “burnout y las planificaciones de afrontar en el servicio de enfermería. Aplicó el método de Maslach Burnout –General Survey (MBI GS) el cual tiene como finalidad medir los valores de este síndrome llamado Burnout y para poder llevar a cabo la planificación con el llamado Afrontamiento, se tuvo que usar en forma precisa la encuesta de Afrontamiento al Estrés” (CAE). El examen se realizó a 379 personas que ejercen la enfermería, trabajadoras del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo. Tuvo como resultado, que la mayoría del personal de enfermería tiene como particularidad un resultado bajo del llamado conjunto de síntomas y signos o el llamado síndrome de burnout, obteniendo que la planificación principal de afrontamiento más usada sería centrarse en el problema, llegando a concluir que existe una relación entre el nivel bajo de síndrome de burnout y planificación de afrontamiento direccionado al problema y al igual que también existe una relación entre el nivel alto del síndrome de burnout y la estrategia de afrontar centrado en la” emoción. Este Síndrome se presenta como un desgaste profesional

y generalmente se desarrolla en las profesiones que ayudan a personas como en este caso el sector salud.

Por otro lado, a nivel internacional se realizaron los siguientes estudios:

Monterrosa et al. (2020) su investigación tuvo como finalidad explicar el concepto de el Temor, el Estrés laboral, la Ansiedad, la Angustia al SARS COV2 en 531 galenos generales colombianos de los que el 73,3% trabajan en municipios capitales y el 26,7% en municipios no capitales”. Se trabajó esta investigación con personas cuyo promedio de edad fue de 30 años y más del 50% eran femeninas”. La tercera parte de “los entrevistados evidenció estrés laboral leve, y el 6% manifestó estrés laboral alto o severo, todo esto sin diferencias entre grupos” ( $P < 0.05$ ). Se pudo identificar signos de ansiedad en el 72.9%, que era más frecuente entre quienes laboran en las capitales ( $P = 0.044$ ). El 37.1% también se presentaron diversos síntomas de miedo SARS COV 2 (FCV-19S). Se llegó a la conclusión de que 7 médicos de cada 10 en la especialidad de medicina general presentaron estrés laboral y ansiedad mientras que 4 de cada 10 presentaron síntomas de temor, de miedo.

Betancourt et al; (2020) en Ecuador, ejecutó un estudio teniendo como finalidad de identificar el nivel de estrés del personal que laboraba en el hospital se centró el estudio en los licenciados, auxiliares e internos de enfermería durante la Pandemia por SARS COV2. Para ello utilizó el enfoque cuantitativo, descriptivo observacional. El estudio de la muestra estuvo conformado por 79 profesionales. Concluyeron que la prevalencia del estrés laboral es mayor entre las mujeres, siendo necesario evaluar los elementos estresores en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, para reducir la probabilidad de que los profesionales experimenten estrés.

Asimismo, Carrillo et al; (2018) realizó una excelente investigación con el fin de analizar si existe algún indicio de estrés laboral en el grupo de trabajadores de enfermería. Empleando un diseño cuantitativo, descriptivo, teniendo una muestra formada por 55 personas que laboran en el área de enfermería. Como resultado, el análisis de los datos reveló un nivel moderado de estresores, destacándose el poco o nula ayuda social por parte de los jefes quienes también

laboraban con ellos. Se percibió que esta falta de apoyo fue más pronunciada en el grupo de profesionales encargados de la tarea de administración de enfermería.

Concluyeron, que existe una percepción moderada de estrés laboral, lo que indica el bajo apoyo social obtenido por los jefes.

Por otro lado, León et al; (2017) en México inició un profundo estudio acerca del estrés y las formas que tienen de afrontar por parte del grupo de enfermeras en un Hospital de Veracruz. Tuvo una muestra conformada por 28 enfermeras y 5 enfermeros". En este caso "el modelo que se tuvo que usar fue una encuesta cuyo modelo fue de escala usado y ejecutado sólo una vez". Teniendo "resultados donde el 60% mostraron dificultades laborales y estrés". Las "conclusiones nos informaron que en su Centro laboral presentan estrés moderado, con respecto a los modelos de afrontamiento, evidenciaron soluciones adecuadas ante la situación de estresor esto quiere decir que podían resolver sus temores, su estrés y sus miedos adecuadamente.

En el estudio de Saltos & Ordoñez (2017), se sugirió identificar la importancia de la similitud en los niveles de estrés laboral con soluciones de afrontamiento usadas por los clínicos del Departamento de Salud. Distrito de Salud Pública 09 del Guayas"; en un estudio se trabajó "con una muestra de 52 galenos"; el 28% experimentó estrés leve, el 61,5% estrés moderado, por último, un 9,5% evidenció estrés alto.

Teniendo como conclusión, la evidencia donde el segundo nivel de atención presentó estrés alto, la mayoría de las personas varones, y los contratos que tenían solo eran de un corto tiempo es decir provisionales, también se pudo visualizar un estrés alto en aquellos trabajadores que tenían trabajos adicionales". Lo que fue de mucho interés es que el personal galeno con elevado nivel de porcentaje de estrés tiene la salud muy dañada y sobre todo en un menor tiempo. Llegando a concluir que "las situaciones planificadas para enfrentar el estrés fueron las que resolvieron los problemas, la reestructuración cognitiva y el apoyo" social. Las que menos fueron usadas fue la autocrítica y el aislamiento social. Determinando así correlaciones importantes entre los niveles de estrés y las estrategias de autocrítica, pensamiento desiderativo y aislamiento social.

El reporte de Teixeira et al; (2016) para poder estudiar el estrés laboral y las planificaciones de afrontamiento, realizó un estudio entre el personal técnico y los auxiliares de la especialidad de enfermería en diversos hospitales universitarios, es así como esta asociación tiene una serie de variables sociodemográficas. Se optó por tener “una estructura conjunta de 310 técnicos y auxiliares de enfermería”.

Para poder llevar a cabo este estudio sobre “estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, tuvo que elegir la técnica de Job Stress Scale y la Escala Modos de Enfrentamiento de Problemas que son principalmente usadas para este modelo de estudio. El grupo está compuesto de personas casi todas féminas, con edad promedio de 47,1 años. El estudio realizado “de la exposición al estrés laboral, con el Modelo Demanda Control, reflejó un 17.4% de auxiliares y técnicos expuestos a un elevado nivel de estrés; a su vez el 75.5% evidencia un nivel intermedio, y en una escasa presencia al estrés solo se pudo observar en un 7.1% de la muestra”. Entonces se evidenció con estos resultados “que las estrategias cuando se centran en el problema resultan ser protectoras en relación al estrés, y fue así como se concluyó esta encuesta con los valores ya mencionados como se hace frente a los factores de estrés en (Monterrosa,2020)

Con respecto a las teorías, Costa y Carrijo (2021) definió el estrés como una situación mental y física que se origina cuando una persona debe acomodarse o adecuarse al medio ambiente, más allá de si es inducido por un incidente agradable o desagradable. La etapa de resistencia donde los primeros desórdenes psicosomáticos comienza a aparecer, encaminado a la etapa de agotamiento consumiendo los recursos del cuerpo y agotamiento de las hormonas del estrés evidenciando signo emocional, conductuales y físicos, con la posibilidad de una enfermedad psicosomática, gran pérdida de la salud o el colapso completo o perturbación del sistema inmunológico. Flores, (2020). De plano, el estrés laboral crónico a veces se manifiesta como Burnout. (Cabanach et al; 2018).

Una diversidad de síntomas se observa frente a un estado de estrés: así tenemos por ejemplo sudoración, caída del cabello, pesimismo, impaciencia, acobardamiento, temor, palpitaciones, insomnio, todo esto nos lleva a modificaciones en los cambios de ánimo constantes como: tristeza profunda por la

inhibición de las funciones psíquicas, irritabilidad, pena, llorar agotamiento físico y mental. A nivel fisiológico presenta contracturas musculares, vahídos, mareos, náuseas, sequedad de boca, dificultad para comer; palpitaciones, acidez etc. Estos síntomas pueden ser transitorios o en ciertos casos perennes. Huanio y Pinedo, (2017).

“El estrés laboral se describe como el grupo de manifestaciones emocionales y físicas que se da cuando, las exigencias de un puesto laboral supera la perspectiva y capacidad del individuo”. Está correctamente identificada una relación entre la exposición a ambientes laborales psicosocialmente perjudiciales y la presentación de diversos tipos de enfermedades (Carrillo García et al; 2016).

El estrés laboral se manifiesta en la actualidad como uno de los asuntos con mayor relevancia, en cuanto a lo que concierne a la salud de los colaboradores. Se presenta una tendencia a la baja en su actividad, su trabajo y su desempeño en las instituciones para las cuales labora, motivo por el cual un colaborador con altos niveles de estrés, tiene mayor probabilidad de enfermar y presentar baja energía y alto grado de desmotivación, provocando falta de empeño en el trabajo. (Saltos y Ordoñez, 2017).

Encuadrando al estrés en el ámbito laboral, se presenta como una expresión de las personas ante los acontecimientos nuevos desarrollados durante el momento en que su suficiencia no se encuentra en un equilibrio para dar solución a las dificultades presentadas. Aunque el estrés tiene posibilidad de ser ocasionado por diversas circunstancias, laborales o no, tiene una tendencia a empeorar cuando las personas reciben escasa ayuda de su entorno. (Crosswell y Lockwood,2020).

