



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Estrés laboral y su relación con las estrategias de  
afrentamiento del personal de un Centro de Salud de  
Trujillo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Oliva Caffo, Stephanie Janeth ([orcid.org/0000-0002-7770-0780](https://orcid.org/0000-0002-7770-0780) )

**ASESOR:**

Mgr. Mejía 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 del 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 fortaleza, por sostenerme a mí y a quienes más amo con todo mi corazón.

Gracias por tu infinita misericordia y darme siempre la oportunidad de hacer mejor las cosas y bendecirme en cada momento de mi vida.

### **A mis Padres:**

Por ser el mejor ejemplo de lucha, perseverancia, de amor constante y a mis hermanos por el apoyo y comprensión. Mi familia son pieza clave en mi vida.

### **A mi Esposo:**

Con mucho amor y cariño

Tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo de principio a fin, siempre estuviste motivándome y ayudándome. Se que lograremos grandes cosas mi compañero de vida.

### **A mi Hijo:**

Es la mayor bendición y regalo que me dio Dios y la vida, es mi inspiración para salir adelante cada día, gracias por enseñarme siempre a ser mejor persona y ser mas fuerte.

## **Agradecimiento**

### **A Mg. David Alberto, Mejía Pinedo**

Por su acertada orientación y siempre disponibilidad, sus valiosos aportes fueron decisivos para el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

### **A los Docentes de Postgrado**

Por sus enseñanzas, por estar siempre pendientes y disponibles para disipar nuestras dudas y que logremos nuestros objetivos de estudio.

### **Al Centro de Salud de Trujillo**

Por autorizar la realización del presente trabajo y por brindarme las facilidades que necesité y al Personal de Salud que participaron en el presente proyecto, por su valiosa participación me llenó de ganas para seguir trabajando en la búsqueda de soluciones y mejoras para nuestro sistema de salud. Gracias.

**CD. Stephanie Janeth Oliva Caffo**

## 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.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2 Variables y operacionalización (Anexo 1) .....	23
3.3 Población, muestra y muestreo.....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos .....	25
3.6 Método de análisis de los datos .....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo</i> .....	26
<b>Tabla 2.</b> <i>Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de la dimensión estrategias centradas en el problema de las estrategias de afrontamiento del personal del Centro de Salud de Trujillo</i> .....	28
<b>Tabla 3.</b> <i>Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de la dimensión estrategias centradas en la emoción de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo</i> .....	29
<b>Tabla 4.</b> <i>Nivel de estrés laboral del personal de un Centro de Salud de Inde Trujillo, 2022</i> .....	30
<b>Tabla 5.</b> <i>Nivel de estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022</i> . .....	31
<b>Tabla 6.</b> <i>Nivel de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022</i> .....	31

## Resumen

El presente estudio tiene por objetivo general fue determinar la relación que existe entre la variable estrés laboral y la variable estrategias de afrontamiento en el personal de un Centro de Salud de Trujillo. De acuerdo con la metodología empleada la investigación presenta un enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, y por la forma de tratamiento de las variables es descriptiva con diseño correlacional y de corte transversal, en cuanto a su población muestra se trabajó con 80 trabajadores de un Centro de Salud a quienes se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos. Los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman, muestran un p-valor igual a 0.000, este valor es menor al nivel de significancia 0.05; por lo que se concluye que existe relación entre el nivel de estrés laboral con las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, donde el valor  $p\text{-value} = 0.000$  valor inferior al 5%; por lo que la prueba resultó ser significativa, además se obtuvo un nivel medio en la variable estrés laboral, y un alto porcentaje del 50%; en el nivel medio respecto a la variable estrategias de afrontamiento en el personal de un Centro de Salud de Trujillo.

**Palabras Clave:** Estrés laboral, Estrategias de afrontamiento, Centrada en problemas, centrada en la emoción.

## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship between the work stress variable and the coping strategies variable in the staff of a Salud in Trujillo. According to the methodology used, the research presents a quantitative approach, it is of a non-experimental type, and due to the form of treatment of the variables it is descriptive with a correlational and cross-sectional design, in terms of its sample population, it worked with 80 workers of a Health Center, to whom the data collection instruments were applied. The results obtained from the Spearman's Rho statistic show a p-value equal to 0.000, this value is less than the 0.05 level of significance; Therefore, it is concluded that there is a relationship between the level of work stress with the coping strategies of the staff of a Health Center in Trujillo, where the p-value = 0.000 value less than 5%; Therefore, the test turned out to be significant, in addition, a medium level was obtained in the work stress variable, and a high percentage of 50%; at the average level with respect to the coping strategies variable in the staff of a Health Center of Trujillo

**Keywords:** Work stress, Coping strategies, Problem-focused, emotion-focused.

## I. INTRODUCCIÓN

La concepción de estrés se inicia en 1930 con Selye, quien durante sus estudios de medicina, observa en un grupo de pacientes indistintamente a la enfermedad por la cual acudían al nosocomio, que evidenciaban una serie de signos y síntomas como son: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, además de astenia, etc., A esta agrupación de síntomas Selye la denominó en Síndrome de estar enfermo, siendo esta la primera aproximación a la definición que lo que hoy en día se conoce como estrés, cabe mencionar que a lo largo del tiempo el estrés es un mal que ha calado hondo en el mundo, sobre todo en el ámbito laboral, situación que se acentuó con la llegada de la industrialización y la tecnología, obligando a los trabajadores a invertir gran parte de su tiempo al desempeño de una función repetitiva y constante, con la constante presión de sus empleadores, deviniendo en una sintomatología que trajo consigo sensaciones de pesadez, malhumor, fatiga y en muchos casos problemas con otros compañeros de trabajo, y en otros casos problemas a nivel de convivencia familiar, reportes más recientes sobre el estrés referidos por la OMS, revelan que la tasa de casos con diagnóstico de enfermedades asociadas al estrés bordea los 88 millones de personas (Sixto, 2020).

Los estudios científicos iniciales sobre estrés fueron desarrollados por Hans Selye, a quien se le atribuye la denominación de padre del estrés, ya fue el primer investigador en explorar la reacción psicológica a estímulos físicos contraproducentes, el producto de sus investigaciones fue el síndrome de adaptación general, donde distingue una serie de etapas como la alarma, la resistencia y el agotamiento (Selye H., 1956).

Trujillo, se ha podido notar que en estos tiempos de emergencia sanitaria, se han suscitado un incremento en la sensación de presión en el trabajo, debido a que la demanda laboral ha aumentado exponencialmente, influyendo de alguna manera en el trabajo que desempeñan los colaboradores de salud, puesto que es una situación anómala, nueva en nuestro país, y se ha preparado prudencialmente, además la implementación de nuevos procedimientos y protocolos para la atención a los pacientes en este caso se tornan novedosos; las atenciones superan a la cantidad de personal asistencial, debiendo adecuarse



a esta a nueva realidad, puesto que las soluciones dadas por el estado avanza lentamente y deberá pasar un tiempo considerable para superar la actual coyuntura que además de afectar al sector salud, también ha afectado la economía, sumándose a los factores estresores más relevantes, es claro que los trabajadores no cuentan con el entrenamiento apropiado en técnicas o estrategias para hacer frente al estrés que los desgasta cada día, y los pocos trabajadores que de alguna manera llegan a practicar alguna estrategia de afrontamiento, suelen optar por la evitación de problemas y la retirada social (Gallegos, et. al., 2017).

Esta medida los obliga a no participar de actividades grupales con sus compañeros de trabajo, tienden a aislarse, esta acción no garantiza la reducción del estrés debidamente, motivo por el cual el estrés laboral no se disipa y empieza a notarse, siendo más visible la afectación en la energía para el desarrollo de sus funciones en el personal del establecimiento de salud, por la ya mencionado, hace falta explorar más las estrategias de afrontamiento que emplean los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Por lo mencionado se ha configurado la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo, 2022?

El presente trabajo de investigación cobra importancia en razón de que nos facilite conocer los resultados que se obtendrán permitiendo la formación de nuevos contenidos enriqueciendo el marco teórico sobre las variables de estudio y de esa manera se constituirá en un nuevo conocimiento, ya que se analizará el marco teórico que cimienta el estrés y sus implicancias, además de las estrategias de afrontamiento. A nivel práctico la información recabada servirá para conocer la realidad de la muestra de estudio y así se podrá abordar otras poblaciones similares y generalizar nuestros hallazgos y prestar atención y solución a trabajadores de salud que requieren exacciones que ayuden a la mejora de su condición, a nivel metodológico, la investigación cuenta con el empleo de diversos elementos de investigación que respetan el método

científico, sirviendo de antecedente para estudios posteriores donde se aborde nuestra temática de investigación.

Cabe mencionar que, en la actualidad, en el Perú se encuentran escasos trabajos con la administración de instrumentos específicos para evaluar el estado de estrés laboral (cuestionario de Estrés Laboral), por ello se viene empleando en estudios recientes, validada y adaptada en varios países, se espera recolectar datos que reflejen de manera objetiva la realidad, y así poder hacer uso de las evaluaciones sobre estrés laboral en otros estudios para demostrar su validez y confianza. Cuestionario de estrategias de afrontamiento para evaluar el afrontamiento ante situaciones que puedan afectar al personal que labora en el centro de salud, y replicar su uso en otros nosocomios, con el objeto de recopilar información relevante sobre las estrategias de afrontamiento que emplean los trabajadores de salud.

Siguiendo la línea de estudio de investigación y con el propósito de responder al interrogante de investigación se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo .

Para poder llevar a cabo el siguiente trabajo de investigación, se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo, 2022, para robustecer más nuestro trabajo nos planteamos también los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión estrategias Centradas en el Problema en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo . 2022, b) Determinar la relación entre la variable estrés laboral y la dimensión estrategias Centradas en la Emoción en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo . 2022, c) Identificar los niveles de estrés laboral en el personal que labora en el Centro de Salud de Trujillo. 2022. d) Identificar los niveles de estrategias de afrontamiento en el personal que labora en el Centro de Salud de Trujillo . 2022 e) Identificar los niveles de las dimensiones de la variable estrategias de afrontamiento en el personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo . 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se muestra una serie de compilaciones de investigaciones desarrolladas a nivel internacional, nacional y local, relacionadas al tema de estudio que sustentan esta investigación, tomando las más significativas y con mayor importancia que permiten contrastar los resultados.

A nivel internacional encontramos diversas investigaciones, como la realizada por Sixtos, (2020), quien realizó un estudio en el módulo respiratorio de Aguas Calientes, con el propósito de determinar los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento<sup>1</sup> en el personal médico, su estudio fue de tipo descriptivo y transversal, participaron en su investigación 45 médicos que atendieron pacientes en el módulo respiratorio. Al analizar sus resultados concluyó que: El estudio de los factores que generan los diferentes tipos de estrés laboral tomó una particular importancia durante la contingencia sanitaria; las situaciones estresantes pusieron a prueba sus estrategias de afrontamiento para poder sobrellevar la carga de trabajo, así como el riesgo de contagio para ellos y sus familiares.

Mientras que Betancourt et al., (2020) realizaron una investigación con el propósito de conocer el Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI", para ello optó por un estudio observacional, analítico, y de corte transversal, trabajó con 14 profesionales de enfermería, 2 auxiliares de enfermería y 8 internos de enfermería, con edad promedio de 21 a 40 años de edad a los que se les aplicó la encuesta "The Nursing Stress Scale". Al analizar sus resultados concluyeron que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés.

