



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Estrés laboral y afrontamiento frente a la COVID 19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Cruzalegui Sandoval, Adely Isabel (orcid.org/0000-0002-2268-9174)

Osorio Cueva, Enna Sol (orcid.org/0000-0003-1509-1331)

ASESORA:

Mg. Fajardo Vizquerra, Leydi Susan (orcid.org/0000-0003-4692-0518)

Línea de investigación

Salud Mental

Línea de acción de responsabilidad social universitaria

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mis padres, Moisés y Dalila por inculcarme desde pequeña, gracias por enseñarme valores y principios. Son mi razón y motivo de superación. Ante cualquier adversidad siempre está conmigo nuestro padre todo poderoso mi Dios.

Osorio Cueva, Enna Sol

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi mama y mis hermanos quienes con su amor y paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más gracias por inculcar en mí, el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no tener las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Cruzalegui Sanchez, Adely Isabel

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y la sabiduría, la oportunidad de cumplir esta meta propuesta por mí.

Osorio Cueva, Enna Sol

Agradezco a Dios por haberme guiado por el camino correcto y por haberme otorgado una buena familia que siempre creyeron en mí dándome ejemplo de superación y humildad.

Cruzalegui Sandoval, Adely Isabel

Índice de Contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de Tablas..... | v |
| Índice de Gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1. Tipo de investigación..... | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 14 |
| 3.5. Procedimientos..... | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 16 |
| IV. RESULTADOS..... | 17 |
| V. DISCUSIÓN..... | 23 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 28 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| REFERENCIAS..... | 30 |
| ANEXOS..... | 35 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Nivel de estrés del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022 | 17 |
| Tabla 2. Nivel de afrontamiento del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022..... | 18 |
| Tabla 3. Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y el estrés laboral | 19 |
| Tabla 4. Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y el estrés laboral | 20 |
| Tabla 5. Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en la evitación del problema y el estrés laboral..... | 21 |
| Tabla 6. Relación entre las estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 y el estrés laboral..... | 22 |

Índice de Gráficos y Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diagrama del diseño correlacional de una investigación correlacional. | 12 |
| Figura 2. Nivel de estrés del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022..... | 17 |
| Figura 3. Nivel de afrontamiento del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022..... | 18 |

RESUMEN

La investigación propuesta tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento frente a la COVID – 19 en personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022. Con respecto a la estructura metodológica, fue de tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, con una población que estuvo conformada por 60 profesionales enfermeros. En lo que corresponde a la técnica e instrumentos fueron la encuesta y cuestionarios, respectivamente; por lo que se optó por aplicar dos cuestionarios: Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS y Cuestionario sobre estrategias de afrontamiento. Finalmente, los resultados fueron procesados estadísticamente mediante el programa SPSS, que detalló mediante cuadros y tablas la información requerida sobre las variables analizadas. Los principales hallazgos evidenciaron que 66,7% de los enfermeros encuestados evidenció un nivel moderado de estrés, mientras que solo 21,6% manifestó poseer buen nivel de afrontamiento frente a cuadros severos y críticos de estrés laboral. Asimismo, la relación estadística entre el estrés laboral y el afrontamiento tuvo un índice de correlación Rho de Spearman de -0,669.

Palabras clave: *Estrés laboral, afrontamiento, enfermero.*

ABSTRACT

The research proposal aimed to establish the relationship between work stress and coping with COVID - 19 in nursing staff at a Health Center, Nuevo Chimbote, 2022. Regarding the methodological structure, it was of a basic type, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope, with a population that was made up of 60 sick professionals. In what corresponds to the technique and instruments were the survey and questionnaires, respectively; Therefore, it was decided to apply two questionnaires: the ILO-WHO Work Stress Questionnaire and the Coping Strategies Questionnaire. Finally, the results were statistically processed using the SPSS program, which detailed the information required on the variables analyzed through charts and tables. The main findings showed that 66.7% of the patients surveyed showed a moderate level of stress, while only 21.6% reported having a good level of coping with severe and critical work stress. Likewise, the statistical relationship between job stress and coping had a Spearman's Rho connection index of -0.669.