Según Lu et al. (2021) existen tres fuentes potenciales para que exista el estrés, así tenemos a los factores ambientales, los organizacionales y los individuales. Dentro de los factores ambientales podemos considerar a: la incertidumbre económica, la falta de liquidez, Incertidumbre política y también el cambio tecnológico. Existen las exigencias interpersonales (aquellas originadas por otros trabajadores, aquí el estrés se genera por la falta de apoyo y las pésimas interrelaciones con los demás) y los factores personales, que incluyen los temas familiares (problemas conyugales, la disciplina y crianza de los hijos, etc.



dificultades que no se quedan en la puerta antes de entrar a laborar). (Imran et al; 2021)

La conducción del estrés alcanza manejos complicados y confusos, existiendo distintos tipos de estrés: estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico. El tipo más común de estrés, es el agudo, que aparece en cualquier momento de nuestra vida frente a situaciones y presiones del pasado reciente y las necesidades y presiones anticipadas del futuro no muy lejano, es de buen pronóstico ya que es tratable y controlable. También existe el Estrés agudo episódico, que sería la forma más común de la salida de control del estrés poniendo en peligro la salud mental y física es el término que se utiliza cuando una persona experimenta estrés agudo con cierta regularidad o frecuencia y se presenta al asumir demasiada responsabilidad o ser parte de un trabajo inusualmente exigente. Estrés crónico, es una sensación persistente de aflicción, opresión y agobio en un largo período de tiempo. (S. Taylor et al; 2020)

El trabajo convive con el estrés elevado, por lo que se tiene la certeza de una exposición continua al estrés en el campo laboral y esto puede dar lugar al desarrollo de burnout, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) incorporará en su nueva clasificación de enfermedades CIE-11 que se inició el 1 de enero de 2022, y las consecuencias como la insatisfacción laboral o el malestar psicológico. Hablar del estrés crónico laboral es hablar del síndrome de burnout con desarrollo progresivo provocando daños a nivel cognitivo, emocional y actitudinal traduciéndose en un comportamiento negativo hacia el trabajo, los compañeros, los usuarios y el propio rol profesional, pero no es un problema personal sino un resultado de cierta particularidad de la actividad laboral. Maslach y Jackson reformaron el concepto y proyectaron una definición más rigurosa y operativa del burnout como un síndrome psicológico singularizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de eficacia profesional que puede presentarse en los trabajadores (Iquira y Barrera, 2018).

En ese contexto Piñero (2013) menciona que es amenazante sentir que no tenemos competencia para hacer frente a las demandas de la vida. Por esta razón, el nivel de la reacción de estrés en el cuerpo dependería de lo que piensas y te

dices acerca de un estresor, por lo que es de mucha importancia pensar en figuras que desactiven la respuesta de estrés del cuerpo. Los tres tipos de afrontamiento se apoyan uno con el otro, también existe la posibilidad que los esfuerzos de afrontamiento colisionen entre sí. En general, el afrontamiento centrado en el problema tiende a ser especialmente útil cuando enfrentas un estresor controlable, es decir, una situación con la que en realidad puedes hacer algo. Los esfuerzos centrados en las emociones son adecuados para manejar una reacción a estresores que no se pueden controlar (Cardozo y Ríos, 2019).

El análisis sobre el impacto de la pandemia en lo que respecta a la salud mental a corto y largo plazo permite visualizar la resiliencia al estrés y las incidencias sobre la salud psicológica en grupos de población vulnerables: personas con trastornos psiquiátricos, pacientes con diagnóstico positivo de COVID 19, personal de la salud, etc. Toda esa información nos indica el impacto generado sobre la salud mental y la forma como esta pandemia ha desarrollado un nuevo modelo de resiliencia humana al estrés a corto y largo plazo. Diversos grupos humanos han resistido en el tiempo este proceso, sin embargo, aún podemos ver grupos vulnerables que han sido fuertemente afectados. (Khalil et al; 2020)

Actualmente, se ha observado en el personal de salud enfermedades como depresión y ansiedad por el incremento de la carga laboral durante la pandemia COVID-19 sumándose a estos diagnósticos de la salud mental el estrés por el confinamiento obligatorio en nuestro país y por el incremento de actividades hospitalarias sumada a la interacción de pacientes con diagnóstico positivo de COVID -19. Puesto que lo indicado para aliviar el impacto de los estresores sobre la salud, sería neutralizarlos completamente o reducirlos y por lo regular esta acción no siempre es posible. En el mejor de los casos las intervenciones están ligadas a el incremento de recursos y desarrollo de estrategias de afrontamiento de las personas, tal como lo explica la teoría transaccional del estrés (Taylor et al; 2017)

Según Carrasco et al; (2020) el estrés es la respuesta mental y física normal a las presiones de la vida diaria. No todas las personas reaccionan de una misma manera ante situaciones complejas, y es normal que se sientan frustradas, estresadas y preocupadas. Sin embargo, las diversas metas planteadas por la

pandemia de Covid19 pueden afectar a los cuidadores en las modalidades y planificaciones de afrontamiento. El manejo de cualquier enfermedad, pero en este caso en especial de la salud mental de cualquier persona durante estas pandemias es tan importante como el manejo de la salud física.

El estudio considera como dimensiones del estrés laboral, al cansancio emocional, despersonalización y un total abandono de la realización personal (Rojas y Herrera, 2018).

En cuanto al cansancio emocional, generalmente ocurre temprano y está determinado por la pérdida gradual de vitalidad y la diferencia gradual en la tarea y la fatiga lograda. Puede ser visto por personas que están constantemente insatisfechas, enojadas y receptivas. Sin embargo, los cambios emocionales se pueden ver no solo en el trabajo sino también en el hogar. Esto es un problema mucho mayor (Facho, 2017)

Despersonalización, es cómo lidiar con los sentimientos de incompetencia, impotencia y auto depresión. En lugar de revelar estas emociones y abordar las causas subyacentes que las provocan, las personas con burnout son frentes hiperactivos que solo aumentan la fatiga, alternando con episodios de depresión y hostilidad ambiental (Lim et al; 2020).

Respecto a las teorías de afrontamiento de estrés, tenemos a González et al; (2018) quien dice que estas teorías nos determinan a la predisposición de cada persona a crear una situación en relación a su preferencia al utilizar un establecido modelo, o una estrategia de afrontamiento estable en el tiempo y la situación. En concreto, las estrategias de afrontamiento se utilizan en todas las acciones y tienen la propiedad de cambiar en función de la situación desencadenante.

En ese sentido Urbano (2019) expresa que el manejo o afrontamiento al estrés está relacionado a la manera en que los individuos salvan situaciones vitales que generan estrés"; "cuando la forma en que enfrentan la situación es ineficaz los niveles de estrés se aumentan y viceversa.

Al respecto Hatunoglu (2020) afirmó que el afrontamiento del estrés es una predisposición que cada persona debe enfrentar en situaciones relacionadas con

su estabilidad a sus preferencias, tiempo y circunstancias al momento de utilizar en forma particular un determinado tipo o estrategia de afrontamiento.

Asimismo, Fteiha y Awwad, (2020) nos refieren que hay tres aspectos para lidiar con el estrés que deben ser considerados. Así podemos referirnos principalmente como prioridad como el proceso de cambiar el éxito o el fracaso de la experiencia de un sujeto.

Al respecto Bialczyk et al; (2020) mencionó que los estilos de afrontamiento son para afrontar situaciones estresantes, que suelen variar de persona a persona, ya sea por la experiencia personal o por la autoevaluación de capacidades y motivaciones que influyen en la adaptación. Por lo tanto, puede abordar la respuesta a una eliminación exitosa de la causa del peligro y la mitigación de la respuesta directa a una interpretación disminuida del peligro.

Por otro lado, Hirooka et al; (2022) el manejo del estrés es lo que hace un individuo para resolver una situación estresante, ya sea que sea efectivo o no. Tiene tres aspectos relacionados: a) observación, y evaluación de los pensamientos y acciones de uno, b) contexto específico, interpretación del individuo o análisis de su comportamiento en un entorno dado c) Proceso de pensamiento, significa que el pensamiento y el comportamiento cambian a medida que se desarrolla la interacción.

Afrontamiento al estrés centrado en la emoción, su objetivo es minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales provocadas por las causas del estrés. Mirando la búsqueda de apoyo emocional, que consiste en buscar apoyo moral y empatía hacia los demás, y por género. Busca apoyo emocional (Herman et al; 2020)

Afrontamiento del estrés centrado en la evitación del problema, se enfoca en evitar los problemas y no en actuar para detenerlos. Dentro de esta dimensión se encuentra el estresor, la negación del problema. Es decir, la persona no quiere enfrentarse a problemas, por lo que debe huir esperando que algo maravilloso la ayude a superarlos. Diversos estudios han observado que son las mujeres las que utilizan con mayor frecuencia este estilo de afrontamiento. La autoestima alta se ve

afectada por el uso escaso de este tipo de estrategia. Este estilo de afrontamiento también da como resultado un comportamiento inadecuado, como la reducción de todo tipo de esfuerzos conductuales y cognitivos contra los factores estresantes (Wolfers y Utz, 2022).

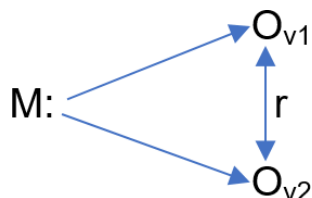
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se llevó a cabo siguiendo el enfoque cuantitativo, según Hernández-Sampieri Roberto (2018) se basa en conteos y magnitudes que nos permite generalizar los resultados ofreciendo un mayor control sobre los fenómenos que nos aquejan. El modelo de “estudio según su naturaleza es considerada básica, elemental y única según Carrasco (2005) debido a que falta en forma inmediata fines aplicativos, ya que sólo busca incrementar y ahondar toda la variedad de los conocimientos de tipo científicos que existen respecto a la realidad”. “Por otro lado el diseño empleado es no experimental, el cual Carrasco (2005) lo definió como aquellas cuyas variables no cuentan con manipulación ni grupo control”. Finalmente, Descriptivo Correlacional, dado que tiene como objetivo hallar el nivel de asociación de continuidad existente entre las variables.

**Figura 1.**

Esquema de diseño Correlacional



Donde:

M: Muestra

O: Observación de las variables V1: Estrés laboral

V2: Estrategias de afrontamiento r : Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable independiente:** Estrategias de afrontamiento

**Variable dependiente:** Estrés laboral

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

El personal asistencial del policlínico público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022, que participaron con los criterios de inclusión, son los que hicieron un total de 70 personas.