Por otro lado tenemos el trabajo realizado por Gallego et al.,( 2017) quienes realizaron su investigación en Armenia, Quindío, con el propósito de determinar el nivel de estrés laboral y las estrategias<sup>1</sup> de afrontamiento en

personal de enfermería, para ello emplearon una metodología no experimental con un diseño cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, participaron en el estudio 25 enfermeros y auxiliares de enfermería, al término de su estudio encontraron que: La tendencia alta de estrés se debe a la presencia de problemas financieros, familiares y de salud, puede verse relacionada con factores como la poca remuneración económica, además las estrategias de afrontamiento más utilizadas por la población estudio de fueron aquellas centradas en la evitación y la en la emoción; como lo son expresión emocional, evitación de problemas y la retirada social con tendencia alta a evitar el contacto personas relacionadas con el contexto laboral.

Así mismo Saltos, (2017) realizó un estudio en el Distrito 09D05 del Guayas, con el propósito de conocer los niveles de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en un grupo de médicos del Ministerio de Salud Pública, su investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal y con un alcance correlacional. trabajo con un total de 52 médicos, cuyos resultados evidencian que la muestra presentaba estrés mínimo (28.8%), moderado (61.5%) y alto (9.5%). Se apreció que el estrés alto tiene mayor presencia en el segundo nivel de atención, en hombres, en trabajadores de contrato provisional y quienes poseen un trabajo adicional. Finalmente concluye que: Las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los médicos corresponden a la resolución de problemas, reestructuración cognitiva y apoyo social, las estrategias menos utilizadas fueron autocrítica y retirada social. El uso de estrategias es similar en hombres y mujeres, exceptuando que las mujeres usan con más frecuencia el apoyo social y expresión emocional, mientras que los hombres tienden en mayor proporción a retirarse socialmente.

Asimismo tenemos a Londoño, (2019) realizó un estudio en la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia cuya finalidad fue realizar un análisis de las características del estrés laboral, en el persona de dicha casa de estudio, teniendo en cuenta sus datos sociodemográficos, en el año 2016, empleo un diseño cuantitativo, con un alcance descriptivo y un método trasversal no experimental, trabajo con 102 personas, luego la administración

de instrumentos, sus resultados le permitieron demostrar que la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores.

Por su parte Espinoza, et. al, (2018) realizaron un trabajo de investigación en los colegios de la ciudad de Cuenca en Ecuador, con el objetivo de conocer los estilos de afrontamiento en los adolescentes, tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, su población estuvo conformada por 18777 sujetos, de donde extrajeron una muestra, quedando conformada por 1001 estudiantes, luego de aplicar los instrumentos sus resultados mostraron cuatro estrategias básicas y dos estilos de afrontamiento predominantes dirigidas a la resolución de problemas.

En cuanto a los estudios previos realizados en el Perú, tenemos investigaciones como el realizado por los autores Mendoza y Panta, (2021) quienes realizaron un estudio en los Centros de Salud de la Ciudad de Cajamarca, con el objetivo de conocer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería, su estudio fue de tipo no experimental, de tipo descriptivo, con diseño correlacional y enfoque cuantitativo, trabajó con 50 profesionales de la salud, a quienes les aplicaron el cuestionario de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, al término de su estudio los autores encontraron que: existe correlación directa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ( $r = ,885$ ) en los profesionales de enfermería de dos centros de salud de Cajamarca.

Mientras que los autores Marquina & Adriazola (2020) realizaron una investigación en la ciudad de Lima Metropolitana, con el objetivo de determinar el nivel de autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes en tiempos de emergencia sanitaria. Su estudio fue descriptivo comparativo, trabajó con 348 participantes; luego de la aplicación de los instrumentos sus resultados señalan que, revelan niveles altos de estrés, expresados mediante las reacciones físicas, como: la alteración del apetito, sueño y agotamiento; siendo el personal de enfermería femenino y del sector público del Ministerio de Salud, quienes se ubican en los niveles más altos, al igual que los profesionales más jóvenes han demostrado indicadores altos de estrés.

Teniendo como conclusión: La crisis sanitaria global ha calado hondo en las rutinas, influyendo en el desempeño del personal de salud, siendo una de las causas de estrés laboral en las entidades de salud, a ello se le suma las endeble condiciones en las que llevan a cabo su trabajo, según estos autores las repercusiones de un estrés alto se evidencian en la afectación de la calidad de vida, y en su salud mental, no obstante debido a su inclinación laboral, y a su responsabilidad, al significado que representa el cuidar o salvar vidas es que muchos profesionales de la salud son reacios a dejar de lado su labor, y optan por continuar pese al estrés.

Mientras que en un artículo científico publicado por Delgado, et. al.; (2020) cuyo objetivo fue determinar los niveles de estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud; enmarcado en un diseño correlacional, transversal, y con un enfoque mixto; en este trabajo participaron 98 colaboradores sus resultados demuestran que el 98% de los colaboradores mostrarán niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. encontrando que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

Por otro lado en el plano local encontramos estudios como los de Luna y Marín, (2021), quienes realizaron un estudio en el hospital Belén Trujillo, cuyo objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral asociado a las estrategias de afrontamiento en las enfermeras de neonatología, su estudio fue de tipo descriptiva correlacional, trabajo con 26 enfermeras a quienes les aplico los instrumento luego de analizar sus resultados concluyeron que: No existe una relación de variables entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Por otro lado Malo, (2021) Realizó un estudio en la Unidad Ejecutora 412 de Salud de Virú, con finalidad de determinar el nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales, su estudio fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, participaron 125 trabajadores asistenciales a quienes les aplicaron los instrumentos. Al analizar los resultados concluyó que: Si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de

afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos de emergencia sanitaria.

Por su parte Leca, et. al., (2020) realizaron una investigación en los Centros de Salud del MINSA en Llacuabamba y Parcoy, con el objetivo de establecer la relación entre la comunicación laboral y estrés en trabajadores asistenciales, su estudio fue de tipo descriptivo-correlacional con diseño transversal, en su trabajo participaron 53 trabajadores asistenciales entre ambas instituciones, para ello, se aplicó dos cuestionarios estructurados, hallando que la comunicación laboral poco adecuada es de 67,9% y el nivel del estrés laboral predominantemente es leve con un 43,3%, además encontró que las dimensiones de la comunicación como: dirección de la comunicación, redes de comunicación, selección del canal de comunicación y barreras de comunicación, fueron mayoritariamente poco adecuados respectivamente. Concluyendo que existe relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de la comunicación como la selección del canal y barreras de comunicación en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy.

Finalmente tenemos a Linch & Cabrejo (2021) quienes realizaron una investigación en los Hospitales I - Red Asistencial de La Libertad perteneciente a Essalud, con el objetivo determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en las enfermeras, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, en su estudio participaron 94 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario de Inteligencia emocional de Bar On y el cuestionario de estrés laboral basado en The Nursing Stress Scale de Pamela Graay Toft y James G, al analizar sus resultados encontró que hay correlación altamente significativa ( $p < 0,01$ ) entre el nivel de Inteligencia emocional y el Estrés laboral.

Selye utilizó el término stress para describir la tensión, presión, coacción, señalando que la condición con la que el organismo responde a agentes nocivos "stressors". El concepto rápidamente fue adoptado a nivel mundial, y al no haber palabras homólogas en otros idiomas, se utilizó la

palabra stress sin modificar, salvo excepciones como en el caso de la Real Academia Española acepta el vocablo estrés (Bértola, 2010).

Melgosa, (1997), define al estrés como la respuesta que ejecuta el organismo ante una demanda, es un estado de tensión psicológica fuerte, desarrollando respuesta ansiógenas de escape o enfrentamiento, posee un componente estresante, las circunstancias del entorno estimulan reacciones del individuo frente a los agentes mencionados, mientras que Guerrero (1999) refiere que el estrés parte de estímulos físicos y sociales, los cuales obligan a las personas a enfrentar demandas que se les dificulta complacer, al mismo tiempo tienen la necesidad de satisfacerlas, dando paso a desajustes entre la demanda ambiental y los recurso que dispone.

El estrés se puede traducir como la adaptación que realiza el cuerpo a nuestra mente y a cambios, se puede describir también como la reacción fisiológica de comportamientos de una persona, que pretende amoldarse a presiones tanto internas como externas, o buscar adaptarse a ellas, por su arte tenemos a Navas (1999), define al estrés como el estímulo real o imaginaria que obliga a los individuos a adaptarse a la situación que los oprime. , Lazarus y Folkman (1984), lo describen como producto de una relación entre el individuo y su entorno laboral, donde el trabajador experimenta una situación crítica, que supera sus fuerzas, incidiendo en su salud, mientras que Duran (2010) lo define como una alteración en el equilibrio entre las exigencias del trabajo y el autocontrol, caracterizado por las afecciones producto del trabajo (Naranjo, 2009).

Mientras que La Organización internacional del trabajo señala que el estrés laboral es básicamente el desempeño de una persona en situaciones diversas, donde recibe presión, afronta exigencias que superan sus conocimientos, que superan sus capacidades, como resultado de esto la persona empieza a sentir que las situación que experimenta cotidianamente se va tornando en desagradable, no obstante el estrés laboral tienden a agravarse cuando el colaborador va sintiendo que no es apoyado por los demás colaboradores, y más aún cuando no posee el suficiente control para enfrentar las situaciones generadoras de estrés en su medio de trabajo. Las acciones de los individuos frente a situaciones diversas que provocan sensación de presión, se sienten las



personas muy exigidas, no estando en condiciones de responder a sus conocimientos y capacidades, hecho que transforma la situación paulatinamente en desagradable (OIT, 2016).

Se concibe el estrés laboral como una especie de reacción que efectúa el trabajador ante carga de trabajo, ante las exigencias de las funciones que realiza, esta presión supera sus capacidades, sus potencialidades, y que lo colocan en un situación donde deberá poner a prueba su afrontamiento a las situaciones, no obstante su afectación tiende a incrementarse, a agravarse si el trabajador no recibe la atención especializada adecuado, o cuando percibe que el trabajo no es apoyado por los demás trabajadores por su superior, y cuanto el control sobre su trabajo es débil o limitado, en definitiva cuando no está preparado para enfrentar las demandas del trabajo. (Starvroula L. , 2004).

Diversos trabajos de investigación señalan que el estrés laboral, es común en la gran mayoría de países del globo; los reportes estadísticos señalan que el estrés laboral es la segunda causa de las complicaciones de la salud en los trabajadores, cabe mencionar la importancia del estrés laboral, debido a la necesidad por conocer las características de las ocupaciones, de las organizaciones que tienen índices altos de estrés y que precisan no solo de contar con un diagnóstico apropiado, si que además es necesario la intervención oportuna, antes de que se agrave la salud del trabajador (Cartwright S, Cooper CL.,1997).

La medición del nivel de estrés pretende otorga a los profesionales de salud ocupacional, sentar los cimientos metodológicos para evaluar el estrés laboral, en su exploración se halla el abordaje, así como los enfoques necesarios para la medición, la finalidad es que los profesionales de salud ocupación puedan utilizar el diagnóstico, la evaluación e intervención antes casos de estrés laboral. (Khan R y Byosiére P, 1992).