Keywords: *Work stress, coping, sick.*

I. INTRODUCCIÓN

Seminario afirmó que una de las problemáticas más relevantes durante el 2020 fue la ola de crisis económica, social y sanitaria a nivel mundial generada por la crisis pandémica. Ante el potencial aumento de diagnósticos confirmados se dictaminó la situación como crítica y de alto riesgo sanitario, motivo por el cual, se van a desencadenar consecuencias y secuelas en las personas desde perspectivas emocionales, económicos y sociales ⁽¹⁾.

En lo que respecta al enfoque global, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen diferentes factores de riesgo ocupacional que afectan la calidad laboral de los trabajadores; según la entidad, uno de los más predominantes está relacionado con las largas jornadas laborales que desencadenan cuadros severos de estrés, lo cual dejó como evidencia un índice de 750 mil muertes durante el 2021⁽²⁾.

En Ecuador, Valero et al., 2020, determinaron que, en un contexto basado en temor a lo desconocido, la inestabilidad social y todas las restricciones que produce esta pandemia resultan desafíos y problemas particulares en todo el plantel de personal sanitario, especialmente en el personal enfermero. En efecto, la salud mental se puede afectar seriamente de no existir una adecuada estrategia de afrontamiento del estrés; tanto a nivel personal como comunitario, aspectos como el no poder controlar las cosas por uno mismo y la preparación para lo que posteriormente pueda ocurrir ⁽³⁾.

En España, Ozamis et al., 2020, consideraron que un problema evidente por resolver se ven reflejados en los cuadros de estrés a raíz de reacciones físicas, psicológicas y emocionales a raíz de una problemática originada por el desbalance entre las responsabilidades, exigencias y los recursos necesarios para resolverlas. En las organizaciones de salud uno de los grupos con mayor vulnerabilidad a este tipo de problema lo representa la enfermera, el cual suele enfrentar condiciones laborales inadecuadas y de alta presión, como resultado se evidencian bajos niveles de desempeño laboral, procrastinación, cansancio mental y otros factores de deterioro ⁽⁴⁾.

En Arabia Saudita, se problematizó un contexto en donde el personal enfermero tiende a realizar sus jornadas laborales en ambientes de trabajo con niveles moderados de estrés. Se encontró que un factor predominante y predictor significativo fue la nacionalidad extranjera con respecto a los niveles de estrés del grupo enfermero. Por ello, gran parte del personal presentó niveles de estrés más altos frente a otro grupo de enfermeras con otra nacionalidad. Además, la carga laboral fue un criterio fundamental para lograr predecir el nivel de estrés ⁽⁵⁾.

En Irán, se dispuso en manifiesto que el profesional enfermero está propenso a desarrollar altos niveles de estrés crónico; ante ello, las intervenciones de manejo del estrés personalizadas y basadas en la evidencia pueden minimizar el ausentismo y la rotación del personal, al tiempo que promueven una atención al paciente de buena calidad ⁽⁶⁾.

En Taiwán, se evidenció que, el personal enfermero suele atravesar un alto nivel de estrés durante los procesos de atención. Este personal tiene que abordar los efectos de la incomprensión por parte del público en general, enfrentar las inquietudes de los familiares, experimentar miedo a la enfermedad desconocida y a convertirse en un transmisor de la enfermedad, y experimentar desafíos relacionados con sus habilidades profesionales de control de infecciones personales. Estos fueron los principales factores estresantes para los trabajadores sanitarios durante el contexto sanitario pandémico ⁽⁷⁾.