#### **Muestra**

La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores, quedando reducida a esa cantidad con los criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal estable y contratado del Policlínico Público Trujillo.
- Personal de ambos sexos.
- Personal que ha laborado en el Policlínico Público Trujillo en tiempos de COVID -19.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal que no quiere estar presente en esta investigación voluntariamente.
- Personal que se halla de vacaciones

#### **Unidad de análisis:**

Personal asistencial del policlínico público Trujillo.

#### **Muestreo**

No probabilístico por conveniencia y de manera censal (Teniendo en cuenta el documento oficial de personal asistencial del policlínico público Trujillo)

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos**

En este caso el modelo o técnica que se usó fue la encuesta, para evaluar el estrés laboral, se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory, que permite evaluar el nivel de estrés laboral, así mismo se encuentra conformado por tres dimensiones, agotamiento personal, despersonalización y realización personal. Para la variable de Afrontamiento del Estrés de COPE, presenta 30 ítems divididos en 3 dimensiones, enfocado en el problema, emoción y evitación (Betancourt et al; 2020). Por otro lado, la validez se realizó mediante juicio de expertos lo cual resultó aplicable para las dos encuestas tanto para el nivel de estrés y el de estrategias de afrontamiento. Se seleccionó a profesionales expertos en el tema de investigación, para realizar el análisis de los instrumentos. Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se realizó un piloto que incluyó a 30 personas. El cuestionario de nivel de estrés presenta un Alfa de Cronbach de ,873 y el cuestionario de afrontamiento presenta un Alfa de Cronbach de ,768. Se demuestra que los instrumentos presentan una confiabilidad alta.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó autorización al jefe del Policlínico Público Trujillo para poder realizar la ejecución de la encuesta al personal asistencial del establecimiento en mención que hayan cumplido con los criterios de inclusión. Una vez autorizado se obtuvo lista del documento oficial de personal asistencial del Policlínico Público Trujillo.

Se inició con la firma del consentimiento informado, donde se explica los objetivos y principios de la investigación. Luego se aplicó los cuestionarios de estrés laboral y de afrontamiento a cada uno de los elementos elegidos de la muestra seleccionada. Se elaboró una base de diferentes datos en la Hoja electrónica Excel que servirá de base para el análisis estadístico correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Diversos cuestionarios fueron ordenados teniendo en cuenta lo planteado en el objetivo del estudio, y su información fue ingresada en una matriz diseñada en Excel y luego contrastada estadísticamente por Rho Spearman, frecuencias y proporciones, se calculó el porcentaje. Para ello se utilizó el software estadístico



SPSS versión 26. Los resultados se muestran en forma tabular.

Se utilizará la estadística descriptiva para conocer la distribución de cada una de las variables: como son estrés laboral y afrontamiento del estrés. Se analizará si las variables siguen una distribución normal, que de cumplirse esta opción se calcula el coeficiente de regresión de Pearson y demostrará la hipótesis con la prueba del coeficiente de correlación.

### **3.7 Aspectos éticos**

Consideramos los principios éticos basados en la conducta del investigador (Castillo et al; 2010). También esta investigación está sujeta a estándares éticos internacionales para la investigación biomédica en seres humanos, como los principios de Helsinki (2017); el acuerdo CIOMS (2002)

Para fines de la investigación se elaboró un documento denominado consentimiento informado, donde se informa del objetivo de estudio y el uso de información. Además, se buscó que participen de forma voluntaria.

Por otro lado, se consideró los principios de no maleficencia y beneficencia, debido a que la investigación no pretende ocasionar ningún tipo de daño a los participantes.

Además, se consideró el principio de justicia, todos los participantes en el estudio recibieron igual trato (Pérez, 2018)

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial del policlínico público Trujillo en tiempos de pandemia COVID – 19 - 2022*

		Estrategias de afrontamiento				Rho de Spearman		
		inadecuada	moderada	adecuada	Total	P	Rho	
Estrés laboral	bajo	f	1	4	0	5	0,041	0,770
		%	1,7%	6,7%	0,0%	8,3%		
	medio	f	3	31	2	36		
		%	5,0%	51,7%	3,3%	60,0%		
	alto	f	0	16	3	19		
		%	0,0%	26,7%	5,0%	31,7%		
Total	f	4	51	5	60			
	%	6,7%	85,0%	8,3%	100,0%			

Fuente: instrumento de Maslach Burnout Inventory y Afrontamiento del Estrés de COPE

**Interpretación:** se tiene que el 51,7% presentó un consenso de sus variables llegando a una correlación de Rho de Spearman de 0,770 siendo alta y positiva, con un valor de  $p= 0.041$  a un nivel de significancia  $<5\%$  se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación en ambas.

**Tabla 2.**

*Nivel de estrés laboral del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8,3	8,3	8,3
	Medio	36	60,0	60,0	68,3
	Alto	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de Maslach Burnout Inventory

**Interpretación:** se observa que el 60% presentó estrés medio, el 31,7% se consideró alto y finalmente 8,3% tiene como denominación bajo.

**Tabla 3.**

*Nivel de estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia covid-19 – 2022*

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Inadecuada	4	6,7	6,7	6,7
	Moderada	51	85,0	85,0	91,7
	Adecuada	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de Afrontamiento del Estrés de COPE

**Interpretación:** En los resultados presentados se nota un 85% de nivel moderado, inadecuada en 6.7, y óptimo en un 8.3, las cuales estas reflejado en porcentaje.

**Tabla 4.**

*Relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en el problema*

		Enfocado en el problema				Rho de Spearman		
		inadecuada	moderada	adecuada	Total	P	Rho	
Estrés laboral	bajo	f	1	4	0	0,000	0,759	
		%	1,7%	6,7%	0,0%			8,3%
	medio	f	4	29	3			36
		%	6,7%	48,3%	5,0%			60,0%
	alto	f	3	15	1			19
		%	5,0%	25,0%	1,7%			31,7%
Total	f	8	48	4	60			
	%	13,3%	80,0%	6,7%	100,0%			

Fuente: Instrumento de Maslach Burnout Inventory y Afrontamiento del Estrés de COPE

**Interpretación:** su dimensión enfocado en el problema, se tiene que el 48,3% presentó en un nivel moderado. Por otro lado, con una correlación de Rho de Spearman de 0,759 siendo alta y positiva, con un valor de  $p=0.000$  a un nivel de significancia  $<5\%$  se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación entre ambas variables enfocado en el problema.

**Tabla 5.**

*Relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la emoción*

		Enfocado en la emoción				Rho de Spearman		
		inadecuada	moderada	adecuada	Total	P	Rho	
Estrés laboral	bajo	f	0	5	0	5	0,010	0,831
		%	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%		
	medio	f	5	30	1	36		
		%	8,3%	50,0%	1,7%	60,0%		
	alto	f	1	13	5	19		
		%	1,7%	21,7%	8,3%	31,7%		
Total	f	6	48	6	60			
	%	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%			

Fuente: Instrumento de Maslach Burnout Inventory y Afrontamiento del Estrés de COPE

**Interpretación:** “según los datos obtenidos de la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento” en su dimensión enfocado en la emoción, se tiene que el 50% moderado. Por otro lado, “con una correlación de Rho de Spearman de 0,831 siendo alta y positiva, con un valor de  $p=0.010$  “a un nivel de significancia  $<5\%$  se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación .

**Tabla 6.**

*Relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la evitación.*

		Enfocado en la evitación				Rho de Spearman		
		inadecuada	moderada	adecuada	Total	P	Rho	
Estrés laboral	bajo	f	0	5	0	5	0,033	0,809
		%	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%		
	medio	f	5	29	2	36		
		%	8,3%	48,3%	3,3%	60,0%		
	alto	f	0	17	2	19		
		%	0,0%	28,3%	3,3%	31,7%		
Total	f	5	51	4	60			
	%	8,3%	85,0%	6,7%	100,0%			

Fuente: Instrumento de Maslach Burnout Inventory y Afrontamiento del Estrés de COPE

**Interpretación:** según en su dimensión enfocado en la evitación, se tiene el 48,3 en su nivel moderado en porcentajes. Por otro lado, con una correlación de Rho de Spearman de 0,809 siendo alta y positiva, con un valor de  $p = 0.033$  a un nivel de significancia  $< 5\%$  se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación.

## V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó en el policlínico público Trujillo en tiempos de pandemia COVID-19 – 2022, participaron 60 profesionales de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión.

Al respecto el objetivo general y principal de esta investigación es determinar la relación existente entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento; se tiene que el 51,7% presentó un estrés laboral moderado y estrategias de afrontamiento. Por otro lado, con una correlación de Rho de Spearman de 0,770 siendo alta y positiva, con un valor de  $p= 0.041$  a un nivel de significancia  $<5\%$  se acepta la hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Estos resultados son similares a la conclusión de Malo (2020) donde afirma que existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Así mismo, Palma (2019), afirma en forma correcta de que sí existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento. Así mismo, Meitin et al; (2005) refiere que el estrés laboral si se relaciona a la exposición en ambientes laborales psicosocialmente perjudiciales y a la presentación de diversos tipos de enfermedades.

No obstante la Fundación Europea, citado por Suárez (2013), desarrolla continuamente encuestas sobre las condiciones de trabajo, de los resultados de la tercera encuesta ha determinado que la segunda causa de enfermedades que frecuentemente se presenta en los trabajadores es el estrés, convirtiéndose esta enfermedad como una enorme problemática de salud pública en la medida que al menos el 25 % de los trabajadores colaboradores han sido afectados, tal es así que el 52% a 62 % de los diversos ceses de trabajo o múltiples alejamientos ya sea porque renuncien en el trabajo están fuertemente relacionados con el estrés de tipo laboral.