Selye refiere que el estrés laboral es la agrupación de respuestas fisiológicas, presentes en el medio ambiente, mientras que Cooper, Sloan y Williams, afirman que el estrés laboral es un la fuerza que lleva a un factor psicológico o físico que

sobre pasa los límites de estabilidad que llevan la tensión del sujeto. (Cooper CL, Sloan S, Williams S., 1988).

Lazarus y Folkman indican que el estrés en el trabajo se produce en el marco de la interacción entre el sujeto y su contexto laboral, que se torna abrumador para el trabajador, otra manera de definir el estrés es cuando se produce un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa laboral, estas recompensas se distribuyen en tres sistemas de transmisión, como son dinero, estima y las oportunidades, ante una falta de equivalencia, costos y beneficios que devienen en reacciones emocionales y fisiológicas (Siegrist J., 1996).

Lazarus y Folkman señalan que el estrés en el trabajo es producto de la dinámica entre el sujeto y su medio laboral, que según la apreciación del trabajador es abrumador (Lazarus R, Folkman S. Stress, 1984).

El estrés se puede definir como una reacción no específica del cuerpo, frente a una demanda, resultando de ello una serie de síntomas como un incremento de la presión arterial, aceleración de la respiración, tensión del tono muscular, y taquicardia. (Pender NJ., 1996).

El estrés laboral se define como la respuesta física, emocional y dañina que deviene de las exigencias del trabajo, que están en desproporción de los recursos del trabajador, si el trabajador está expuesto por un tiempo considerable a estrés en el trabajo, el riesgo de contraer trastorno musculoesqueléticos aumenta, así como la depresión y demás síntomas asociados en el trabajo, y puede potenciar una serie de enfermedades cardiovasculares hasta el cáncer (Liam V., 1997).

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo define al estrés laboral como un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral. También, el estrés laboral se define como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo, caracterizándose por ser un estado de altos niveles de excitación o angustia (Velázquez F., 2000).

Por su parte Schultz menciona que el estrés laboral tiene un origen preponderantemente psicógeno, esta afección psicológica deviene en daños físico graves, limitando su estilo vida. Existen diversos tipos de estrés Laboral, de acuerdo con Slipak, ha clasificado el estrés laboral en dos tipos los cuales son el estrés laboral episódico es una variante del estrés, y se suscita de forma esporádica, y su duración es corta, específicamente se atribuye a una actividad en particular, se da cuando una persona se halla en un tipo de trabajo, donde las funciones que desarrolla aumentan sus niveles de estrés; mientras que el estrés laboral crónico, se da más de una vez, es repetitivo debido a una exposición prolongada a estresores, el estrés se vuelve frecuente en la vida cotidiana de la persona, generando una afectación de su resistencia, volviéndose dañino y secuelas graves en el organismo (Slipak, 1996).

De acuerdo con Osorio y Cárdenas (2017), las concepciones de estrés giran en torno a la adecuación del sujeto a la presión de las demandas externas, además de sus capacidades propias para enfrentarlas. Son numerosos los autores que se han dedicado a explorar la temática del estrés laboral, dando paso a diversos modelos teóricos que pretenden explicar este fenómeno, siendo el más resaltante aquel que versa sobre la persona y el ambiente; existen modelos que ayudan a comprender como emerge el estrés laboral como del modelo demanda-control de Karasek (1979), identificando la asociación entre las emanadas del trabajo y el control que cada trabajador tiene para hacer frente a esta situación, más adelante a este modelo se le incorpora el apoyo social como medida de acción del cuidado para la salud y el bienestar<sup>1</sup> del individuo, frente a la presión que el trabajo genera. (Ortiz, 2016).

Con respecto a los factores de estrés laboral, cabe destacar que son varios factores que intervienen en la generación del estrés como la carga de trabajo, el contenido de la actividad laboral, el ambiente de trabajo, etc., hay autores que señalan a la escasez de personal, el no contar con el tiempo necesario para concretar un trabajo, como gestor de estrés laboral, puesto que se torna negativo en la medida que hay mucho por hacer y su ejecución es difícil llevar a cabo. En el campo de la enfermería Cooper ha identificado como estresores a tareas típicas de su trabajo, como enfrentar a pacientes agonizantes o en proceso de

deceso, la carga de trabajo, problemas en sus roles en la atención de los pacientes, la familia y sus compañeros (Carvajal & Herrera, 2018).

Escriba (2005) señala que los estresores en los servicios de salud hospitalaria, se relacionan con experimentar de forma continua sufrimiento, frecuentar pacientes en estado crítico en periodos prolongados, no contar con el apoyo de sus colegas, se abruma con la carga de trabajo, roces o dificultades con demás personas que laboran en el establecimiento de salud.

Pamela Gray-Toft y James G. Andes, realizaron diversas entrevistas a los profesionales de salud, encontrando que los estresores se caracterizan, la afectación en las funciones que debe desarrollar el trabajador. Los factores físicos, cabe precisar que el espacio físico de trabajo, los estresores se asocian a aquellos ambientes laborales que afectan la salud de los profesionales, ya que influyen en el curso regular, afectando su concentración, su tranquilidad necesaria para lograr llevar a cabo su trabajo de forma apropiada. Las entidades de hospitalización, reciben a pacientes que dado su padecimiento generan estrés, además las condiciones ambientales, el riesgo biológico<sup>1</sup> al que el trabajador se expone en su actividad laboral diaria en su ambiente de trabajo. (Gray-Toft, y Anderson, 1981).

Los factores Psicológicos se refieren a la parte psíquica del individuo, que vendría a ser la parte interior que posee, en otras palabras su cognición y comportamiento frente a hechos estresantes, donde se puede apreciar la forma como se adapta al ambiente y a la manera de responder ante dicha situación, estas personas tienden a mostrar un carácter irritable, además de impulsividad y respuestas agresivas, tienen conflictos a nivel de relaciones interpersonales, no obstante lo descrito con anteriormente es un patrón de signos y síntomas de reacción, pero también se pueden evidenciar un repertorio de respuestas diferentes, caracterizado por una interiorización de sus afecciones, denotando pasividad, no socializan (Mamani-Encalada et al., 2007).

Las implicancias del trabajo que realizan los profesionales de salud, los obliga a convivir con pacientes que afrontan diversos padecimientos, cuyos tratamientos tienden a ser sumamente dolorosos, para cumplir con sus funciones debe gozar

de salud emocional, como mecanismo de protección ante el dolor del paciente, y de esa manera librar el riesgo al estrés (García., 2019).

Mientras que los factores sociales básicamente se refieren a las características de la organización del trabajo que inciden en la salud de los empleados de la empresa. Las relaciones entre los individuos son un factor muy importante y también lo son las relaciones con las organizaciones. Las relaciones conflictivas, destructivas, de falta de apoyo y de cooperación crean altos niveles de tensión entre los miembros de la organización. El trabajo del enfermero no puede ser realizado solo, necesitará apoyo y trabajo en equipo, de esta manera el acompañamiento de quienes cooperan con él le permitirá enfrentar las dificultades, saber que puede depender de los demás es una protección contra el estrés (García Pazmiño et al., 2014).

Entre los años treinta y cuarenta del siglo XX, la investigación médica se centró en el desarrollo fisiológico que producía la capacidad de afrontar la situación. En ese momento, si se convertía en un ambiente adaptativo y seguro, podía actuar para controlarlo y necesitaba salir de una situación de peligro, se proponía como un medio de supervivencia que dependía de la capacidad del individuo en su entorno; las estrategias de afrontamiento, por su parte, se conceptualizan como recursos psicológicos que los individuos utilizan para afrontar problemas y situaciones desagradables, aunque estos recursos no siempre son ventajosos y pueden no tener éxito, ayudan a afrontar, evitar e incluso contribuir a afrontarlos. con problemas personales y fortaleciendo el espíritu humano (Macias. et. al., 2010).

El afrontamiento se puede definir como el propio esfuerzo de actuar y reaccionar en relación con el entorno con el objetivo de establecer el equilibrio y recuperar la situación, que son las necesidades internas y las nuestras, es un impulso para responder a las externalidades fuera de control. Una definición más técnica del concepto de afrontamiento es un intento de reducir los efectos negativos del estrés sobre el bienestar personal (Whetten & Cameron, 2004).

Las estrategias de afrontamiento en inglés se denominan Coping. Estos son los esfuerzos que se manifiestan en las acciones que los individuos aplican

en sus ambientes internos y externos frente a procesos que agobian y provocan desequilibrios entre los individuos y el ambiente. También es un término psicológico comúnmente asociado con el estrés. El proceso del afrontamiento desde la perspectiva de la psicología humanista, el afrontamiento es visto como un proceso en el que se pueden observar diversos factores (Soriano., 2002).

Las estrategias se refieren a técnicas y grupos de actividades encaminadas a lograr una meta. El afrontamiento, es un término proviene del verbo confrontar o confrontar; Se refiere a las actividades que un individuo emprende para resolver problemas.

Desde un punto de vista coloquial; el afrontamiento está directamente relacionado con el encuentro o acción que las personas realizan para solucionar un problema, mientras que las personas no experimentan una situación cuando evitan el problema, y generalmente no hay respuesta. No obstante, si no hay enfrentamiento existirá dificultad para resolver los problemas; por ello "Enfrentarse a la realidad es mejor que mentirse a uno mismo. En general, el afrontamiento se refiere a un conjunto de pensamientos y acciones que las personas utilizan como entrenamiento para afrontar situaciones desagradables (Soriano., 2002).

Lazarus inició la teoría del proceso de afrontamiento en 1996, partiendo del campo de la investigación, comenzando por tratar diferentes áreas de interés, y una de las teorías más importantes se expresa a través de las estrategias. Estrategias de afrontamiento en diferentes poblaciones y necesidades de manejo del estrés (Veloso y Col, 2010).

Lazarus y Folkman, científico en 1986, que contribuyó a su investigación, pudieron definir la adaptación como las conductas alteradas y los esfuerzos cognitivos de un individuo en situaciones difíciles, y se desarrollaron elaboraciones que van más allá de las necesidades internas y/o externas (Veloso y Col, 2010).

Estilos de afrontamiento: El estilo confrontaciones tiene más que ver con el individuo, es la actitud de la persona ante las situaciones adversas y es él quien

determina las estrategias de afrontamiento a utilizar en función de la situación espacio-temporal que él mismo se ha encontrado (Fernández 1997).

En ese sentido, el estilo de afrontamiento se puede considerar como una tendencia general a hacer que una persona piense y actúe de manera más o menos consistente en diferentes situaciones. Las estrategias de afrontamiento, cabe precisar que una estrategia de afrontamiento es un proceso comercial que se utiliza en un momento determinado y puede variar ampliamente según las circunstancias que se presenten; algunos teóricos se refieren al estilo como un medio estable para hacer frente a situaciones estresantes, mientras que los dos conceptos son complementarios y, mientras que las estrategias como acciones o acciones ante situaciones estresantes. Enfréntate al estrés (Macias. et. al., 2010).