Desde un informe nacional, Rocha, 2019, ante la problemática en el ámbito mental, recomendó métodos de Mindfulness para el manejo del estrés crónico enfocado de diversas perspectivas de las ciencias psicológicas en resonancia específica de la cognitiva conductual. Esta técnica que es utilizada por las organizaciones sanitarias, a la actualidad, ha permitido el desarrollo de programas que alientan el análisis vivencial de los pensamientos y emociones negativas que imposibilitan un funcionamiento estable de la persona, siendo el estrés una situación alarmante que agobia muchas veces el control del individuo ⁽⁸⁾

Asimismo, existen problemas de régimen laboral y social que afectan emocional y laboralmente al personal enfermero, incidiendo, así, en la calidad de trabajo. Según el Colegio de Enfermeros del Perú, información disponible referente a condiciones salariales muestran un abismal desfavorecimiento en las reivindicaciones de enfermería. Este hecho no solo oprime a este personal, sino también son principales fuentes de estrés al no encontrar motivación o satisfacción con su trabajo ⁽⁹⁾. No obstante, Castillo mencionó que, más del 50% de peruanos que trabajan en el sector salud, especialmente, el grupo enfermero no consideran al estrés o depresión como una enfermedad mental ⁽¹⁰⁾.

A nivel local, no se desarrolla un contexto adecuado para el personal enfermero en lo que refiere a las estrategias de manejo de estrés y afrontamiento del mismo. Por lo tanto, se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento del COVID –19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote 2022? Con respecto a los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés del personal de enfermería en el centro de salud?; ¿Existe relación estadística entre las estrategias de afrontamiento focalizadas del problema y el estrés laboral en personal de enfermería de un centro de salud?; ¿Existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción y el estrés laboral en personal enfermero del centro de salud en estudio?; ¿Existe relación entre las estrategias de afrontamiento puntuales con la evitación del problema y el estrés laboral en personal enfermero del establecimiento?

Este estudio fue importante porque analizó la asociación estadística entre el estrés y la capacidad de afrontamiento de la COVID 19 en un grupo enfermero de salud pública en Nuevo Chimbote, Perú. La importancia de la teoría significó llenar los vacíos de conocimiento sobre el tema en consideración, así como el deseo de estudiar de manera efectiva la causa de la ocurrencia del estrés en el trabajo, y debido a los resultados obtenidos, fue posible comprender en detalle la relación entre las variables analizadas, con el fin de proporcionar esta información al público y analizar y discutir los resultados. El valor práctico estribó sobre las formas como deben ser tratados los casos de estrés laboral, significativamente con procesos de afrontamiento adecuados, evitando llegar

al estrés agudo mediante el planteamiento de recomendaciones dirigidas a los directivos y áreas de jefatura en el establecimiento sanitario. Las ventajas metodológicas se refieren a la adaptación del instrumento que ha sido probado en situaciones de investigación para recolectar datos, así como mejorar las pruebas de dos tipos, y finalmente dar consejos a los investigadores sobre cómo estudiar adecuadamente a este tipo de población.

El objetivo general se planteó como: Establecer la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento frente a la COVID – 19 en personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022. Asimismo, se establecieron los siguientes objetivos específicos: Analizar el nivel de estrés laboral en los profesionales enfermeros del Centro de Salud; Determinar el nivel de afrontamiento del grupo enfermero en el establecimiento sanitario; Establecer la asociación entre las estrategias de afrontamiento focalizadas en el problema y el estrés laboral en personal de enfermería de un centro médico; Medir la relación entre las estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción y el estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud en estudio y, finalmente, establecer la relación entre las estrategias de afrontamiento direccionadas en la evitación del problema y el estrés laboral en personal enfermero del establecimiento en el lugar del estudio.

La hipótesis general del estudio fue H_a : Si existe relación entre el estrés laboral y el afrontamiento frente a la COVID 19 en el personal enfermero en un Centro de Salud, 2022. De igual forma se plantea la siguiente hipótesis nula H_0 : No existe relación entre el estrés laboral y el afrontamiento frente a la COVID 19 en el personal enfermero en un Centro de Salud, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se abordó información y perspectivas teóricas sobre las variables en estudio. En una primera instancia se presentaron los antecedentes nacionales e internacionales con un tiempo de publicación no mayor a 5 años, luego la presentación de bases teóricas.

A nivel nacional, Neciosup, 2022, en su investigación de enfoque cuantitativo, tuvo como finalidad establecer el grado de estrés y recursos de afrontamiento en el personal enfermero en área COVID. El grupo muestral estuvo compuesto por 30 enfermeras que laboraron durante la crisis pandémica en un hospital privado. Los principales hallazgos evidenciaron que, existió un nivel medio de estrés (53.33%). Con respecto a las estrategias de afrontamiento, se evidenció de forma activa aquellas estrategias centradas en el problema (60%) y finalmente, centradas en las emociones (63.33%) ⁽¹¹⁾ .