Por otro lado, en Taiwán, Monterrosa-Castro et al; (2020) menciona que después del brote del SARS — COV 2, se evidenció una pésima vida en la población alrededor del 10% en los meses posteriores al brote, además también se presentó



una morbilidad psiquiátrica del 11,8%. De igual forma sucedió en Singapur donde el 28% de los trabajadores de la salud, reportaron síntomas psiquiátricos luego de superar la epidemia, el 21 % de los profesionales de la salud sufrieron trastornos psiquiátricos.

En la investigación al analizar el objetivo específico uno, el 60% presentó un nivel de estrés medio, el 31,7% presentó un nivel de estrés alto y el 8,3% presentó un nivel de estrés bajo. Resultados similares encontró Camiloaga (2020), el 48% presentó estrés alto y 52% de nivel medio, resaltando la similitud de las circunstancias en el escenario de la emergencia sanitaria COVID-19.

Circunstancias comunes se evidenciaron en la investigación de Monterrosa et al. (2020), donde encontró que un tercio de “los encuestados presentó estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés laboral alto o severo, esto sin diferencias entre grupos” ( $P < 0.05$ ). Siete de cada diez participantes presentó síntomas de ansiedad o estrés laboral, mientras que 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19.

Con respecto a Mitterer (2013), menciona que el estrés se origina cuando una persona debe acomodarse o adecuarse al medio ambiente, más allá de si es inducido por un incidente agradable o desagradable, un enfrentamiento al estrés se inicia con la exacta excitación del sistema nervioso autónomo (SNA) que sobreviene durante la emoción.

Así mismo, Castagnetta (2021), resalta la importancia del análisis sobre el impacto de la pandemia en lo que respecta a la salud mental a corto y largo plazo, permite visualizar la resiliencia al estrés y las incidencias sobre la salud mental en grupos de población vulnerables: personas con trastornos psiquiátricos, pacientes con diagnóstico positivo de COVID 19, trabajadores de la salud, niños y adolescentes, mujeres embarazadas y adultos mayores. Al respecto Betancourt et al; (2020), resaltó que el estrés laboral es mayor entre las mujeres, y es necesario evaluar los elementos estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, para reducir la probabilidad de que los profesionales experimenten estrés.

Del mismo modo en la investigación al analizar el objetivo específico dos, el 85% presenta moderada estrategias de afrontamiento, el 6,7% presenta inadecuadas estrategias de afrontamiento y el 8,3% presenta adecuadas estrategias de afrontamiento; resultados similares encontró al respecto Camiloaga (2020) en su estudio realizado en el Perú, encontró que el 86% de enfermeros presentó un afrontamiento regular, 9% bueno y el 5% mal afrontamiento. Así mismo en la investigación de Abregú (2019) se evidencian resultados diferentes, donde el 54% de enfermeros presentó bajo afrontamiento al estrés, el 31% alto a afrontamiento al estrés y el 15% medio afrontamiento estrés”.

Al respecto Malo (2020) en su estudio tuvo como objetivo conocer la correlación que existe entre el estrés laboral y las diferentes planificaciones de afrontamiento entre las personas que laboraban en la Unidad Ejecutora 412 de Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020., difiere con algunos de sus resultados, obteniendo un nivel de diferentes planificaciones de afrontamiento adecuado con un 78% en contraste con 85% en un Nivel moderado con el presente estudio.

En la investigación, según el objetivo específico tres el 48,3% presentó un estrés laboral medio y moderado estrategias de afrontamiento enfocado en el problema. Por otro lado, con una correlación de Rho de Spearman de 0,759 siendo alta y positiva, con un valor de  $p= 0.000$  a un nivel de significancia  $<5\%$  entonces es factible de aceptar esta explicación provisoria de la investigación y podemos entonces llegar a afirmar que si existe relación entre el estrés laboral y las diversas estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en el problema. Este resultado concuerda con Saltos (2017), en su estudio realizado a 52 médicos, el 29% obtuvo como resultado estrés mínimo, el 62.5% estrés moderado; y el 8.5%, estrés alto. “Se pudo determinar que el estrés más alto lo tuvo el nivel intermedio de atención, y fue mayoritariamente en personas del sexo masculino, asimismo se concluyó y se demostró que el estrés laboral si está ligado a las diversas formas de afrontamiento según la dimensión y calidad del problema.

Asimismo, Costa et al. (2021), menciona que el nivel de la reacción de estrés en el cuerpo dependería de lo que piensas y te dice acerca de un estresor, por lo que es de mucha importancia pensar en figuras que desactiven la respuesta de estrés del cuerpo. Al respecto Iquiria et al. (2018) afirma y concluye en su

investigación que si existe una relación entre el nivel bajo de síndrome de burnout y la planificación de afrontamiento centrado en el problema principal y que entre el nivel alto del síndrome de burnout y la estrategia de afrontamiento centrado en la emoción. Por otro lado, el teórico Bialczyk et al; (2020) mencionó que los estilos de afrontamiento son para afrontar situaciones estresantes, que suelen variar de persona a persona, porque puede ser por la experiencia personal o por la autoevaluación de capacidades y motivaciones que influyen en la adaptación. Para poder afrontar y superar experiencias estresantes.

Al respecto en la investigación realizada por Valzania (2022), resalta que el afrontamiento centrado en el problema cuyo destino sería manejar o corregir la situación agobiante. De ello se afirma que en general, el afrontamiento centrado en el problema tiende a ser especialmente útil cuando enfrentas un estresor controlable, es decir, una situación con la que en realidad puedes hacer algo.

Por otro lado, en la investigación realizada se puede decir que según el objetivo específico cuatro el 50% presentó un estrés laboral medio y moderado estrategias de afrontamiento enfocado en la emoción, con una correlación de Rho de Spearman de 0,831 siendo principalmente elevada y a la vez positiva, con un valor de  $p=0.010$  a un nivel de significancia  $<5\%$  se acepta la explicación provisoria o hipótesis de la investigación y se afirma que existe relación entre el estrés laboral que presentan las personas y las estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la emoción. Estos resultados se relacionan con el estudio de León Noris, et al. (2017), en México quien realizó un estudio a 28 enfermeras y 5 enfermeros, de ellos el “60% refirieron problemas laborales y estrés”; “asimismo concluye que el estrés en la institución es moderado y en cuanto al estilo de afrontamiento se evidenciaba soluciones adecuadas ante la situación de estresora”, evidenciando que si bien los estudios coinciden con el estrés moderado pero difieren en el afrontamiento a la situación estresora, teniendo en uno; un afrontamiento moderado y el otro un afrontamiento adecuado respectivamente. Por

otro lado, se difiere de la investigación de Malo (2020) quien encontró la relación entre los niveles de estrés laboral y la estrategia de afrontamiento en su dimensión enfocado en la emoción donde se encontró un estrés laboral alto con un nivel adecuado de afrontamiento enfocado en la emoción representado en un 46.4%, con  $Rho=0.909$  positiva y alta y  $P=0.000$ .

Hirooka et al; (2020) resaltó que el manejo del estrés es lo que hace un individuo para resolver una situación estresante, ya sea que sea efectivo o no. En este sentido, el afrontamiento significa que, por un lado, las personas tienen una estrategia defensiva y, por otro lado, tienen que resolver problemas al interactuar con el entorno. Por otro lado, el estudio afirma la teoría propuesta por Herman et al; (2020) el afrontamiento al estrés centrado en la emoción, su objetivo es minimizar o eliminar algunas reacciones emocionales provocadas por las causas del estrés. Este tipo de afrontamiento también tiene en cuenta la reinterpretación positiva y el autodesarrollo, valora positivamente el problema, atribuye todas las cualidades positivas a una misma experiencia dolorosa, guarda todos los aspectos positivos, busca apoyo emocional (Herman et al., 2020)

Carrasco (2020), establece que el estrés es la respuesta mental y física normal a las presiones de la vida diaria. Las personas suelen reaccionar de manera diferente ante situaciones complejas. Por ello es normal que los profesionales de la salud se sientan frustrados, estresados y preocupados.

En el estudio de la investigación, al analizar el objetivo específico cinco encontramos que el 48,3% presentó un estrés laboral medio y moderado estrategias de afrontamiento enfocado en la evitación. Por otro lado, con una correlación de Rho de Spearman de 0,809 siendo alta y positiva, con un valor de  $p= 0.033$  a un nivel de significancia  $<5\%$  aceptamos la hipótesis de la investigación y podemos afirmar que si existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocado en la evitación. Estos resultados se relacionan con Texeira et al. (2016), es su estudio realizado a 310 profesionales de la salud, evidenció que 17,5% de los auxiliares y técnicos estaban sometidos a alto nivel de estrés; 74,4% expuestos al nivel intermedio y baja exposición al estrés

estaba presente en 8,1% de la muestra, asimismo encontró que el estrés se relaciona con el afrontamiento enfocado en la evitación.

Asimismo, Monterrosa et al". (2020), realizó con una población de 531 médicos donde concluyó que de 7 de cada 10 galenos generales presentaban síntomas de estrés laboral y ansiedad mientras que 4 de cada 10 presentaban síntomas intensos de miedo.

Al respecto, León (2018), menciona que el estilo de afrontamiento también da como resultado un comportamiento inadecuado, como la reducción de todo tipo de esfuerzos conductuales y cognitivos contra los factores estresantes. Para Meitin (2005), el entorno laboral ha percibido transformaciones significativas en los últimos 30 años. Esto, junto a las variaciones demográficas de la población y a las demandas psicosocial laborales, hace que los diferentes trabajadores permanezcan expuestos a cambios reiterados y a una persistente necesidad para su bienestar de renovación y actualización.