Los estilos y estrategias de afrontamiento que uno posee y usa a menudo pueden ser un medio para facilitar o dificultar la interacción con otras personas, uno es más productivo con los demás. Ayuda a establecer una relación. El concepto de estrategias de afrontamiento, existe una decisión sobre el contenido de las estrategias de afrontamiento, pero en las últimas dos décadas se han planteado muchos estereotipos sobre cómo deben comportarse las personas en situaciones adversas. Para comprender mejor la estrategia de afrontamiento. Lazarus señala que las personas valoran aquello que se halla asociado a su bienestar, En cuanto a la evaluación de las estrategias de afrontamiento, distingue tres tipos, la primaria que se refiere a la respuesta que hace el organismo ante la demanda interna o externa, dentro de la evaluación primaria encontramos cuatro modalidades de evaluación, la amenaza: Esta es la una forma de juicio y se refiere a una sensación de peligro o riesgo en situaciones en las que uno excede los recursos disponibles de una persona para mantener un cierto equilibrio. Si miras a ambos, están en una relación negativa porque cuando uno disminuye, el otro aumenta en sentido contrario, El daño psicológico producido, el desafío de las demandas asociadas a las ganancias y las amenazas, por último, el beneficio que es sin estrés (Lazarus, 2006).

Durante la evaluación, el individuo considera varios comportamientos alternativos que, cuando se toman en cuenta, cambiarán la situación y lograrán resultados. Por lo tanto, el proceso de evaluación debe tener en

cuenta que siempre ocurre en una situación particular. Por lo tanto, es un proceso bastante largo en el que un individuo toma decisiones previas y reevalúa su comportamiento, lo que influye en el desarrollo de la situación.

Cuando se enfrenta a una situación desagradable e inoportuna, la persona evalúa ampliamente la situación y si afecta su condición actual y los pasos que toma en acción. Ahora bien, aquí es donde las reacciones emocionales actúan por primera vez y, a menudo, se ven afectadas, por lo que, dependiendo de los eventos que enfrente, estas reacciones tienen características distintas y magnitudes definidas. Luego, en el marco del proceso, identificaremos las características de los recursos de cada individuo y/o individuos, que les permitan resolver las dificultades y así disminuir el malestar ocasionado por el evento. Cuando estos recursos son inadecuados, es donde surgen estrategias de afrontamiento para motivar a las personas a cambiar la situación (Carver & Connor-Smith, 2010)

Cuando una persona utiliza una estrategia de afrontamiento, puede realizar hasta el más mínimo cambio, pero tiene un impacto significativo en el individuo y la situación, provocando así una respuesta emocional en la puntuación e intensidad determinada por los rasgos, la personalidad. Lo que se hace acaba con el malestar humano y por tanto con todo.

Los recursos de afrontamiento constituyen una habilidad innata en las personas, es un rasgo genético, influenciado por el entorno y las relaciones sociales. Frecuentemente utilizado por individuos, necesario para adaptarse e influir en situaciones estresantes. Baum y Singer se refieren a los recursos de afrontamiento como "métodos de respaldo social y psicológico" para reducir el estrés ante situaciones y problemas (Lazarus, R. y Folkman, S, 1986).

Rodríguez-Marín clasifica los recursos adaptativos como recursos Físicos/Biológicos: Esto se refiere a todo lo que los humanos tienen como únicos a ellos, a través del ambiente desarrollado para lidiar con la genética y las situaciones. En situaciones estresantes, aquí puedes ganar salud física, energía, fuerza y resistencia. También se tiene en cuenta el



entorno físico. Recursos psicológicos/psicosociales: se refiere a los rasgos y habilidades mentales de una persona que ayudan a lidiar con problemas estresantes, como la capacidad intelectual, el autocontrol, la autoestima, las creencias y la capacidad para controlar problemas, los recursos culturales: Se refieren a las costumbres a las que pertenece la persona, tales como valores, creencias y normas, prejuicios, creencias, símbolos y costumbres socialmente asimilados y culturalmente aceptados, los recursos sociales: incluye recursos importantes para hacer frente al apoyo social y los factores estresantes (Rodríguez-Marín, Pastor, y López-Roig, 1993).

En cuanto a los tipos de estrategias de afrontamiento, tenemos a autores como Steptoe (1997), quien ha establecido una taxonomía que consta de cuatro grupos de estrategias de afrontamiento, las estrategias conductuales centradas en el problema: comportamientos que buscan explícitamente actuar en situaciones estresantes, la estrategia se centra en cuestiones cognitivas: Estos son intentos de resolver el problema de manera que se reconozca el problema. Entre ellos: Prestar atención a elegir el lado bueno de la situación dada; el concepto de estresores para evitar que sean considerados una amenaza y por último el reconocer la situación como una oportunidad de logro personal, no como una amenaza a la seguridad. Mientras que las estrategias conductuales enfocadas a la anti-emoción, hace referencia a las personas que buscan mejorar el impacto emocional de los estresores sobre el sujeto. Son conductas que no son adecuadas para cambiar la situación y se utilizan en situaciones donde la conducta implica un conflicto con el sujeto o una reacción en la que el sujeto se siente frustrado. Se dividen en las siguientes categorías se encuentran las actividades turísticas como fumar y beber, el usar un tono irónico en el diálogo, buscar apoyo social, obtener información sobre el problema. Las Estrategias cognitivas centradas en las emociones y el carácter: estrategias utilizadas para manejar la angustia mental en situaciones estresantes, de acuerdo con Lazarus identifico dos tipos de estrategias de afrontamiento: orientadas al problema y orientadas a la emoción (Lazarus, 2006).

Según Carver, en su Teoría del afrontamiento al estrés (1989), trata los estilos de afrontamiento en un sentido mucho más amplio, ya que ofrece muchas posibilidades para ayudar a lidiar con situaciones que siente que son psicológica,

física y emocionalmente que amenazan los desequilibrios. Como resultado, Carver y sus colegas identificaron los siguientes estilos de afrontamiento dirigidos al problema son los siguientes: El afrontamiento activo: Acciones tomadas por individuos para aumentar la energía, reducir, evitar y minimizar los efectos adversos, la planificación operativa: El proceso de lidiar con los factores estresantes. Por ello, es necesario que organices, dirijas, planifiques tu estrategia y elijas la más adecuada para abordar el problema, la supresión de actividades distractoras: estos son comportamientos que tienden a centrarse en estrategias más específicas para manejar de manera óptima los factores estresantes, evitar todos los medios de distracción y mantenerse enfocado en las metas, mientras que refrenar al enfrentamiento: esto incluye retrasar o suspender todas las acciones para abordar el factor estresante hasta que se considere apropiado abordar el problema. Por último, tenemos la acción de buscar apoyo social por una razón en específico: Esto significa buscar consejo, ayuda, información y consejos de otros, es decir pedir ser auxiliado con el propósito de llegar a solucionar el problema. (Carver & Connor-Smith, 2010).

El afrontamiento dirigido a la emoción consiste básicamente en las acciones para evitar o mitigar las reacciones emocionales provocadas por situaciones estresantes, entre ellas tenemos el apoyo social por razones emocionales: buscar ayuda de otros para obtener apoyo emocional, empatía y comprensión para mitigar el comportamiento emocional negativo. El reinterpretación y crecimiento positivo: Ante una situación desagradable, el individuo toma decisiones, valora la existencia y reconoce cualidades favorables, la agresividad preservada puede generar beneficios en situaciones adversas y sirve para aprender para futuras adversidades. La aceptación incluye dos aspectos, el primer paso es la aceptación la situación que causa el estrés, su existencia es la realidad, y se realiza la evaluación principal, por lo que el individuo en el segundo proceso de aceptar la situación como realidad es eso. No pude cambiarlo en ese momento, así que comencé a vivir juntos, se recomienda que la persona se enfoque en las emociones y las que logre liberar, puesto que las personas al lograr enfocarse en las consecuencias emocionales desagradables que pueden ocurrir y, en última instancia, expresarán sus emociones con franqueza, la orientado a la religión se refiera a las situaciones estresantes,

uno busca apoyo en la religión y, por lo tanto, alivio del estrés (Cassaretto. M, Pérez. C., 2016).

La adicionales de afrontamiento son aquellos comportamientos que las personas usan para evitar situaciones estresantes y enfocarse en comportamientos que no están dirigidos a la situación en sí, la desconexión mental: una persona a la que se le permite distraerse de su objetivo postergando las de las diversas actividades para poder abordar el problema; la negativa: Es cuando un individuo se niega a aceptar la realidad, cree que no existe un estresor, piensa y actúa como si no fuera la realidad; el humor: Esto es cuando un individuo tiene sentido del humor e identifica o considera interesante una situación estresante proporcionando chistes de actualidad, la mitigación del comportamiento: esto es cuando un individuo pierde interés en lograr y lograr una meta, el factor estresante comienza a funcionar y el individuo se da por vencido sin intentarlo. El consumo de sustancias: Comprende la elección del uso de sustancias tóxicas como el alcohol y las drogas con el objetivo de reducir los efectos emocionales de situaciones estresantes; los factores del mecanismo de afrontamiento según Melgarejo, estos se pueden dividir en tres componentes como el pensamiento positivo, que pretende básicamente de rescatar lo positivo de las situaciones estresantes y dar un nuevo sentido a lo que parece invencible de los problemas (Londoño et al., 2006).

La planificación y gestión de recursos, estos enunciados se consideran parte de los siguientes con el fin de aplicar varias estrategias y cambiar el evento problema con un enfoque racional y analítico: -Ante una situación problemática, priorizo tareas y organizo el tiempo, cuando me enfrente a una situación problemática, revisaré y desarrollaré un plan de acción para continuar (Cassaretto. M, Pérez. C., 2016).

La estrategia del mecanismo de afrontamiento en los profesionales de la salud son aquellas estrategias que les permiten el abordaje de las situaciones, las cuales en cuestión se justifican entre sí. Trabajar con diferentes departamentos, teniendo en cuenta el comportamiento y las circunstancias de cada área. El manejo de situaciones y comportamientos específicos para servicios específicos, utilizar otros tipos de variables más familiares con fines

técnicos, continuar con un enfoque que sea único para un entorno dado, la parte psicológica y emocional del individuo; el promover la comprensión enfatizando el uso de términos en el lugar de trabajo. Finalmente tenemos la acción de adoptar la perspectiva contraria para afrontar la situación en cuestión y fomentar la preparación psicológica a lo largo de la vida. Esto también puede considerar la prevención o la mitigación (Cassaretto. M, Pérez. C., 2016). En cuanto a las dimensiones de las estrategias de afrontamiento tenemos al afrontamiento centrado en el problema : Esta estrategia implica hacer frente al evento estresor, por medio de la cual se busca reducir el efecto que esta vaya a provocar, que vaya a causar o si es factible llegar a eliminarla; el afrontamiento centrado en la emoción básicamente supone una serie de capacidades compatibles con la inteligencia emocional, como el control de las emociones negativas, emitir respuestas de calma, estar sereno, asertividad, precisa de mucha practica para su dominio o de entrenamiento especializado.

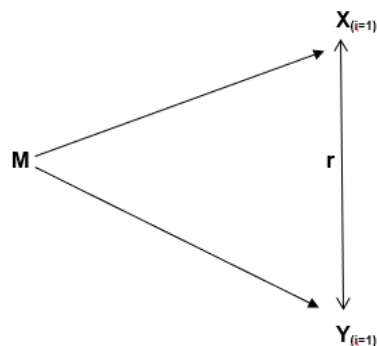
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** De acuerdo a su naturaleza es aplicada, por el abordaje de las variables es de tipo no experimental, es descriptivo. Cuyo objetivo principal es determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal que labora en el Centro de Salud de Trujillo. (Vargas, 1991).