Por otro lado, Mendoza M y Panta J establecieron la asociación entre el estrés y recursos para afrontarlo en enfermeros de dos centros de salud en Cajamarca. En el aspecto de metodología, el estudio fue cuantitativo – correlacional con una muestra conformada por 50 enfermeros. Finalmente, los hallazgos más relevantes determinaron una relación significativa entre las variables, así como el alto nivel de estrés en el personal masculino (32%) y femenino (24%), mientras que las estrategias de afrontamiento más predominantes fueron aquellas centradas en el problema (58%) ⁽¹²⁾.

Asimismo, Torres 2017 en su tesis realizada en Moquegua determinó la relación entre la planeación del afrontamiento y el estrés en enfermeros de un Hospital. Los hallazgos demostraron que los recursos de afrontamiento con mayor predominancia fueron: enfocadas a la problemática (11.7%), enfocadas al grupo de emociones (36.7%), asimismo, el estrés laboral está presente en gran parte del personal enfermero (78.3%) Se concluyó que existió una asociación correlativa entre las trazas de afrontamiento y el grado de estrés en el personal enfermero ⁽¹³⁾.

Amayo 2021, en su tesis planteó medir el grado de estrés e identificar las destrezas de afrontamiento más utilizadas en profesional enfermero del sector

público. El enfoque metodológico fue cuantitativa, transversal y descriptiva. En cuanto a los resultados demostraron que el profesional enfermero presentó niveles de tendencia media a alta de estrés a raíz de la excesiva carga laboral, baja compensación económica, entre otros. Con respecto a las estrategias más repetitiva y empleada fue el enfoque al problema. Se concluyó que, el alto nivel estresante del personal enfermero pueden ser abordado con adecuadas estrategias de afrontamiento enfocadas al problema ⁽¹⁴⁾.

Palma M ⁽¹⁵⁾, 2018, estableció el grado de asociatividad entre el estrés y los tipos de recursos de afrontamiento en el grupo enfermero de un Establecimiento Quirúrgico en Trujillo. La metodología fue cuantitativa y correlacional con una población constituida por 30 enfermeras, quienes aplicaron a 02 instrumentos. Los hallazgos determinaron que 63% del personal afirmó tener un alto grado de estrés, mientras que solo 43% manifestó un nivel de afrontamiento medio, así como también se logró establecer la asociación positiva y directa entre ambas variables.

En el ámbito internacional, Alharbi y Alshehry 2019, en su investigación cuya finalidad fue establecer de examinar el estrés percibido y los comportamientos de afrontamiento entre las enfermeras en Arabia Saudita, y la influencia de los mecanismos de afrontamiento en el estrés. La metodología correspondiente fue de enfoque cuantitativo y con un grupo muestral de 154 enfermas. Los resultados más relevantes demostraron que, la mayoría de encuestados indicaron un nivel moderado de estrés en el último mes (87,0%) debido a la carga excesiva de trabajo y los horarios incompletos del personal médico; asimismo, la creencia en la religión fue el comportamiento de afrontamiento más común, mientras que el uso de sustancias fue el más bajo ⁽¹⁶⁾.

En Colombia, Sarsosa y Charria 2017, identificaron el grado de estrés en el trabajo en profesionales de enfermería en hospitales de nivel III. El estudio cuantitativo y transversal consideró una muestra de 595 enfermeros. En cuanto a los hallazgos, se define que el estrés organización es condicionado, principalmente, por factores intelectuales, laborales y fisiológicos. Finalmente,

se concluyó que el personal asistencial presentó alto nivel de estrés que afectó, en mayor medida, a la productividad laboral ⁽¹⁷⁾.