Los resultados del estudio discrepan la teoría propuesta por Wolfers y Utz (2022) el afrontamiento del estrés centrado en la evitación del problema, definimos un estilo que puede ser disfuncional porque nos enfocamos en evitar los problemas y no en actuar para detenerlos. Es decir, la persona no quiere enfrentarse a problemas, por lo que debe huir esperando que algo maravilloso la ayude a superarlos. Así mismo, diversos estudios han observado que son las mujeres las que utilizan con mayor frecuencia este estilo de afrontamiento. La autoestima alta se ve afectada por el uso escaso de este tipo de estrategia. Este estilo de afrontamiento también da como resultado un comportamiento inadecuado, como la reducción de todo tipo de esfuerzos conductuales y cognitivos contra los factores estresantes (Wolfers y Utz 2022).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Si existe una estrecha relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, siendo la correlación Rho 0,770 de Spearman alta y positiva, con un valor de  $p = 0,041$  a un nivel de significación  $<5\%$ .

**Segunda:** El 60% de las personas analizadas presentó un nivel de estrés medio, el 31,7% presentó un nivel de estrés alto y el 8,3% presentó un nivel de estrés bajo.

**Tercera:** El 85% de personas presentan moderadas estrategias de afrontamiento, el 6,7% presenta inadecuadas estrategias de afrontamiento y el 8,3% presenta adecuadas estrategias de afrontamiento.

**Cuarta:** Si tenemos que hay una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en su dimensión centrada en el problema, siendo la correlación de Rho de Spearman de 0,759 siendo alta y positiva, con un valor de  $p = 0,000$  en el nivel de significancia.  $<5\%$ .

**Quinta:** También aquí tenemos una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento enfocadas en la emoción, siendo la correlación Rho de Spearman de 0,831 alta y positiva, con un valor de  $p = 0,010$  a un nivel de significación  $<5\%$ , hipótesis de investigación aceptada.

**Sexta:** Existe una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la dirección de centrarse en la evitación, siendo la correlación Rho de Spearman de 0,809 alta y positiva, con un valor de  $p = 0,033$  a un nivel de significación  $<5\%$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Diseñar protocolos de apoyo psicológico para el personal asistencial del Policlínico Público Trujillo, brindar apoyo psicológico a todos los trabajadores que tiene un nivel alto de estrés laboral, además contar con tratamiento psicoterapéutico.

**Segunda:** Implementar diversos programas donde participen los trabajadores de salud, así como otros de promoción y prevención, que sea realizado a todo el equipo médico y paramédico para que reduzcan el estrés emocional y los niveles de estrés laboral.

**Tercera:** Capacitar a los participantes con diversas técnicas de expresión y control emocional. Esto promueve las relaciones interpersonales, fomenta amistades sólidas y permite el apoyo y una actitud positiva en sus interacciones.

## REFERENCIAS

1. Abregú Cornelio, J. F. (2019). Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38301>
2. Álvaro Monterrosa Castro. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/issn.0123-7047>
3. Asenjo-Alarcón, J. A., Linares-Vásquez, O., & Díaz-Dávila, Y. Y. (2021). Nivel de estrés académico en estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Investigación En Salud*, 5(2). <https://doi.org/10.35839/repis.5.2.867>
4. Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19.
5. UNESUM-Ciencias. *Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
6. Białczyk, K., Wyszowska, Z., & Bieliński, M. (2020). Affective temperament is associated with stress coping strategies and work stress perception among polish bank employees. *Psychology Research and Behavior Management*, 13. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S280156>
7. Cabanach, R. G., Souto, A., González, L., & Franco, V. (2018). Profiles of coping and academic stress among university students [Perfiles de afrontamiento y estrés académico en estudiantes universitarios]. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2).
8. Camiloaga Vargas, M. E. (2020). Estrés y afrontamiento de enfermeras del servicio de emergencias COVID- 19, Hospital Mario Molina SCIPPA de



Comas. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/688>

9. Cardozo, V., & Rios, M. (2019). Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería En Centro De Salud San Gerónimo Andahuaylas – Apurímac, Año 2017. Tesis de Pregrado.
10. Carrasco Crivillero, O. P., Castillo Saavedra, E. F., Salas Sánchez, R. M., & Reyes Alfaro, C. E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. Scielo Preprints, 1(1).
11. Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. ICB Research Reports, 9.
12. Carrillo García, C., Ríos Rísquez, M. I., Martínez Hurtado, R., & Noguera Villaescusa, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Clínico Universitario. Enfermeria Intensiva, 27(3). <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2016.03.001>
13. Castillo, J., Díaz, A., Gort, L., & Cabrera, M. (2010). Ética y bioética en el desempeño de la enfermería. Medimay, 16(2).
14. Costa, S. S. L., & Carrijo, L. S. P. (2021). Estrés traumático secundario: cómo interfiere con el desempeño del profesional de enfermería. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento. <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/salud/estres-traumatico-secundario>
15. CIOMS. (2002). PAUTAS ÉTICAS INTERNACIONALES PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA EN SERES HUMANOS. Ginebra. Recuperado el 28 de Noviembre de 2021, de [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2016/08/PAUTAS\\_ETICAS\\_INTERNACIONALES.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2016/08/PAUTAS_ETICAS_INTERNACIONALES.pdf)
16. Crosswell, A. D., & Lockwood, K. G. (2020). Best practices for stress measurement: How to measure psychological stress in health research.

Health Psychology Open, 7(2). <https://doi.org/10.1177/2055102920933072>

17. EsSalud, I. (2020). Recomendaciones clínicas para prevención y manejo de problemas de salud mental en población en aislamiento por COVID-19. Instituto De Evaluación De Tecnologías En Salud E Investigación Seguro.
18. Facho Gutiérrez, J. (2017). "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016." Universidad César Vallejo.
19. Flores, Y. C. (2020). Afrontamiento al Estrés y Bienestar Psicológico en Estudiantes de una Institución Educativa Estatal de la Ciudad de Lima. PAIAN, 11(2). <https://doi.org/10.26495/rcp.v11i2.1513>
20. Fteiha, M., & Awwad, N. (2020). Emotional intelligence and its relationship with stress coping style. In Health Psychology Open (Vol. 7, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/2055102920970416>
21. González Cabanach, R., Souto-Gestal, A., González-Doniz, L., & Franco Taboada,
22. V. (2018). Perfiles de afrontamiento y estrés académico en estudiantes universitarios. Revista de Investigación Educativa, 36(2). <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.290901>
23. Hatunoglu, B. Y. (2020). Stress coping strategies of university students. Cypriot Journal of Educational Sciences, 15(5). <https://doi.org/10.18844/CJES.V15I5.5171>
24. Herman, K. C., Prewitt, S. L., Eddy, C. L., Savale, A., & Reinke, W. M. (2020). Profiles of middle school teacher stress and coping: Concurrent and prospective correlates. Journal of School Psychology, 78. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.003>
25. Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In McGraw Hill Mexico.

26. HELSINKI (Marzo de 2017). DECLARACIÓN DE HELSINKI DE LA AMM – PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LAS INVESTIGACIONES MÉDICAS EN SERES HUMANOS. Asociación Médica Mundial. Recuperado el 14 de Noviembre de 2021, de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
27. Hirooka, N., Kusano, T., Kinoshita, S., & Nakamoto, H. (2022). Influence of perceived stress and stress coping adequacy on multiple health-related lifestyle behaviors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*,
28. 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010284>
29. Imran, Q. M., Falak, N., Hussain, A., Mun, B. G., & Yun, B. W. (2021). Abiotic stress in plants, stress perception to molecular response and role of biotechnological tools in stress resistance. *Agronomy*, 11(8). <https://doi.org/10.3390/agronomy11081579>
30. Iquira Chire, V. P., & Barrera Fortunato, M. Y. (2018). Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7078>
31. Khalil, A. I., Nasr, R. E., & Enar, R. E. (2020). Relationship between Stress, Immune System, and Pandemics of Coronaviruses' COVID19: Updates Narrative Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10).
32. Lautaro, Córdoba, E., & Ferrari, L. (2021). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24(2), 118-132(2020)., 24.
33. León Noris, M. L., López González, J., Posadas Tello, M. H., Gutiérrez Serrano, L., & Sarmiento Vega, E. S. (2017). Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz / Stress and

- confronting styles of the nurses of a hospital in Veracruz. *RICS Revista Iberoamericana de Las Ciencias de La Salud*, 6(12). <https://doi.org/10.23913/rics.v6i12.56>
34. Lim, W. Y., Ong, J., Ong, S., Hao, Y., Abdullah, H. R., Koh, D. L. K., & Mok, U. S.
35. M. (2020). The abbreviated maslach burnout inventory can overestimate burnout: A study of anesthesiology residents. *Journal of Clinical Medicine*, 9(1). <https://doi.org/10.3390/jcm9010061>
36. Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. In *Cell Stress* (Vol. 5, Issue 6). <https://doi.org/10.15698/CST2021.06.250>
37. Malo Chiclayo, C. C. (2020). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58700>
38. Mejía Zambrano, H., & Ramos Calsín, L. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatria*, 85(1), 72–82. <https://doi.org/10.20453/RNP.V85I1.4157>
39. Mercedes Huanio, P., & Reátegui Pinedo, N. M. (2017). Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C., Calleria, Pucallpa. In *Facultad De Ciencias Contables Y Administrativas Escuela Profesional De Administración De Negocios Tesis: Vol. II*.
40. Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2). <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

41. Palma, M. (2018). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echegaray, Trujillo [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>
42. Pereira, M. D., Oliveira, L. C. de, Costa, C. F. T., Bezerra, C. M. de O., Pereira, M. D., Santos, C. K. A. dos, & Dantas, E. H. M. (2020). The COVID-19 pandemic, social isolation, consequences on mental health and coping strategies: an integrative review. *Research, Society and Development*, 9(7).
43. Pérez Espigares, P. (2018). "Ética de la investigación científica." *Revista de Fomento Social*. <https://doi.org/10.32418/rfs.2018.289.1439>
44. Piñeiro Fraga, M. (2013). Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: Un estudio de prevalencia. *Enfermería Global*, 12(3). <https://doi.org/10.6018/eglobal.12.3.154611>
45. Ramírez Ortiz, D., & Escobar Córdoba, F. (2021). Consecuencias de la pandemia Covid 19 en la salud mental asociada al aislamiento social [Universidad Nacional de Colombia]. <https://doi.org/10.5554/22562087.e930>
46. Rojas, L., & Herrera, M. (2018). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Arzobispo Loayza - Lima Metropolitana. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*.
47. Saltos Atiencia, D., & Ordoñez Dueñas, S. (2017). Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduug/25775>
48. Solórzano, K. S. D. V. (2021). Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería. *Revista San Gregorio*, 1(47).
49. Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS

- en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2.
50. Taylor, R. W., Williams, S. M., Fangupo, L. J., Wheeler, B. J., Taylor, B. J., Daniels, L., Fleming, E. A., McArthur, J., Morison, B., Erickson, L. W., Davies, R. S., Bacchus, S., Cameron, S. L., & Heath, A. L. M. (2017). Effect of a baby-led approach to complementary feeding on infant growth and overweight: A randomized clinical trial. *JAMA Pediatrics*, 171(9).  
<https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2017.1284>
51. Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson,
52. G. J. G. (2020). Development and initial validation of the COVID Stress Scales.
53. *Journal of Anxiety Disorders*, 72.  
<https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102232>
54. Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato, E. C. d. S., Pereira, S. S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermeria Global*, 15(4).  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.15.4.228761>
55. Urbano, E. (2019). Estilos de afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en adolescentes de la escuela de líderes escolares de Lima Norte. Repositorio de La Universidad Peruana Cayetano Heredia.
56. Wolfers, L. N., & Utz, S. (2022). Social media use, stress, and coping. In *Current Opinion in Psychology* (Vol. 45).  
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101305>

**ANEXO N° 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES:**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ESTRÉS LABORAL	Una respuesta de los sujetos frente situaciones nuevas en las que sus capacidades y conocimientos no encuentran un ajuste para resolver los problemas que puedan presentarse, poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Se refiere a la excesiva demanda laboral que supera la capacidad del individuo generando una saturación física o mental que puede tener consecuencias en la salud, el cual se evaluara el cuestionario de Maslach.	Agotamiento Emocional  Despersonalización  Realización Personal	Sentimiento de agotamiento laboral. Sentimiento de estar acabado al final de la jornada. Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo. Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario. Sentimiento de estar quemado por el trabajo.  Pérdida del interés laboral. Pérdida del entusiasmo laboral. No ser molestado mientras trabaja. Cinismo acerca del valor del trabajo. Dudas sobre la valía del trabajo.  Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales. Sentimiento de contribución eficaz en la organización. Sentimiento de realización en el trabajo. Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena. Sentimiento de eficacia en su trabajo	Ordinal • Nunca  • Pocas veces al año  • Una vez al mes o menos  • Pocas veces al mes  • Una vez a la semana  • Pocas veces a la semana  • Todos los días
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ASISTENCIAL	El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el estrés.	Es el conjunto de actividades conductuales y cognitivas que se usan para hacer frente a sucesos estresores. Mediante el Inventario COPE	Enfocado en el Problema  Enfocado en la Emoción	Revaloración positiva Búsqueda de orientación y apoyo Análisis lógico Resolución de problemas  Reevaluación positiva Evitación cognitiva Expresión emocional abierta Espera Búsqueda de apoyo social Búsqueda de apoyo profesional Espiritualidad Reacción agresiva	Ordinal • Nunca  • A veces  • A menudo  • Siempre

			Enfocado en la Evitación	Desganche mental Desenganche conductual Humor Negación Uso de sustancias	
--	--	--	--------------------------	--	--



## ANEXO N°2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL POLICLINICO PUBLICO TRUJILLO EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 – 2022

#### CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

**Instrucción:** A continuación, se encontrará con 22 preguntas relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

#### Datos Generales:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: 20 a 25 ( ) 26 a 30( ) 31 a 34( ) 35 a 40( ) 40 a 45( ) 45 a más ( )

Grupo Ocupacional: Enfermera( ) Obstetra( ) Médico( ) Técnico de Enfermería( )  
Otro( )

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N		PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Desgaste emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4		Siento que trabajar todo el día con la gente mecansa							
5		Siento que mi trabajo me está desgastando							
6		Me siento frustrado en mi trabajo							
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							

10	Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11		Siento que me he hecho más duro con la gente							
12		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14		Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
15	Realización personal	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18		Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

### NIVELES DE INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
DESGASTE EMOCIONAL	0 – 17	18 – 36	37 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 9	10 – 20	21 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 15	16 – 32	33 – 48
GLOBAL	0 – 43	44 – 88	89 – 132

## ANEXO N°3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL POLICLINICO PUBLICO TRUJILLO EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 – 2022

#### CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS - COPE

**Instrucción:** A continuación, se encontrará con 30 preguntas; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda.

#### Datos Generales:

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: 20 a 25 ( ) 26 a 30 ( ) 31 a 34 ( ) 35 a 40 ( ) 40 a 45 ( ) 45 a más ( )

Grupo Ocupacional: Enfermera ( ) Obstetra ( ) Médico ( ) Técnico de Enfermería ( )

Otro ( )

Escala	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Valorización	0	1	2	3

N°	Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer				
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello				
3	Elaboro un plan de acción				
4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer				
5	Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado				
6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente				

7		Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto				
8		Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron				
9		Llevo a cabo una acción directa en todo el problema				
10		Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo				
11	Enfocados en la emoción	Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia				
12		Me altero y dejo que mis emociones afloren				
13		Busco la ayuda de Dios				
14		Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar				
15		Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares				
16		Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo				
17		Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar				
18		Intento encontrar alivio en la religión				
19		Hablo con alguien de cómo me siento				
20		Aprendo a vivir con ello				
21	Enfocados en la evitación	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente				
22		Me digo a mí mismo "esto no es real"				
23		Me río de la situación				
24		Admito que no puedo hacerle frente y dejo de intentarlo				
25		Sueño despierto con cosas diferentes a ésta				
26		Bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello				
27		Hago bromas de la situación				

28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema				
29	Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo.				
30	Actúo como si nunca hubiera sucedido				

<b>Categorías/Niveles</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Moderada</b>	<b>Adecuada</b>
Estrategia de afrontamiento	0 – 30	31 – 60	61 – 90
Enfocados en el problema	0 – 10	11 – 20	21 – 30
Enfocados en la emoción	0 – 10	11 – 20	21 – 30
Enfocados en la evitación	0 – 10	11 – 20	21 – 30

### ANEXO N°4: BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO, INSTRUMENTO NIVEL ESTRÉS LABORAL

N°	Desgaste emocional									Despersonalización					Realización personal							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	1	2	3	1	0	2	0	0	2	1	1	2	1	1	3	1	1	0	0	1	1
2	3	2	1	2	1	0	1	0	0	0	1	1	3	0	3	1	0	1	0	0	2	1
3	4	2	0	3	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0	0	1	2	1
4	4	1	0	2	1	0	1	3	0	0	2	1	3	0	1	3	4	0	0	2	1	0
5	1	3	0	1	3	3	1	3	2	0	3	3	1	0	2	1	3	0	1	3	0	0
6	1	1	0	2	1	2	3	3	1	2	1	0	1	0	1	2	2	4	2	0	3	1
7	0	1	0	1	2	2	4	2	0	3	1	0	2	0	1	2	3	4	1	0	2	1
8	0	2	0	1	2	3	4	1	0	2	1	0	2	0	1	1	3	1	3	0	1	3
9	0	2	0	1	1	3	1	3	0	1	3	3	1	0	1	2	3	1	1	0	2	1
10	0	1	0	1	2	3	1	1	0	2	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
11	0	2	0	1	1	3	0	1	0	1	2	2	0	2	0	0	2	3	4	1	0	2
12	0	0	2	0	0	1	0	2	0	1	2	3	1	1	0	0	1	3	1	3	0	1
13	0	1	1	0	0	2	0	2	0	1	1	3	0	1	0	0	2	3	1	1	0	2
14	0	0	1	0	0	2	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	3	0	1	0	1
15	3	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	3	4	1	0	2	1
16	2	4	0	0	2	2	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	3	0	1	3
17	1	3	0	1	3	3	1	4	0	0	2	4	0	0	2	2	3	1	1	0	2	1
18	3	3	0	1	3	2	2	3	0	1	3	3	0	1	3	1	3	0	1	0	1	2
19	0	2	0	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	0	0	0	0
20	4	1	1	3	2	2	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	1	2	2	3
21	2	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	3	0	0	0	1	3	1	0	1	2	2
22	1	0	0	0	0	3	0	0	0	1	3	2	4	0	0	2	2	2	0	1	2	3
23	0	2	3	4	1	2	4	0	0	2	2	1	3	0	1	3	3	2	0	1	1	3
24	0	1	3	1	3	1	3	0	1	3	3	3	3	0	1	3	2	1	1	0	0	1
25	0	2	3	1	1	3	3	0	1	3	2	0	2	0	2	3	2	0	1	0	0	0

N°	Desgaste emocional									Despersonalización					Realización personal							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
26	3	0	0	0	1	3	3	0	1	0	1	2	2	0	2	0	1	0	1	2	2	0
27	2	4	0	0	2	2	2	4	2	0	1	2	3	1	1	0	2	0	1	2	3	1
28	1	3	0	1	3	3	1	3	2	0	1	1	3	0	1	0	2	0	1	1	3	0
29	3	3	0	1	3	2	3	3	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1
30	0	2	0	2	3	2	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1

**ANEXO N°5: BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO, INSTRUMENTO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.**