**3.1.2 Diseño de investigación:** El proyecto será de tipo descriptivo y correlacional, en cuanto a su diseño se optará por el diseño correlacional, puesto que la información fue recabada en un solo momento (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2014).

**Figura1**



**Dónde:**

**M** = Personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo

**O<sub>1</sub>** = Observación de la del nivel de estrés laboral.

**O<sub>2</sub>** = Observación de las estrategias de afrontamiento.

**r** = Correlación entre Estrés laboral y estrategias de afrontamiento.

### 3.2 Variables y operacionalización (Anexo 1)

La investigación se elaboró bajo enfoque cuantitativo, y las variables de estudios fueron las siguientes:

#### Variable 1: Estrés Laboral

- Clima Organizacional.
- Estructura Organizacional.
- Territorio Organizacional.
- Tecnología.
- Influencia del líder.
- Falta de Cohesión.
- Respaldo del Grupo.

#### Variable 2: Estrategias de Afrontamiento

- Centradas en el Problema.
- Centradas en la Emoción.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### **Población:**

La población estará constituida por el personal que brinda servicios en un centro de Salud de Trujillo, cuya población haciendo a 80 trabajadores de diversas áreas, con quienes se llevará a cabo el presente estudio.

✓ **Criterios de inclusión:** Como criterio de inclusión se consideró al personal que labora en las distintas áreas del Centro de Salud de Trujillo.

✓ **Criterios de exclusión:** Se excluyera a los trabajadores del Centro de Salud El Milagro que llenen todas las casillas de respuesta de los cuestionarios de evaluación, ya que se procederá a invalidar dichas evaluaciones.

**Muestra:** En la presente investigación se procederá a tomar a toda la población para conformar la muestra de estudio, esta selección se hará de forma criterio, de acuerdo a la valoración del autor quedando constituido por 80 sujetos.

**Muestreo:** Se aplicará el muestreo intencional no aleatoria para la selección de la muestra, si recurrir a ningún método cuantitativo (Hernández; et. al., 2014).

**Unidad de análisis:** En la presente investigación se consideró al personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo , por cuanto es el sujeto delimitado por el investigador para ser estudiado. (Bolaño, 2014).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnica**

Encuesta, la que fue aplicada de manera presencial de persona a persona, esta técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos (Hernández & Baptista, 2003).

#### **3.4.2 Instrumentos**

El instrumento del presente estudio conto con un cuestionario para medir la variables estrés laboral denominado Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, el autor del instrumento es Ivancevich & Matterson (1980), el lugar del procedencia de este cuestionario es Estados Unidos, ciudad de Whashington encuanto a la adaptación del instrumento para el Perú fue realizada por investigadora Angélica<sup>1</sup> Suárez en el año dos mil trece, en cuanto a la forma de administración del instrumento es para una persona o para un grupo extenso de ´personas, se puntúa de uno a siete en escala Likert, en cuanto al ámbito de administración el instrumento esta dirigido a personas que van de los 18 años en adelante, su confiabilidad alfa de cronbach es de 0,912, mide el estrés laboral, su ámbito de aplicación es organizacional y entidades de salud, para su resolución se emplea lápiz o lapiceros.

Para medir ola variables estrategias de afrontamiento se empleo la escala de afrontamiento BiefcCope 28, el autor de este instrumento es Carver, realizado en estados unidos en 1989, su adaptación para el Perú fue realizada por los

investigadores Pita & Quiroz, (2018), su administración es tanto individual como colectiva en cuanto a la duración estimada para la resolución del cuestionario es de 15 a veinte minutos, se aplica tanto a hombres como a mujeres, su nivel de confiabilidad alfa de Cronbach es de 0.863, su uso es para el ámbito clínico y de más investigaciones, para la resolución se usa como materiales lápiz lapicero (Ver anexo 02).

### **3.4.3 Validación y confiabilidad**

**La validez de contenido**, se obtuvo de la valoración hecha por el criterio de 5 expertos con grado de magister con amplio conocimiento sobre el tema de análisis.

**La confiabilidad** en este caso el cuestionario que mide estrategias de afrontamiento se ha realizado mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach presenta un valor de 0.7, que significa aceptable, sus elementos son 25 ítems, la muestra de la prueba piloto son 30 sujetos.

La confiabilidad del instrumento estrategias de afrontamiento se ha realizado mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach presenta un valor de 0.87, que significa aceptable, sus elementos son 28 ítems, la muestra de la prueba piloto son 30 sujetos

## **3.5 Procedimientos**

Se solicitará la autorización respectiva para la recolección de datos a al área de Investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, como labor de campo se procederá al uso del consentimiento informado para contar con la colaboración del personal que labora en un Centro de Salud de Trujillo, dirigida básicamente al responsable de la dirección del establecimiento, para poder proceder con la administración de los instrumentos de recolección de datos. Posteriormente los datos recolectados se someterán a un análisis descriptivo utilizando el software Excel, para realizar el proceso de



tabulación teniendo en cuenta el estilo de tablas APA 7ma Edición y un análisis inferencial, utilizando formulas estadísticas por medio del paquete estadístico IBM SPSS V. 25, para poder contrastar la hipótesis de estudio y así responder a la pregunta formulada, con el estadístico Rho de Spearman, posterior al uso de la prueba de normalidad. La forma de análisis será de tipo descriptivo e inferencia (Ver anexo 03 Sabana de datos ).

### **3.6 Método de análisis de los datos**

Los datos se organizaron teniendo en cuenta lo planteado en los objetivos de estudio, para ello se ingresó la información en matrices diseñadas en Excel para luego ser sometidos a pruebas estadísticas no paramétricas, cálculo de frecuencias, porcentajes, etc., utilizando para ello el programa estadístico SPSS versión 25. Los resultados se presentan organizados en tablas.

Para evaluar la correlación entre las variables de estudio, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, por considerar que ambas son variables cuantitativas, aceptando una significancia con  $p < 0,05$ . (Anexo 4 evidencias)

### **3.7. Aspectos éticos**

Se empleó la ética de investigación guardando respeto al ser humano, la beneficencia, la justicia fueron parte los pilares en los que descansa la investigación, no se vulneró la idiosincrasia, la etnia o nivel socioeconómico de los sujetos participantes del estudio, los instrumentos se administraron siguiendo rigurosamente el contenido de sus fichas técnicas para una recolección de datos fidedignos y fiables. Por consiguiente, se puede afirmar que el presente estudio respeta las normas éticas y morales de un trabajo de investigación, además el desarrollo del estudio se ajusta al método científico y se halla libre de plagio (Alvarez, 2018).

## IV.RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo*

Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento						Total	Rho de Spearman	Sig. (p valor)	
	Alto		Medio		Bajo					
	fi	%	fi	%	Fi	%				
Alto	19	24%	3	4%	0	0%	22	28%	1.19	0.000
Medio	0	0%	35	44%	5	6%	40	50%		
Bajo	0	0%	0	0%	18	23%	18	23%		
Total	19	24%	38	48%	23	29%	80	100%		

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

Según se aprecia en la tabla, que el 24% del personal cuentan con un nivel alto tanto en el estrés laboral como en las estrategias de afrontamiento, mientras que el 44% de ellos indicaron un nivel medio y el 23% de un nivel bajo. Respecto a la evaluación de la asociación, entre ambas variables y usando la prueba del Rho de Spearman, se obtuvo el p-valor igual a 0.000, valor menor al nivel de significancia 0.05; lo cual nos indica que se acepta la hipótesis donde se afirma que existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal *de un Centro de Salud de Trujillo*

**Tabla 2**

*Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de la dimensión centradas en el problema de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo*

Estrés laboral	D1: Centradas en el Problema						Total		Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
	Alto		Medio		Bajo		fi	%		
	fi	%	fi	%	fi	%				
Alto	18	23%	4	5%	0	0%	22	28%	1.14	0.000
Medio	0	0%	35	44%	5	6%	40	50%		
Bajo	0	0%	0	0%	18	23%	18	23%		
Total	18	24%	39	49%	23	29%	80	100%		

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

En la tabla, se puede apreciar que en similar porcentaje del 23% de todo el personal respondieron que el nivel del estrés laboral con la dimensión centradas en el problema de las estrategias de afrontamiento, es alto o bajo; pero que el 44% indicaron que ambas variables cuentan con un nivel medio. Respecto al análisis de la asociación entre el estrés con la dimensión centradas en el problema, se observa que el p-value, de la prueba del Rho de Spearman, resultó ser igual a 0.000, dicho valor es inferior al nivel de significancia 0.05; lo que nos indica que, el estrés laboral se relaciona significativamente con la dimensión Centradas en el problema de la variable estrategias de afrontamiento del personal *de un Centro de Salud de Trujillo*

**Tabla 3**

*Relación del nivel de estrés laboral con el nivel de la dimensión centradas en la emoción de las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo*

Estrés laboral	D2: Centradas en la emoción						Total		Rho de Spearman	Sig. (p-value)
	Alto		Medio		Bajo		fi	%		
	fi	%	fi	%	fi	%				
Alto	19	24%	3	4%	0	0%	22	28%	101.260	0.000
Medio	1	1%	32	40%	7	9%	40	50%		
Bajo	0	0%	1	1%	17	21%	18	23%		
Total	20	24%	36	45%	24	30%	80	100%		

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

La tabla, muestra que el 24% del personal respondieron que el nivel del estrés laboral con la dimensión centradas en la emoción de las estrategias de afrontamiento, cuentan con un nivel alto; mientras que el 40% se observa que ambas variables cuentan con un nivel medio y el 21% indicaron que el nivel de ambas variables es bajo. Con respecto al análisis de la asociación entre el estrés laboral con la dimensión centradas en la emoción, se observa que el valor del p-value, de la prueba del Rho de Spearman, resultó ser igual a 0.000, donde este valor es menor al nivel de significancia del 0.05; esto nos indica que, el estrés laboral se relaciona significativamente y en forma directa con la dimensión Centradas en la emoción de la variable estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo

**Tabla 4**

*Nivel de estrés laboral del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022*

NIVEL	ESTRÉS LABORAL	
	fi	%
Alto	22	28%
Medio	40	50%
Bajo	18	23%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

Los resultados que se muestran es la opinión del nivel de estrés del personal del Centro de Salud de Trujillo, obteniéndose que el mayor porcentaje 50% presentan un nivel de estrés medio, seguido de un nivel de estrés alto, 28%, y con menor porcentaje 23% presentaron un nivel de estrés bajo; después de ser evaluados.

**Tabla 5**

*Nivel de estrategias de afrontamiento del personal del Centro de Salud de Trujillo, 2022*

NIVEL	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	
	fi	%
Alto	19	24%
Medio	38	48%
Bajo	23	29%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

La información obtenida de la tabla muestra el resultado del nivel de estrategias de afrontamiento de un Centro de Salud de Trujillo, en la cual se obtuvo que el mayor porcentaje 48%, obtuvieron un nivel medio respecto a las estrategias de afrontamiento, del nivel bajo con el 29% y con un menor porcentaje del 24% para el personal que presentaron un nivel alto, después de la evaluación.