Alhadi et al., 2018, en su investigación científica evaluaron el estrés en el lugar de trabajo, las estrategias de afrontamiento y los niveles de depresión entre las enfermeras psiquiátricas. Se realizó un diseño de correlación descriptivo en enfermeras psiquiátricas que trabajan en entornos de salud mental port-said, Egipto. Los resultados revelaron que las enfermeras psiquiátricas tenían niveles moderados de estrés y depresión relacionados con el trabajo, y exhibían diferentes estrategias de afrontamiento ⁽¹⁸⁾

Gallego et al. 2017, analizaron la asociación entre el estrés profesional y las medidas de afrontamiento en el grupo enfermero de un Hospital en Colombia. Los hallazgos demostraron que el 52% de trabajadores mantuvieron un alto nivel de estrés a raíz de problemas económicos y financieros en la índole personal, mientras que 44% de ellos padecían algún problema de salud. finalmente, el estudio propuso mecanismos enfocados en reducir los altos niveles de estrés y optimicen el desempeño laboral ⁽¹⁹⁾.

A continuación, se describe la fundamentación de los contenidos teóricos del estudio:

A nivel mundial se han abordado distintos enfoque teóricos y conceptuales sobre el estrés y las estrategias de afrontamiento; así pues, con respecto al estrés organizacional, Palomino et al. ⁽²⁰⁾, 2020, definen el estrés como una reacción somática que podría expresarse en una persona frente a una situación exigente y de alta presión que no puede ser ajustada a los conocimientos y capacidades desarrolladas en el individuo.

Por otro lado, Torres M ⁽²¹⁾, 2018, definió el afrontamiento desde un enfoque coloquial relacionándolo directamente con la manera de confrontar las situaciones o acciones que son realizadas por la misma persona u otras que rodean el entorno para la resolución de problemas, teniendo en cuenta que evitar el problema significa no afrontar la situación como tal, en términos generales no hay afrontamiento si no hay confrontación

Otro de los enfoques teóricos que sustentan al estudio es el modelo planteado por Patlán J ⁽²²⁾, 2019, que es una teoría basada en la respuesta. El autor afirma que el estrés provoca una serie de respuestas negativas ante situaciones estresantes a las que se enfrenta una persona. Esta teoría enfatiza la idea de entender por qué no se encuentra la verdadera causa del estrés, ya que el estrés afecta la homeostasis humana, estas pueden ser influencias psicológicas y físicas.

Por su parte, Londoño C ⁽²³⁾, et al., 2019, proponen su modelo basado en factores de estímulo los o estresores. Este modelo explica como el estrés es un factor incontrolable, así como la explicación del comportamiento del estrés como respuesta del ambiente externo. El hecho de que estos factores externos sean incontrolables, poco medibles o impredecibles, generan un contexto perturbación, alteración y frustración. En síntesis, los factores ambientales tienen mayor predisposición e influencia en el organismo del individuo, lo que podría a conducir a desarrollar reacciones adversas tales sentirse amenazado y rechazado por el entorno, así como la presión social y síndrome de aislamiento.

Por su parte, Osorio y Cárdenas ⁽²⁴⁾, 2017, definen que las demandas contextuales que recibe el individuo constituyen, finalmente, señales incrementales del estrés, las cuales pueden ser afrontadas en función al autocontrol que tenga el individuo y a su obligación de poder adaptarse al entorno generando, en muchas ocasiones, problemas de inestabilidad emocional y desarrollo. Estos factores externos pueden influir, en medida que se convierten en incontrolables por parte del individuo, acciones que repercuten directamente en la estabilidad laboral o la incertidumbre del contexto situacional en donde desempeñan sus roles laborales.

Según Rodríguez ⁽²⁵⁾, 2020, el estrés puede ser clasificado en dos, el eustrés y el distrés. El primero en mención, o conocido como estrés positivo, se origina cuando la persona está en un contexto de poca tensión o presión, y es consciente de que los beneficios futuros pueden ser provechosos y productivos, lo que contribuye a que la persona tenga mayor motivación. Por otro lado, el

segundo tipo (o, estrés negativo) es un contexto opuesto a lo anterior, pues aquí el trabajador podría anticiparse a un hecho negativo o un contexto que tenga una visión negativa a futuro generando estados de ansiedad.