N°	enfocados en el problema						Enfocados en la emoción														Enfocados en la evitación									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	1	2	3	1	0	2	1	1	2	1	1	4	3	1	3	1	4	0	0	1	3	2	1	4	4	2	2	3	0
2	3	2	1	2	1	0	1	1	1	4	1	1	3	3	3	1	0	1	0	0	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2
3	4	2	0	3	1	0	1	3	1	4	2	1	1	2	2	1	0	0	0	1	2	1	1	2	1	2	4	3	0	1
4	4	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	2	2	0	1	3	4	0	0	2	1	0	1	2	1	2	4	1	0	1
5	1	3	0	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	0	2	1	3	0	1	3	0	0	1	2	1	3	4	1	0	1
6	1	1	0	2	1	2	0	3	1	2	1	0	1	0	1	2	2	4	2	0	3	1	1	2	1	3	2	1	0	1
7	3	1	0	1	2	2	4	2	0	3	1	2	2	0	1	2	3	4	1	0	2	1	2	2	1	2	2	1	0	1
8	2	2	0	1	2	3	4	1	0	2	1	0	2	0	1	1	3	1	3	0	1	3	3	2	1	2	3	1	0	2
9	1	2	0	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	0	1	2	3	1	1	0	2	1	3	2	1	2	3	1	0	2
10	1	1	0	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	1	2	2	2	0	3
11	1	2	0	1	1	3	0	1	0	1	2	2	0	2	0	0	2	3	4	1	0	2	4	3	1	1	2	2	2	3
12	2	0	2	0	1	1	0	2	0	1	2	3	1	1	0	0	1	3	1	3	0	1	1	1	1	1	2	2	3	4
13	0	1	1	0	1	2	0	2	0	2	1	3	0	1	0	0	2	3	1	1	0	2	1	1	2	2	2	2	2	2
14	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0	2	2	2	2	0	1	1	3	0	1	0	1	1	2	2	2	2	3	2	2
15	3	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	0	1	2	0	2	3	4	1	0	2	1	0	2	2	2	1	3	2	2
16	0	4	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	0	0	2	1	3	1	3	0	1	3	0	2	2	3	1	3	2	3
17	0	3	0	1	2	3	1	4	0	0	2	4	0	0	2	2	3	1	1	0	2	1	0	1	2	4	1	2	3	2
18	3	3	0	1	3	2	2	3	0	1	3	3	0	1	2	1	3	0	1	0	1	2	0	1	1	4	1	2	2	2
19	0	2	0	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	0	1	1	3	1	2	2	1
20	1	1	1	1	1	3	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	1	2	2	3	0	1	1	2	1	1	2	1
21	0	3	1	0	1	3	1	4	1	2	1	1	2	1	0	0	0	1	2	1	1	2	1	2	4	3	1	2	1	1
22	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0	1	2	3	4	0	0	2	1	0	1	2	1	2	4	1	2	1	0	1
23	0	1	3	3	1	3	2	1	3	0	0	1	2	1	3	0	1	3	0	0	1	2	1	3	4	1	3	0	0	1



N°	enfocados en el problema						Enfocados en la emoción														Enfocados en la evitación									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
24	0	2	1	2	0	3	1	2	0	3	1	1	2	2	2	4	2	0	3	1	1	2	1	3	2	1	0	3	1	1
25	0	3	1	0	1	3	1	4	1	2	1	1	2	1	0	0	0	1	2	1	1	2	1	2	4	3	1	2	1	1
26	0	2	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	4	0	0	2	1	0	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1
27	0	1	3	3	1	3	2	1	1	3	1	0	2	1	3	0	1	3	0	0	1	2	1	3	4	1	1	2	1	1
28	0	2	1	2	0	3	1	2	1	0	1	0	1	2	2	4	2	0	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	0	1
29	0	3	1	0	1	3	1	4	2	1	1	2	2	1	0	0	0	1	2	1	1	2	1	2	4	3	3	0	0	1
30	0	2	1	0	1	1	1	1	1	2	2	0	1	3	4	0	0	2	1	0	1	2	1	2	4	1	0	3	1	1

## ANEXO N° 6. BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

### Confiabilidad con Alpha Cronbach del Cuestionario Nivel Estrés Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.873</u>	<u>22</u>

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	69,9000	520,507	,699	,872	,860
V2	71,5667	528,116	,532	,787	,865
V3	71,1667	508,351	,733	,889	,858
V4	71,3667	511,620	,673	,961	,860
V5	70,0667	517,789	,713	,926	,860
V6	70,7333	495,651	,800	,945	,855
V7	70,1333	514,326	,703	,967	,859
V8	71,4000	497,007	,767	,971	,856
V9	71,5000	501,362	,781	,940	,856
V10	73,3000	544,631	,424	,848	,868
V11	71,8667	517,982	,636	,927	,861
V12	71,8333	508,626	,708	,899	,859
V13	73,6000	566,248	,236	,892	,873
V14	71,6000	508,662	,659	,927	,860
V15	69,6667	558,782	,310	,939	,871
V16	69,9000	548,024	,374	,932	,870
V17	70,0000	558,483	,253	,893	,873
V18	69,9667	580,930	,020	,520	,879
V19	69,4667	581,223	,036	,907	,877
V20	70,3000	573,734	,061	,938	,881
V22	70,5000	596,121	-,134	,879	,887
V23	72,5667	584,668	-,029	,559	,882

## Prueba de KMO y Bartlett del Cuestionario Nivel Estrés Laboral

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,545
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	550,399
Bartlett	gl	231
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,654	39,335	39,335	8,654	39,335	39,335	5,127	23,303	23,303
2	3,744	17,017	56,352	3,744	17,017	56,352	4,789	21,769	45,072
3	1,889	8,586	64,938	1,889	8,586	64,938	2,780	12,639	57,711
4	1,289	5,859	70,797	1,289	5,859	70,797	2,543	11,560	69,271
5	1,156	5,253	76,050	1,156	5,253	76,050	1,491	6,780	76,050
6	,925	4,204	80,254						
7	,749	3,405	83,659						
8	,679	3,087	86,746						
9	,589	2,676	89,422						
10	,549	2,494	91,916						
11	,452	2,053	93,968						
12	,365	1,659	95,627						
13	,200	,909	96,536						
14	,183	,834	97,370						
15	,155	,705	98,074						
16	,132	,598	98,672						
17	,094	,427	99,100						
18	,091	,412	99,512						
19	,051	,232	99,743						
20	,027	,123	99,866						
21	,022	,099	99,965						
22	,008	,035	100,000						

**Método de extracción: análisis de componentes principales.**

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente				
	1	2	3	4	5
V1	,347	,622	,407		-,125
V2	,496	,309	-,191	,436	-,242
V3	,457	,680	-,177	,284	
V4	,688	,506		-,149	
V5	,271	,799	-,101	,244	
V6	,424	,803		,181	
V7	,225	,884			-,153
V8	,697	,572	-,128		
V9	,590	,685	-,157		-,112
V10	,699	,216		-,358	
V11	,876	,186			
V12	,843	,295		,135	
V13	,201	,393	-,123	-,476	,503
V14	,796	,373	-,176		,134
V15	-,116	,207	,267	,837	,188
V16		,220	,120	,824	
V17		,153	,401	,445	-,485
V18		-,120	,799		
V19		-,174	,776	,287	
V20	-,365	,185	,694	,275	,326
V22	-,352		,647		,353
V23	,149	-,269	,183	,147	,760

## Confiabilidad con Alpha Cronbach del Cuestionario Estrategias de Afrontamiento - COPE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	43,4667	68,326	,149	.	,769
V2	43,0000	65,586	,353	.	,758
V3	43,3667	63,689	,476	.	,751
V4	43,2000	63,890	,482	.	,751
V5	43,5667	64,668	,456	.	,753
V6	42,8333	66,144	,377	.	,757
V7	43,2667	63,720	,472	.	,751
V8	43,3333	65,402	,332	.	,759
V9	43,4000	63,628	,502	.	,749
V10	43,6000	69,834	,032	.	,775
V11	42,7333	63,926	,522	.	,749
V12	44,3333	69,609	,113	.	,769
V13	42,3333	70,782	-,015	.	,773
V14	42,7333	66,340	,346	.	,759
V15	43,0667	60,685	,609	.	,740
V16	43,0333	64,033	,433	.	,753
V17	43,9000	66,093	,262	.	,763
V18	43,1333	70,395	-,014	.	,778
V19	43,3667	62,102	,568	.	,744
V20	43,2333	65,289	,386	.	,756
V22	43,2667	70,547	-,024	.	,779
V23	44,1333	70,464	-,015	.	,778
V24	44,3000	67,114	,214	.	,766
V25	44,4000	68,179	,182	.	,767
V26	44,2333	68,254	,186	.	,766
V28	44,1667	65,385	,297	.	,761
V29	44,1667	71,178	-,065	.	,780
V30	45,0333	67,757	,320	.	,761

## Prueba de KMO y Bartlett Cuestionario Estrategias de afrontamiento - COPE

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,655
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	452,455
Bartlett	gl	312
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Compon ente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumula do	Total	% de varianza	% acumula do	Total	% de varianza	% acumula do
1	8,539	29,444	29,444	8,539	29,444	29,444	8,066	27,814	27,814
2	4,910	16,932	46,376	4,910	16,932	46,376	2,695	9,294	37,107
3	2,999	10,342	56,718	2,999	10,342	56,718	2,607	8,989	46,096
4	2,397	8,264	64,982	2,397	8,264	64,982	2,554	8,807	54,903
5	1,634	5,635	70,616	1,634	5,635	70,616	2,501	8,622	63,525
6	1,418	4,890	75,506	1,418	4,890	75,506	2,252	7,767	71,292
7	1,307	4,507	80,013	1,307	4,507	80,013	1,964	6,774	78,066
8	1,189	4,099	84,112	1,189	4,099	84,112	1,753	6,045	84,112
9	,817	2,817	86,929						
10	,671	2,314	89,242						
11	,575	1,982	91,225						
12	,523	1,805	93,029						
13	,457	1,575	94,604						
14	,404	1,394	95,999						
15	,270	,930	96,929						
16	,199	,685	97,614						
17	,162	,560	98,174						
18	,141	,485	98,659						
19	,134	,463	99,122						
20	,081	,279	99,401						
21	,060	,207	99,608						
22	,056	,194	99,802						
23	,035	,120	99,922						
24	,016	,055	99,977						
25	,007	,023	100,000						