**Tabla 6**

*Nivel de las dimensiones de la variable estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022*

NIVEL	D1: Estrategias Centradas en la Problema		D2: Estrategias Centradas en la Emoción	
	fi	%	fi	%
Alto	18	23%	20	25%
Medio	39	49%	36	45%
Bajo	23	29%	24	30%
TOTAL	80	100%	80	100%

Fuente: Encuesta al personal del CSMI – El Milagro

Los resultados en la tabla muestran el nivel de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento del Centro de un Salud de Trujillo, en la cual se puede observar que para ambas dimensiones existe un porcentaje alto, dimensión estrategias centradas en problema con 49% y en la dimensión estrategias centradas en la emoción un 45% para el nivel medio, como resultado de la evaluación; de un 29% y 30% para el nivel bajo y en menor porcentaje 23% y 25% del personal presentaron un nivel alto en las respectivas dimensiones.

## V. DISCUSIÓN

El estrés es parte de la vida de las personas, esta presente en sus diferentes etapas de la actividad diaria, en el campo laboral se considera al estrés como un problema de salud ocupacional, que afecta la productividad de quienes la padecen, cabe mencionar que ha traído consigo un aserie de estudios de acuerdo con Jex (1991), con el propósito de llegar a determinar los efectos del estrés laboral en la salud física de los trabajadores y también en la salud mental de quienes laboran con varios compañeros (Jex, 1998).

La convivencia diaria en organizaciones donde operan varias personas, supone la aparición de roces constantes, de fricciones entre los trabajadores, este tipo de situaciones en el tiempo se pueden agudizar dando paso a sensaciones de malestar y pesades, siendo un primer indicio de estrés (Hofman DA y Tetrick LE., 2003).

El estrés laboral ha ido creciendo en casos en los últimos tiempos, debido a la carga de trabajo en el sector salud, que fue aumentando tras la coyuntura global, impactando de alguna manera en el personal de salud, dando paso a una serie de complicaciones y padecimientos dentro de los que destacan los problemas de estrés, a ello se le suma la falta de atención para el manejo adecuado del estrés, sus complicaciones devienen en una afectación de la salud, pudiendo llegar a convertirse en una patología mayor, si los síntomas se agravan, traerá consigo consecuencias físicas negativas importantes, en algunos casos puede llegar a ser incapacitante, limitando la continuidad del trabajador de salud, con repercusiones en sus funciones laborales, por consiguiente es preciso mencionar que la ausencia de estrategias de afrontamiento al estrés, conllevan a un la afectación de la calidad de vida de los colaboradores de una organización, puesto que.

El manejo de estrés deficiente no solo pasa por la falta de entrenamiento en técnicas y actividades que ayuden a mitigar sus efectos o ejercer control sobre dicho problema, sino que también porque las iniciativas que emplean los trabajadores para sopesar dichos efectos no son las más adecuadas, no obstante la estrategia de afrontamiento más empleada para manejar el estrés al



que suelen recurrir los trabajadores de salud, es la evitación, pero eso no es una solución óptima, puesto que el estresor sigue perenne, y mientras los trabajadores de salud sigan expuestos a dicho estresor, seguirán siendo afectados, trayendo consigo en el proceso conflictos con sus compañeros de labores, afectación de sus relaciones sociales, problemas en la convivencia familiar producto de traer secuelas de estrés a casa, cabe destacar que aún existe cierto renuencia a pasar por un tiramiento especializado para la atención del estrés, puesto que los profesionales de salud mental suelen ser evitados, como parte de pensamientos distorsionados en los sujetos afectados por estrés laboral, como los debería solucionarlo sin ayuda, entre otros, las estrategias de afrontamiento deben adecuarse al problema inminente.

Al analizar la tabla 1 con respecto a la relación entre la variables estrés laboral y la variable estrategias de afrontamiento en el personal que labora en El Centro de Salud de Trujillo , el análisis inferencial a través de la prueba del Rho de Spearman, arrojo un p-valor igual a 0.000, valor menor al nivel de significancia 0.05; por ello se acepta la hipótesis de investigación, y se afirma que existe relación entre las variables de estudio, se corresponde con los hallazgos de Malo, (2021), en cuya investigación encontro que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos de mergencia sanitaria, de la misma manera tenemos a Linch & Cabrejo (2021) quienes también buscaron en su estudio establecer si hay relación entre la I.E. y el estrés laboral, sus resultados encontró que hay correlación altamente significativa ( $p < 0,01$ ) entre el nivel de Inteligencia emocional y el Estrés laboral; en la misma línea tenemos a autores como Mendoza y Panta, (2021) quienes demostraron en su investigación que existe correlación directa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento ( $r = ,885$ ) en los profesionales de enfermería de dos centros de salud de Cajamarca.

En contra posición tenemos a Marín, (2021) quien demostro en su investigacion que no existe una relación de variables entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Mientras que en la Tabla 2 luego realizar el análisis inferencial, se obtuvo un p-value, del estadístico Rho de Spearman, igual a 0.000, este valor al resultar inferior al nivel de significancia de 0.05; de acuerdo con los fundamentos del estadístico, esto significa que, el estrés laboral se relaciona de forma significativa con la dimensión estrategias Centradas en el problema de la variable estrategias de afrontamiento, en el personal que presta servicios en el Centro de Salud de Trujillo, de la misma manera Palma (2018) en su estudio sobre estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeras del hospital Víctor Iazarte Echegaray, en cuanto a las estrategias de afrontamiento encontró relación entre la variable estrés laboral y la dimensión estrategias centradas en el problema perteneciente a la variable estrategias centradas en el problema.

Con respecto al análisis de la Tabla 3, donde se exploró la asociación entre el estrés laboral con la dimensión estrategias centradas en la emoción perteneciente a la variable estrategias de afrontamiento, se observó que el valor del p-value, de la prueba del Rho de Spearman, resultó ser igual a 0.000, debido a que este valor es menor al nivel de significancia del 0.05; esto nos indica que, el estrés laboral se relaciona significativamente y en forma directa con la dimensión estrategias Centradas en la emoción de la variable estrategias de afrontamiento del personal del Centro de Salud de Trujillo; estos resultados se equiparan a los resultados obtenidos en el estudio de Mendoza y Panta, (2021), quienes también afirman en su estudio que existe correlación directa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, por consiguiente también hay relación entre las dimensiones de afrontamiento y la variable estrés laboral en un centro de salud donde desarrollaron su tesis de investigación.

En la tabla 4 se realizó un estudio descriptivo para conocer el nivel de estrés laboral en del personal del Centro de Salud de Trujillo, obteniéndose como resultado (que la mitad de la muestra estudio es decir el 50% presenta nivel de estrés moderado, y por debajo del 29% por ciento se encuentran los niveles altos y bajo de estrés laboral, hay una afectación salud del personal; los factores que llevan a estos resultados son diversos, en virtud de ello tenemos estudio como

lo de Sixtos, (2020); quien estudio los factores que generan los diferentes tipos de estrés laboral tomó una particular importancia durante la contingencia sanitaria; las situaciones estresantes pusieron a prueba sus estrategias de afrontamiento para poder sobrellevar la carga de trabajo, así como el riesgo de contagio para ellos y sus familiares.

Mientras que en la investigación de Londoño, (2019), donde busco identificar los determinantes del estrés laboral en el personal asistencial, sus resultados le permitieron demostrar que la presión del trabajo, tanto en la escala de intensidad como en la de frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores; mientras que estudio como el realizado por Betancourt et al., (2020), donde también exploro los índices de estrés en los trabajadores de salud, luego de analizar sus resultados concluyeron que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten manifestaciones de estrés.

No obstante la poca atención de los problemas de estrés en el personal de salud que se hallan en un nivel medio, pueden complicarse si tomamos en consideración el trabajo de Gallego et al., (2017) estudio encontraron que: La tendencia alta de estrés se debe a la presencia de problemas financieros, familiares y de salud, puede verse relacionada con factores como la poca remuneración económica, además las estrategias de afrontamiento más utilizadas por la población estudio de fueron aquellas centradas en la evitación y la emoción; como lo son expresión emocional, evitación de problemas y la retirada social con tendencia alta a evitar el contacto con personas relacionadas con el contexto laboral.

Los resultados obtenidos en la Tabla 5 muestran el análisis efectuado sobre la variable estrategias de afrontamiento en el personal que labora en el Centro de Salud de Trujillo, en la cual se obtuvo que el mayor porcentaje 48%, obtuvieron un nivel medio respecto a las estrategias de afrontamiento, en cuanto al nivel bajo los resultados señalan que solo el 29% alcanzan este nivel de uso de estrategias de afrontamiento y en menor porcentaje es decir a razón del 24% se encuentran los evaluados con nivel alto e estrategias de afrontamiento; de igual

manera Palma (2018) en su estudio sobre estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeras del hospital Víctor Iazarte Echegaray, en cuanto a las estrategias de afrontamiento encontró que el grado predominante es el nivel medio con un 43.3 por ciento.

Finalmente al analizar la Tabla 6, los resultados sobre nivel de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento, demuestran que las estrategias más utilizadas por el personal que labora en el Centro de Salud de Trujillo, se encuentran en un nivel de uso medio, es decir un 49% usan la estrategia centrada en el problema, mientras que un 45% de los encuestados usan la estrategia centrada en la emoción. Estos resultados se contrastan con el estudio de Palama (2018), quien encontró que la modalidad más frecuente para hacer frente al estrés por parte de las enfermeras del hospital Víctor Iazarte Echegaray es la estrategia enfocada al problema quienes se ubican en un nivel medio a razón de 63.3 por ciento; y con respecto a la estrategia enfocada a las emociones también destaca el nivel medio con un 66.7 por ciento; y finalmente en otras estrategias el modo más frecuente es el nivel bajo de afrontamiento con un 60 por ciento. Mientras que Espinoza, et. al, (2018) luego de analizar sus resultados pudo encontrar que las estrategias básicas y dos estilos de afrontamiento predominantes dirigidas a la resolución de problemas. Finalmente tenemos al autor Saltos, (2017) en cuyo estudio encontró que las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los médicos corresponden a la resolución de problemas, reestructuración cognitiva y apoyo social, las estrategias menos utilizadas fueron autocrítica y retirada social. El uso de estrategias es similar en hombres y mujeres, exceptuando que las mujeres usan con más frecuencia el apoyo social y expresión emocional, mientras que los hombres tienden en mayor proporción a retirarse socialmente, por su parte Mendoza y Panta, (2021) determinó, que el 58% del personal de enfermería utiliza las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, mientras que, el 42% utiliza las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten afirmar que la labor cotidiana en salud, supone que tener éxito o no al usar estrategias de afrontamiento no supone necesariamente que algunas de estas estrategias