Por otro lado, con respecto a segunda variable, Martínez A, Gomez ⁽²⁶⁾, 2017, conceptualizaron al afrontamiento como la acción eficaz ejecutada por un individuo que conlleva a una adecuada adaptación ante los cambios producidos en el contexto de desarrollo. De esta forma, se puede valorar esta situación como una oportunidad o amenaza frente a la incertidumbre de un hecho, motivo por el cual le permite a la persona generar algunas medidas de prevención.

Niño ⁽²⁷⁾, et al., 2019, explican que existe un grupo importante de estrategias para el afrontamiento del estrés, principalmente dos tipos importantes: aquellas que minimizan radicalmente los estados emocionales negativos a través de programas fortalecedores y, un segundo grupo de estrategias que buscan estudiar la raíz del problema y aplicar alguna solución para evitar desencadenar cuadros severos.

Se han descrito 3 dimensiones de estrategias de afrontamiento: las centradas en el problema, centradas en la emoción y centradas en la evitación del problema. Las primeras están dirigidas a identificar los factores desencadenantes de los cuadros de estrés y resolverlos de manera que reduce el malestar emocional. De esta forma, en la rama de enfermería, este tipo de estrategias están expresadas en el desarrollo de destrezas, habilidades y capacidades para analizar cuál es la causa o foco principal generador de los problemas relacionados al estrés del personal ⁽²⁸⁾.

Por otro lado, las estrategias centradas en la evitación en la emoción están referidas al autocontrol y manejo de procesos cognitivos para reducir el grado de alteración emocional, la finalidad de este tipo de estrategias es preservar el optimismo y la perseverancia ante cualquier circunstancia ⁽²⁸⁾.

Para la presente investigación se utiliza el Modelo de Callista Roy ⁽²⁸⁾ como uno de los principales recursos de adaptación al estrés, el cual pone en evidencia una herramienta de importante utilidad para entender y analizar el entorno y funciones del personal enfermero, así como sus mecanismos productores de

estrés. Bajo ese enfoque, se logra comprender que este modelo puede ser considerado como una herramienta idónea para el afrontamiento del estrés con la finalidad de analizar los postulados del modelo y valorar cuales son las principales conductas generadoras de estrés ⁽²⁸⁾.

Se manifiesta que los mecanismos de defensa frente a cuadros severos de estrés hacen referencia a las estrategias de afrontamiento desarrolladas de manera automatizada, aunque el individuo no pueda darse cuenta. En efecto, la vida cotidiana y las experiencias a lo largo de la vida pueden dar origen a algunas reacciones habituales frente a contextos determinados, en los cuales el individuo siente alguna amenaza. No obstante, en el contexto enfermero supone de situaciones poco previsible, pero con alto grado de estrés, lo que genera una adaptación lenta e ineficaz ⁽²⁹⁾.

En este modelo se desarrollan 3 tipologías de evaluación: Primaria, que está referida a alguna situación externa y que puede ser analizada bajo 04 situaciones: Apercibimiento como el anticipo a un perjuicio tentativo, Daño – pérdida, originado por la consecuencia psicológica, Desafío que se convierte en una situación en la cual se evidenciaría consecuencias positivas, pero con un cierto nivel de amenaza y beneficio, en el cual no existe presencia de estrés ⁽³⁰⁾.

La segunda tipología de evaluación es la secundaria que considera a todo el grupo de recursos y capacidades para afrontar contextos de alto nivel de estrés. Finalmente, la reevaluación considerada como la más relevante porque se logra rescatar una retroalimentación personal para reconocer las acciones favorables y desfavorables en un contexto de mejora ⁽³¹⁾.

Por otro lado, Lazarus y Folkman, 1986, definieron al afrontamiento como un conjunto de recursos mentales y de conducta en constante cambio destinado a satisfacer ciertas necesidades externas y/o internas que se perciben como superiores o una carga para los recursos del individuo ⁽³²⁾.

Los autores en mención anteriormente clasifican las dimensiones en tres (03): Estrategias Enfocadas en el problema, que hacen referencia a los recursos que responden directamente al problema y a los factores causantes de ello;

Estrategia enfocada en la emoción, que son aquellas que considera el enfoque emocional para ejecutar una posible solución y otras estrategias, que ampara las demás estrategias ⁽³²⁾.