26	1,201E-16	4,141E-16	100,000					
27	7,914E-18	2,729E-17	100,000					
28	8,724E-17	-3,008E-16	100,000					
29	2,376E-16	-8,193E-16	100,000					

**Método de extracción: análisis de componentes principales.**

**Matriz de componente rotado**

	Componente							
	1	2	3	4	5	6	7	8
V1	,621			-,358	,283	-,201	,447	
V2	,656	,431	,234		-,120		-,141	
V3	,856	,177					-,138	
V4	,847	-,158	,161	,115				,127
V5	,776	,209	-,339					-,249
V6	,865		-,317		,111			-,116
V7	,776		-,257	-,299				-,289
V8	,898					,104		,116
V9	,925						-,125	
V10	,559	-,371	-,157	,406		-,200		,359
V11	,673	-,102		,136		,127		,498
V12	,767		-,154		-,168			,509
V13	,235	-,596	-,194	,333	,278		-,174	
V14	,732	-,259	-,107	,101		,180		,448
V15		,856	-,216				,130	
V16	,141	,747	-,351		,339			
V17	,104	,398		-,579	,303		,289	,194
V18	-,108	,185			-,122	,128	,877	-,118
V19		,489		-,227		-,142	,651	
V20					,287		-,176	,761
V22			,355	,840	,224	-,206		
V23	-,125	-,135	,886	,248	,118	-,197		
V24			,102	,105	,943			

V25	,378	,157	,247		,211	-,242	-,541	,164
V26			-,166	-,132		,954		
V27			,355	,840	,224	-,206		
V28	-,125	-,135	,886	,248	,118	-,197		
V29			,102	,105	,943			
V30			-,166	-,132		,954		



## ANEXO N°7: BASE DE DATOS VARIABLE NIVEL ESTRÉS LABORAL

NIVEL DE ESTRÉS LABORAL																						
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22
1	6	3	5	3	6	6	6	0	4	0	3	3	0	0	6	5	4	3	5	6	6	1
2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	0	5	6	6	6	6	2	2	0	0
3	6	5	6	5	6	6	6	5	5	3	6	6	0	6	3	6	5	3	4	0	0	0
4	5	0	5	5	5	6	6	6	5	5	4	3	4	6	4	5	3	5	5	6	3	5
5	4	3	4	2	5	5	6	3	2	0	1	2	0	1	5	5	5	4	5	5	1	5
6	6	5	3	5	6	6	6	5	5	4	5	6	4	6	5	6	6	6	5	5	6	1
7	3	1	1	0	4	4	3	1	0	0	2	2	2	4	6	6	3	6	6	6	5	5
8	5	5	4	6	6	6	6	6	5	5	6	5	1	6	3	5	5	5	5	1	0	0
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	0	6	6	6	6	3	6	5	0	0
10	5	1	2	2	5	5	5	3	5	0	0	1	0	1	6	5	6	6	6	6	6	0
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	1	0	3	5	3	1	2	2	1	1	0
12	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	0	6	6	6	6	4	6	6	6	6
13	6	5	3	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	0	5	2
14	5	3	5	0	6	2	6	0	1	0	1	1	0	1	5	5	5	5	5	5	4	0
15	6	5	6	1	6	6	6	6	5	0	3	6	0	6	6	6	6	1	6	1	3	1
16	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2
17	6	0	1	0	6	5	6	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	0
18	4	2	4	2	3	4	4	2	2	0	0	1	0	1	6	6	5	6	5	5	3	3
19	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	6	3	0
20	6	1	6	6	6	5	5	6	5	2	5	5	1	5	5	0	0	6	5	5	6	5
21	6	0	0	1	1	0	6	1	1	0	0	0	0	1	1	1	6	6	6	6	6	0
22	3	3	3	3	3	1	1	3	2	0	2	1	0	3	4	3	6	6	6	0	6	0
23	5	1	3	5	3	3	3	3	1	1	2	3	1	3	4	1	3	6	6	6	6	1
24	1	5	1	0	6	1	3	1	1	0	1	0	0	1	6	5	0	6	6	6	6	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	3	0	1	6	6	6	6	6	6	6	0
26	5	2	5	5	5	5	5	5	4	0	1	1	5	5	4	5	5	1	2	4	4	1
27	6	1	0	1	1	0	1	0	0	0	5	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5
28	6	5	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
29	1	0	1	2	4	0	2	1	0	0	1	2	0	1	6	5	5	1	5	5	5	2
30	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	2	4	6	1	1	3

31	5	3	3	3	5	5	6	0	0	1	1	2	3	3	6	6	3	3	3	5	0	0
32	2	0	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	6	6	6	6	6	6	6
33	4	2	2	2	5	2	6	3	0	0	3	2	0	4	6	6	6	5	5	6	4	0
34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5	0
35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	6	0	6	6	6	6	0	6	0	0	0
36	5	5	5	3	3	1	3	3	0	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2
37	5	3	0	5	3	6	6	2	1	0	0	6	0	5	5	6	6	6	6	6	6	0
38	6	3	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	5	4	3	1	2	1	1	0
39	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6
40	5	1	5	5	5	3	3	3	4	0	1	2	0	3	2	5	5	4	5	5	5	2
41	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	4	6	5	5	5	5	2	2	1
42	2	2	2	1	2	4	2	2	1	1	5	1	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2
43	6	5	5	3	5	3	6	3	5	0	5	5	0	0	6	5	5	1	4	5	5	0
44	6	1	5	4	6	6	6	0	6	0	6	6	0	0	4	3	4	1	4	4	4	1
45	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	0	6	3	3	3	3	4	2	1	1
46	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	0	0	6	6	5	6	6	6	0	1
47	6	1	3	1	6	0	6	3	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	0
48	6	6	6	6	6	6	6	5	5	0	1	5	0	1	6	6	6	6	6	6	6	5
49	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	0	5	6	5	6	5	6	6	6	5
50	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	6	5	6	6	5	3	4
51	6	6	5	3	3	0	0	0	6	0	1	2	1	5	4	1	5	1	5	1	1	0
52	5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	6	6	6	0	6	0
53	3	1	3	3	4	5	1	3	3	0	6	1	1	5	5	3	3	3	3	6	4	1
54	1	0	1	1	2	0	3	0	1	6	5	1	0	1	5	5	5	5	5	4	5	5
55	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	5	5	5	5	3	0	4
56	4	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
57	4	0	4	2	2	1	2	0	1	0	1	1	0	0	6	6	6	4	4	6	6	3
58	2	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	5	5	6	6	5	6	6
59	6	1	6	6	6	0	6	0	3	0	0	1	0	0	2	6	6	0	6	6	6	3
60	1	1	2	1	0	0	2	3	1	0	1	1	0	0	2	6	6	6	6	2	2	0

## ANEXO N° 8: BASE DE DATOS VARIABLE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS

AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS																															
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	1	0	1	1	0	0	1	0	1	
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	0	1	1	0	0	1	0	1	
4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	0	2	0	0	0	
5	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	0	2	1	0	1	
6	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	0	2	2	0	1	
7	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	
8	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	0	1	2	0	1	1	0	1	
9	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3	3	1	2	1	3	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	3	2	0	3	0	3	0	3	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
11	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	1	0	1	0	3	0	0	0	
13	1	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	
14	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	0	3	2	2	3	0	3	3	1	3	0	3	0	2	0	3	1	0	1	
15	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	0	1	0	0	1	2	0	0	
16	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	0	2	2	0	1	
17	1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	0	1	1	2	1	1	2	0	3	0	1	1	0	1	
18	1	1	1	1	1	3	1	0	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	
19	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	
20	3	3	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	3	1	0	1	0	0	1	1	0	1	
21	0	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	0	3	3	3	3	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
22	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	3	0	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	
23	1	1	1	2	2	2	0	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	0	1	0	1	0	0	0	
24	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	0	0	1	0	1	
25	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
26	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
27	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	3	0	3	3	3	3	0	1	1	3	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
28	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	0	3	3	3	3	
29	2	1	0	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
30	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	0	1	2	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	

31	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	0	0	1	0	1		
32	1	1	2	2	2	2	0	2	2	1	3	0	3	2	1	2	1	1	2	2	2	0	1	1	0	0	1	1	0	1	
33	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	0	3	2	0	1	
34	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	0	1	1	0	0	1	0	0	
35	1	1	1	1	0	3	3	2	1	0	3	0	3	2	3	3	1	0	3	3	3	0	0	1	2	0	1	1	0	0	
36	0	3	2	2	1	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	
37	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	
38	1	1	1	1	1	1	1	0	0	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	1	1	0	1		
39	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	
40	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	3	2	2	2	0	3	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
41	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	0	1	1	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	
42	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	0	2	1	2	2	2	1	2	0	0	2	1	0	1	
43	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	0	1	0	2	0	0	2	0	1	
44	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	0	1	3	0	1	3	0	0	
45	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
46	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	0	1	3	0	0	3	0	0	
47	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	0	1	1	0	0	1	0	1	
48	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	0	3	2	1	2	0	2	3	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
49	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	0	1	1	0	2	
50	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	0	0	2	1	0	2	
51	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	
52	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	0	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	
53	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	3	0	1	1	2	0	2	0	1	1	0	0	
54	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1	2	1	1	
55	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	0	3	2	2	3	1	1	2	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
56	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	0	0	0	2	0	0	1	
57	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
58	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	0	3	2	2	2	0	3	2	0	2	2	2	1	1	0	0	2	0	2	
59	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	0	0	3	0	3	2	0	0	3	0	0	2	0	2	0	3	0	0	1	
60	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	0	1	1	2	2	1	1	0	0	1	1	0	1	

## ANEXO N° 9: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal asistencial del Policlínico Público Trujillo en tiempos de pandemia covid-19, 2022.", cuyo autor es CANALES HIDALGO YARITZA SMITH, 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.

TRUJILLO, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado digitalmente por: DAMEJIAP14 el 05-08- 2022 20:02:49

Código documento Trilce: TRI - 0393966