sobre salgan sobre las demás, es decir no se puede afirmar que existan estrategias que sean mejores o superiores a otras, o que hay estrategias peores, ya que la valía o relevancia de cada estrategia deberá ser evaluada dependiendo de las posibilidades del medio, es decir del contexto de trabajo, además del propósito que persigue con conductas específicas en un momento vital del trabajador de salud, las exploraciones sobre estrategias de afrontamiento y como su empleo ayuda al trabajador a adaptarse a las circunstancias del trabajo y los eventos estresores revelan que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema permiten regular de alguna manera los efectos adversos del trabajo, facilitando su funcionamiento dentro de la entidad, las estrategias de afrontamiento ayudan al bienestar psicológicos de quienes los usan.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de la relación entre el nivel de estrés laboral con las estrategias de afrontamiento del personal del Centro de Salud de Trujillo, donde el valor  $p$ -value= 0.000 valor inferior al 5%; por lo que la prueba resultó ser significativa.
2. Se determinó la existencia de la relación entre el estrés laboral con la dimensión estrategias centradas en el problema en el personal del Centro de Salud de Trujillo, siendo el valor de la probabilidad ( $p = 0.000$ ) valor significativo para la prueba.
3. Se determinó que existe relación entre el estrés laboral y la dimensión estrategias centradas en la emoción, el valor de la prueba de significancia resultó ser igual a 0.000, por lo que se comprueba que existe relación.
4. Se ha determinado que, el nivel medio de estrés laboral del personal del Centro de Salud de Trujillo, al tener como resultado un alto porcentaje del 50%.
5. Se logró determinar que existe un nivel medio respecto a las estrategias de afrontamiento del personal del Centro de Salud de Trujillo, al obtener como resultado de la evaluación un porcentaje del 48%.
6. Se determinó que existe un porcentaje alto, de 49% para el nivel medio en la dimensión estrategias centradas en el problema, y 45% en el nivel medio para la dimensión estrategias centradas en la emoción.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al personal del Centro de Salud de Trujillo a recurrir con normalidad a talleres psicológicos que promuevan el manejo de estrés y la mejora de las estrategias de afrontamiento a partir la psicología de avanzada.
2. Se recomienda a la dirección del Centro de Salud, participar de actividades de ocio, además de vivenciar sesiones de grupo donde el facilitador promueva la expresión positiva de las emociones
3. Se recomienda a la Universidad César Vallejo promover mas estudios de exploración sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento como parte de una proyección a la sociedad y contribuir con información de valor para el sector salud
4. Se recomienda a la DIRESA la creación de programas especializados dirigidos al cuidado de la salud física y mental de los trabajadores de salud, ya que constituyen el activo más valioso del ministerio de salud.
5. Se recomienda al Centro de Salud, por intermedio de la dirección, implementar un programa de actividades que promuevan la integración de sus colaboradores para mitigar el estrés, además de ello buscar iniciativas dirigidas a robustecer las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.
6. Se recomienda a los trabajadores del Centro de Salud, potenciar sus estrategias de afrontamiento que están en un nivel medio para mejorar su efectividad y poder manejarse mejor ante eventos estresantes.

## REFERENCIAS

- Bertola. (2010). Hans Selye and his stressed rats. ELSEVIER Magazine, 1-5.  
Retrieved from <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-universitaria-304-articulo-hans-selye-sus-ratas-estresadas-X1665579610537461>.
- Cannon WB. (1914) The interrelations of emotions as suggested by recent physiological researches. *Am J Psychol.* 25:256-282.  
doi: <http://dx.doi.org/10.2307/1413414>.
- Cartwright S, Cooper CL.(1997). Managing workplace stress. California: Sage Publications , Inc.
- Carvajal, E., & Herrera, B. (2018). Los modelos de enfermería aplicados en la práctica clínica: Revisión integrativa. Archivos de Medicina (Manizales), 18. <https://doi.org/10.30554/archmed.18.1.1701.2018>.
- Carver, C., & Connor-Smith, J. (2010). Personalidad y afrontamiento. Revisión anual de Psicología 61,679-704.
- Cassaretto. M, Pérez. C. (2016) Afrontamiento al Estrés: Adaptación del Cuestionario COPE en Universitarios de Lima. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación.
- Cooper CL, Sloan S, Williams S.(1988) Occupational stress indicator. NFER-Nelson. Windsor.
- Delgado, Calvinapón, & Cárdenas. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11-18.
- Durán. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista Nacional de administración, 1(1), 71-84.



- Escriba. (2000). Estresores laborales y bienestar psicológico. Impacto en la Enfermería hospitalaria. Portal Regional da BVS, 7-8. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-34249>
- Espinoza. (2018). Estilos de afrontamiento en adolescentes de colegios de la ciudad de Cuenca, Ecuador. *Revista Cubana Educación Superior*, 45-62.
- Fernández-Abascal, E. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. Cuaderno de prácticas de motivación y emoción, 1-10.
- Gallego, López, Piñeres, Rativa, & Téllez. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Psicología de la salud*, 1-10. Obtenido de <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- García. (2019). Factores psicosociales y absentismo laboral en el contexto de la enseñanza superior. *Retos de la Ciencia*. Obtenido de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/264/140>
- Hofman DA y Tetrick LE. (2003). The etiology of the concept of health: implications for organizing individual and organizational health. En: Hofmann DA, Tetrick LE. *Health and safety in organizations: a multilevel perspective*. San Francisco: Jossey-Bass.
- <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>
- International Labor Organization (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Génova.
- International Labor Organization (1992). *Preventing stress at work*. Génova.
- International Labor Organization ILO (2004). *Work organization and stress*. Geneva.
- Starvroula L. (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud. Ginebra.

- Jex JM (1998). Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice. California: Sage Publications.
- Jex SM (1991), Beehr TA. Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. En: Ferris GR, Rowland RM, editores. Research in personnel and human resources management. Greenwich: JAI Press.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*(24), 285-309.
- Khan R y Byosiére P (1992). Stress in organizations. En: Dunnette MD, Hough LM, editores. Handbook of industrial and organizational psychology. California: Consulting Psychologists Press.
- Lazarus R, Folkman S. Stress (1984), Appraisal and coping. EE.UU.: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. (2006). Componente cognitivo. EUA: Oxford University Press. Leca, Lora, & Rodríguez. (2020). Comunicación laboral y estrés en tiempos de COVID-19. Centros de salud MINSAL Llacabamba y Parcoy. *Epistemia*, 4(3), 96-118.
- Lazarus, R. y Folkman S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. España: Martínez Roca S. A.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. *Revista costarricense de psicología*. Recuperado de <http://www.rcpscr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/viewFile/2/2>
- Liam V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *W Str.* 11(3): 231-266. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678379708256839>.

- Linch, & Cabrejo. (2021). Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. *Ciencia y Tecnología*, 4(17), 243-250.
- Londoño, N. H., Henao, G. C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D., & Aguirre, D. C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (eec-m) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica*, 5, 327-349.
- Londoño. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides Et Ratio*, 17, 39-59.
- Macías M, Madariaga Orozco C, Valle Amarís M, Zambrano J. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*. 2013 Enero; 30(1).
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), Article 1. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>
- Marquina, & Adriazola. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con Covid-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA para el cuidado de la salud*, 7(2), 35-42.
- Mendoza, & Panta. (2021). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales de enfermería de dos Centros de Salud de la Ciudad de Cajamarca – 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel] Repositorio Institucional.
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171.

- Newman JE (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review. *Pers Psychol.* 31:665-699. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Ortiz. (2016). Análisis psicosocial del estrés laboral. [Trabajo de grado, Universidad de Jaén] Repositorio Institucional.
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, Vol 13 N°1, pp. 81-90.
- Palm. (2019). Work Stress and Coping Strategies in Nurses of the Surgical Center, Victor Lazarte Echegaray Hospital, Trujillo. [Bachelor's thesis, National University of Trujillo] Institutional Repository.
- Pender NJ. (1996) Health Promotion in Nursing Practice. EE.UU.: Prentice Hall.
- Rodríguez-Marín, Pastor, y López-Roig, (1993). Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad. *Psicothema*, 5, 349-372
- Saltos. (2017). Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas. [Trabajo de Grado, Universidad de Guayaquil], Ecuador.
- Selye H. (1956) The stress of life. Nueva York; McGraw-Hill.
- Selye, H. (1956). A Syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents. *The Stress of Life*(138), 22-49.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high effort-low rewards conditions at work. *J Occ Hea Psychol.* 1: 27-43. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Slipak., E. (1996). Estrés Laboral. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica* Fundación Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica, 4(4), 1-10.

Stephoe, A., Allen, B., & Coombes, Ch. (1991). Satisfaction with communication, medical knowledge, and coping style in patients with metastatic cancer. *Personality and Individual Differences*, 627-632.

Velazquez FM. (2000). *Mobbing, physical violence and stress at work*. Spain: Management Editions.

Veloso C. y col. Estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Rev. Psicol.* [Internet]. 2010 [Citado el 22 agosto 2021]; 22 (1). Disponible en. <https://doi.org/10.1590/S1984-02922010000100003>.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1:</b> Estrés Laboral	El estrés laboral son acciones de los individuos frente a situaciones diversas que provocan sensación de presión, se sienten las personas muy exigidas, no estando en condiciones de responder a sus conocimientos y capacidades, hecho que transforma la situación paulatinamente en desagradable (OIT, 2016).	Desempeño de una persona en diversas situaciones, donde afronta exigencias que superan sus conocimientos, capacidades, como resultado de que la persona empieza a sentir, en situaciones, incomoda..	Clima Organizacional	Se refiere a las características propias del trabajo.	Ordinal
			Estructura Organizacional	Posición del trabajador dentro de la organización.	Ordinal
			Territorio Organizacional	Espacio físico en el cual el trabajador se desarrolla.	Ordinal
			Tecnología	Material que la empresa otorga al colaborador para realizar sus labores.	Ordinal
			Influencia del líder	El líder ejerce los estilos de liderazgo.	Ordinal
			Falta de Cohesión	Nivel de desunión en el grupo de trabajo	Ordinal

			Respaldo del Grupo	Nivel de apoyo del grupo de trabajo	Ordinal
<b>V2:</b> Estrategias de Afrontamiento	Las estrategias de afrontamiento, por su parte, se conceptualizan como recursos psicológicos que los individuos utilizan para afrontar problemas y situaciones desagradables, aunque estos recursos no siempre son ventajosos y pueden no tener éxito, ayudan a afrontar, evitar e incluso contribuir a afrontarlos. con problemas personales y fortaleciendo el espíritu humano (Macias. et. al., 2010)	Son esfuerzos que se manifiestan en las acciones que los individuos aplican en sus ambientes internos y externos frente a procesos que agobian y provocan desequilibrios entre los individuos y el ambiente.	Centradas en el Problema	El individuo se concentra en analizar la situación.	Ordinal
			Centradas en la Emoción	El individuo concentra su esfuerzo en el manejo de sus propias emociones.	Ordinal

## ANEXO 02 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### ANEXO 02 A.

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL.

A continuación, presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

**NOTA:** Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones:

	Preguntas	Alternativas						
		1	2	3	4	5	6	7
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	El persona no da la cara ante los jefes.							
6	Mis compañeros no me respetan.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							



8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la							

10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	La carga labora influye en mi haciendo que me preocupe por mi bienestar personal.							
14	Hay personal que no dispone de conocimiento técnico para seguir realizando su labor							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mis jefes no tienen confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mis compañeros se encuentran desorganizados.							
19	Mis compañeros no me brindan protección en relación con injustas sanciones							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mis compañeros me presionan demasiado.							
22	Me siento incómodo(a) al trabajar con miembros de otras áreas							
23	Mis compañeros no me brindan ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de eficiente							

## FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

<b>1) Nombre</b>	Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS
<b>2) Autor</b>	Ivancevich y Matterson (1980)
<b>3) Procedencia</b>	Washington D. C.
<b>4) Adaptación peruana</b>	Angélica Suárez (2013)
<b>5) Administración</b>	Individual – Colectiva
<b>6) Puntuación</b>	Escala de Lickert del 1 al 7
<b>7) Ámbito de aplicación</b>	Adultos de 18 años en adelante.
<b>8) Duración</b>	15 minutos.
<b>9) Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach 0,912.
<b>10) Validez</b>	Contenido, de constructo y validez predictiva.
<b>11) Significación</b>	Evalúa el nivel de estrés laboral
<b>12) Usos</b>	Ámbito Organizacional, clínico y de
<b>13) Material</b>	Cuestionario, lápiz o lapicero.