Bajo ese contexto de pandemia, el profesional enfermero está predispuesto a trabajar en contextos de alta presión y carga laboral insostenible, lo que origina, al largo plazo una discontinuidad en las jornadas laborales, así como también un impacto negativo en la condición emocional. De esta forma, las condiciones de trabajo y el inadecuado sistema organizativo se convierten en factores fundamentales en el desarrollo profesional del enfermero ⁽³³⁾.

III. METODOLOGÍA

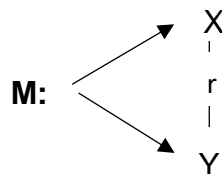
3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue básica, ya que analizó el problema para producir nuevas fuentes de conocimiento o cambiar los métodos de enseñanza existentes en el nivel de evaluación, para contribuir a la expansión del conocimiento científico. De igual forma, representa un método de medición, ya que los objetivos de aprendizaje se determinan con ayuda de números mediante tablas, gráficos o figuras que permiten ver los resultados en una escala numérica. Además, su propósito fue responder preguntas de investigación y comparar teorías establecidas ⁽³⁴⁾.

3.1.2. Diseño de investigación: El diseño: no experimental, transeccional y relacional. Con respecto al primer criterio, se basó en no influir intelectual o conductualmente en los usuarios o participantes. También está relacionado con el hecho de que la herramienta considerada para el estudio se haya utilizado una sola vez en un período de tiempo determinado sin cambiar los resultados. Finalmente, es correlacional, ya que permitió crear un nivel de relación entre las variables propuestos ⁽³⁵⁾. Para mayor comprensión, se plantea el siguiente esquema:

Figura 1.

Figura del diseño correlacional de una investigación



Dónde

M: muestra (personal enfermero de un Centro de Salud)

X: Estrés laboral

r: asociación entre variables del estudio

Y: Afrontamiento

3.2. Variables y operacionalización

Variable ₁: Estrés laboral

- **Definición conceptual:** Reacción somática que podría expresarse en una persona frente a una situación exigente y de alta presión que no puede ser ajustada a los conocimientos y capacidades desarrolladas en el individuo ⁽²⁴⁾.
- **Definición operacional:** La variable se midió a través de un cuestionario propuesto por la OIT y adaptado a la realidad estudiada distribuida en una escala de Likert.
- **Indicadores:** Apoyo interpersonal entre los trabajadores, Cooperación conjunta, Poca coherencia en los lineamientos, Débil consistencia entre los procesos, Seguimiento organizacional, Orientación a resultados, Objetivos de trabajos, Espacio organizacional, Infraestructura física, Recursos digitales disponibles, Acceso a plataformas digitales, Métodos de trabajos, Recursos materiales, Canales de comunicación, Nivel cooperativo.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable ₂: Afrontamiento

- **Definición conceptual:** Es el conjunto de acciones diseñadas para confrontar alguna situación de una manera efectiva siguiendo lineamientos desarrollo humano
- **Definición operacional:** Las estrategias de afrontamiento fueron medidas a través de la Escala BriefCope..
- **Indicadores:** Capacidad de afrontamiento, planeamiento personal, soporte emocional, aceptación y resignación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población fue de tipo censal ya que consideró a todos los participantes involucrados para el presente estudio; por lo tanto, la población estuvo conformada por 60 enfermeras (os) que laboran en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote,

Criterios de inclusión

- Enfermera(o) de ambos sexos.
- Enfermera (o) que autoriza participar en la investigación firmando el Consentimiento Informado.

Criterios de exclusión

- Enfermera(o) que se encuentra con descanso médico, licencia o trabajo remoto en sus casas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica requerida en la aplicación de los instrumentos fue la encuesta. Por otro lado, con respecto al instrumento, fue el cuestionario encargado de agrupar afirmaciones o preguntas y ordenarlas según dimensiones.