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación global:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
<b>Estrés Laboral</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación por dimensiones:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
<b>Clima Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Estructura Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Territorio Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Tecnología</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
	0 - 90	Bajo

<b>Influencia del líder</b>	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Falta de Cohesión</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio

	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Respaldo del grupo</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto

## **ANEXO 2.B: ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEFCOPE 28**

A continuación, encontrará una serie de preguntas la manera en afronta los problemas que surgen en el acontecer diario. Los resultados de este cuestionario serán exclusivamente confidenciales, su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo. Debe marcar de manera precisa en el casillero que se asemeje con sus sentimientos respecto al afrontamiento de problemas.

No existen respuestas buenas o malas.

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
--	-------	---------	----------	---------

1. Intento conseguir que alguien me ayude o me aconseje sobre lo que debo hacer.				
2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.				
3. Acepto lo que está sucediendo en realidad.				
4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.				
5. Me digo a mí mismo "esto no es real".				
6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.				
7. Hago bromas sobre ello.				
8. Me critico a mí mismo.				
9. Consigo apoyo emocional de otros.				
10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.				
11. Renuncio a tratar de ocuparme de ello.				
12. Digo cosas para dar rienda suelta a los sentimientos desagradables.				
13. Me niego a creer que haya sucedido.				
14. Intento ver la situación de manera positiva.				
16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.				
15. Utilizo alcohol u otras drogas para				



hacerme sentir mejor.				
17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.				
18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.				
19. Me río de la situación.				
20. Rezo o medito.				
21. Aprendo a vivir con ello.				
22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o salir a pasear.				
23. Expreso mis sentimientos negativos.				
24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.				
25. Renuncio al intento de hacer frente al problema.				
26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.				
27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.				
28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.				

## FICHA TÉCNICA ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEFCOPE 28

<b>1) Nombre Original</b>	Escala de Afrontamiento BriefCope 28
<b>2) Autor</b>	Carver, C.
<b>3) Procedencia</b>	Estados Unidos (1989).
<b>4) Adaptación Cajamarquina</b>	Pita, C. y Quiroz, R. (2018)
<b>5) Administración</b>	Individual y colectiva.
<b>6) Duración</b>	Sin límite (tiempo aproximado de 15 a 20 minutos)
<b>7) Aplicación</b>	Hombres y mujeres de 17 años en adelante.
<b>8) Puntuación</b>	Escala de Likert del 1 al 4.
<b>9) Significación</b>	Evaluación del uso de las estrategias de afrontamiento.
<b>10) Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach de 0,863
<b>11) Usos</b>	Clínico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellas personas que padezcan de situaciones estresantes.
<b>12) Materiales</b>	Test de afrontamiento, lápiz/lapicero.



Según Pita y Quiroz (2018), estas son las puntuaciones para la corrección de la escala:

Puntuaciones de las sub - escalas:

<b>Rango</b>	<b>Categoría</b>
0 - 0,60	Muy bajo uso de la estrategia
0,61 - 1,20	Bajo uso de la estrategia
1,21 - 1,80	Mediano uso de la estrategia
1,81 - 2,40	Alto uso de la estrategia
2,41 - 3,00	Muy alto uso de la estrategia

**Puntuaciones de dimensiones:**

<b>Rango</b>	<b>Categoría</b>
0 - 4,20	Muy bajo uso de la estrategia
4,21 – 8,40	Bajo uso de la estrategia
8,41 – 12,60	Mediano uso de la estrategia

12,61 – 16,80	Alto uso de la estrategia
16,81 - 21,00	Muy alto uso de la estrategia

**ANEXO 03**

**SABANA DE DATOS PRUEBA PILOTO ESTRÉS LABORAL**

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	ΣItems
1	4	5	6	4	4	3	6	5	5	6	4	4	6	6	7	6	5	5	6	5	7	7	5	5	4	130
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	114
3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	112
4	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	103
5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106
6	4	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
7	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	117
8	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	88
9	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7	121
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	114
11	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	112
12	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	103
13	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	106
14	4	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
15	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	117
16	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	88
17	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4	137
18	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7	143
19	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7	121
20	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3	118
21	4	5	6	4	4	3	6	5	5	6	4	4	6	6	7	6	5	5	6	5	7	7	5	5	4	130
22	4	6	6	5	4	5	3	6	6	5	5	7	4	5	4	6	6	5	7	5	4	4	6	5	5	128
23	5	4	4	6	5	7	7	5	4	4	3	5	6	4	5	5	3	7	7	7	5	4	6	6	5	129
24	6	5	5	6	7	7	4	4	5	4	6	5	7	5	7	6	4	5	6	4	4	7	7	5	4	135
25	5	6	7	7	5	6	4	6	6	6	7	4	5	6	7	7	4	4	5	6	5	4	5	4	7	138
26	7	7	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	6	5	7	5	4	7	6	7	5	4	6	5	5	141
27	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4	137
28	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7	143
29	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7	121
30	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3	118

**SABANA DE DATOS PRUEBA PILOTO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO**



7	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2
8	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
9	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6
12	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
13	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2
16	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
17	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4
18	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7
19	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
20	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3
21	4	5	6	4	4	3	6	5	5	6	4	4	6	6	7	6	5	5	6	5	7	7	5	5	4
22	4	6	6	5	4	5	3	6	6	5	5	7	4	5	4	6	6	5	7	5	4	4	6	5	5
23	5	4	4	6	5	7	7	5	4	4	3	5	6	4	5	5	3	7	7	7	5	4	6	6	5
24	6	5	5	6	7	7	4	4	5	4	6	5	7	5	7	6	4	5	6	4	4	7	7	5	4
25	5	6	7	7	5	6	4	6	6	6	7	4	5	6	7	7	4	4	5	6	5	4	5	4	7
26	7	7	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	6	5	7	5	4	7	6	7	5	4	6	5	5



27	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4
28	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7
29	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
30	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3
31	6	6	2	6	2	1	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	1	2	2	1	2	2	2	2	2
32	4	3	1	5	4	1	1	7	4	4	2	1	2	1	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	5
33	2	7	2	4	3	2	3	7	5	1	4	3	5	3	4	7	1	4	4	3	1	1	7	4	3
34	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	5	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	7
35	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2
37	2	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	6	1	2	1	3	1	1	1	1	6
38	2	2	4	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	2
39	4	5	6	4	4	3	6	5	5	6	4	4	6	6	7	6	5	5	6	5	7	7	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
41	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6
42	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
43	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
44	4	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2

46	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
47	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
49	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6
50	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
51	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
52	4	3	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	4	3	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	2	2	2	2
54	1	2	4	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
55	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4
56	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7
57	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
58	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3
59	4	5	6	4	4	3	6	5	5	6	4	4	6	6	7	6	5	5	6	5	7	7	5	5	4
60	4	6	6	5	4	5	3	6	6	5	5	7	4	5	4	6	6	5	7	5	4	4	6	5	5
61	5	4	4	6	5	7	7	5	4	4	3	5	6	4	5	5	3	7	7	7	5	4	6	6	5
62	6	5	5	6	7	7	4	4	5	4	6	5	7	5	7	6	4	5	6	4	4	7	7	5	4
63	5	6	7	7	5	6	4	6	6	6	7	4	5	6	7	7	4	4	5	6	5	4	5	4	7
64	7	7	4	5	6	6	6	7	7	5	4	5	6	5	7	5	4	7	6	7	5	4	6	5	5

65	6	4	5	6	5	6	5	7	4	6	5	7	5	7	5	6	6	6	7	5	4	6	4	6	4
66	7	6	5	6	5	6	5	7	4	5	6	7	5	4	6	7	4	5	6	6	5	5	7	7	7
67	5	6	6	5	7	7	5	6	5	4	6	4	5	3	4	3	6	3	4	6	4	4	3	3	7
68	4	4	3	5	6	3	7	5	5	6	7	7	5	4	3	3	5	6	4	3	5	5	3	7	3
69	6	6	2	6	2	1	2	2	2	6	2	2	2	2	2	6	1	2	2	1	2	2	2	2	2
70	4	3	1	5	4	1	1	7	4	4	2	1	2	1	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	5
71	2	7	2	4	3	2	3	7	5	1	4	3	5	3	4	7	1	4	4	3	1	1	7	4	3
72	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	5	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	7
73	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2
75	2	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	6	1	2	1	3	1	1	1	1	6
76	2	2	4	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	2
77	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	2	1	1	4	1	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	2
79	2	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	6	1	2	1	3	1	1	1	1	6
80	2	2	4	1	4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	4	1	4	2	1	2	1	1	1	1	2

Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	4	2	1	1	2	2	4	1	2	3	3	4	2	3	1	2	2	3	2	1	3	4	4	3	4	4	2

2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
6	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	4	3	2	1	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	1	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	5	4	3	2	1	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	1	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	4	2	1	3	1	1	2	4	2	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	
19	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
21	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	4	2	1	4	2	1	4	2	4	2	4	2	
23	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2	

24	1	3	2	1	4	1	1	2	3	4	4	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	3	1	1	1	3	2	4
25	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3
26	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1
27	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4
28	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1
29	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	1	4	2
30	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	2
31	2	4	4	2	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	1	2	2	3	2	4	1	2	3	1	1	4	2	4
32	2	4	4	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2
33	3	4	2	1	1	2	2	4	1	2	3	3	4	2	3	1	2	2	3	2	1	3	4	4	3	4	4	2
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
38	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	3	2	1	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	1	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

46	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
47	5	4	3	2	1	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
48	1	5	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
49	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	4	2	1	3	1	1	2	4	2	2	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
50	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2				
51	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
52	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4			
53	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
54	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	1	4	2	4	4	2	1	4	2	4	2	4	2	4			
55	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2			
56	1	3	2	1	4	1	1	2	3	4	4	2	1	3	3	2	2	4	4	2	2	3	1	1	1	1	3	2	4	4	2	1	1	1	3	2	4	2	4			
57	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3		
58	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
59	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4	2	1	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4		
60	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
61	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2		
62	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3		
63	2	4	4	2	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	1	2	2	3	2	4	1	2	3	1	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1		
64	2	4	4	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2	4	1	2		
65	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2		
66	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4	2	1	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4

68	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1
69	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	1	4	2
70	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	2
71	2	4	4	2	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	1	2	2	3	2	4	1	2	3	1	1	4	2	4
72	2	4	4	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2
73	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3
74	2	4	3	2	2	1	1	3	2	4	2	2	3	1	1	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	2	1	1
75	3	2	3	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	4	2	1	4	2	1	3	2	4	4
76	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1
77	2	3	4	2	2	2	1	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	2	1	4	2
78	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	2
79	2	4	4	2	3	4	3	2	2	4	1	2	1	4	1	2	2	3	2	4	1	2	3	1	1	4	2	4
80	2	4	4	2	1	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2

## ANEXO 04

### EVIDENCIAS









**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 su relación con las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022", cuyo autor es OLIVA CAFFO STEPHANIE JANETH, 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, 20 de Julio 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 19:37:03

Código documento Trilce: TRI - 0355388