Así pues, se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos: 1) Cuestionario sobre el estrés laboral (elaborado por la OMS) y 2) Cuestionario sobre estrategias de afrontamiento

El Cuestionario sobre el estrés laboral elaborado por Ivancevich y Matteson, 1989 y validado en el contexto peruano por Huamán, 2018. El instrumento se encarga de medir el nivel de estrés en el profesional enfermero de un Centro de salud. Este instrumento presenta 3 apartados: el primero que hace referencia a la introducción, en la cual se explica el propósito del estudio y la presentación del tesista; el segundo que recopiló datos generales e informativos de los participantes

y, finalmente, la tercera sección que es contempla las 25 afirmaciones que permitieron identificar cuáles son los factores estresantes más relevantes. En cuanto a las dimensiones: Apoyo del equipo, Falta de cooperación, Influencia del líder, Ambiente organizacional, Tecnología, Estructura organizacional, Clima organizacional. Se utilizó una escala de Likert para las respuestas: 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = a veces; 4 = a veces; 5 = a menudo; 6 = a menudo y 7 = siempre

El instrumento se validó mediante la técnica juicio de expertos (03) con el grado de maestro y 5 años de experiencia en enfermería. Asimismo, la valoración del estrés se sitúa en los siguientes niveles: Alto nivel de estrés (Mayor a 153 puntos), moderado (117 – 153), moderado bajo (90 – 117) y bajo nivel de estrés (menor a 90).

El cuestionario de estrategias de afrontamiento “Escala de afrontamiento BriefCope 28” que se encargó de medir la capacidad de afrontamiento en contextos fortuitos o estresantes. El cuestionario estuvo constituido por 24 ítems divididos en 03 dimensiones: Estrategias enfocadas en el problema, Estrategias enfocadas en las emociones y otro tipo de estrategias.

La escala se validó mediante la técnica de juicio de expertos conformado por 03 profesionales en la rama de enfermería con grado de Magíster, quienes revisaron criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Asimismo, la valoración por cada tipo de estrategia se sitúa en los siguientes niveles: Nivel bajo (24 – 32 puntos), nivel medio (33 – 64), nivel alto (65 – 96 puntos).

Finalmente, la confiabilidad de ambos instrumentos se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto dirigida a 10 personas que presentaron las mismas características del grupo poblacional.

3.5. Procedimientos

Las actividades necesarias para realizar un correcto proceso de recolección de datos fueron, en primer lugar, adaptar un cuestionario en el contexto de estudio y, posteriormente, su debida aplicación a los individuos en estudio. Posteriormente, se procedió a diseñar un cronograma de tiempo que implicaría a la recolección de data por parte de los profesionales enfermeros, con la finalidad de colocar límites de tiempo sin intervenir incorrectamente en el horario laboral de ellos.

3.6. Método de análisis de datos

La recolección, integración y compilación de datos se realizó en el programa Microsoft Excel 2021, para elaborar una base de datos correspondiente a cada medida estudiada, de manera que se pueda recolectar el número de puntos de cada variable. Estos datos se transfirieron al SPSS V25, que se encargó del procesamiento de los datos cuantitativos y de las respuestas, que se estimaron en forma de tablas, gráficos y porcentajes. Por lo tanto, el coeficiente de correlación nos permitió encontrar una medida de la relación entre el estrés y el comportamiento de afrontamiento

3.7. Aspectos éticos

Siguiendo los lineamientos establecidos por el Comité de Estudio y los principios éticos de Belmont, se establecen métodos como beneficios y no beneficios, que no implican daño físico ni psicológico a los participantes en el estudio; De la misma manera, los encuestados no se guiaron por la sabiduría, para no distorsionar la información. Además, no se observaron daños a los usuarios durante la investigación, garantizando el derecho a la libertad de expresión. En cuanto al principio de justicia, que promueve un trato justo y equitativo entre los participantes sin causar discriminación y exclusión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de estrés del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022

| | F | % |
|----------|----|-------|
| Leve | 15 | 25,0 |
| Moderado | 40 | 66,7 |
| Severo | 5 | 8,3 |
| Total | 60 | 100,0 |

Nota: En la tabla se muestran los datos referentes al nivel de estrés

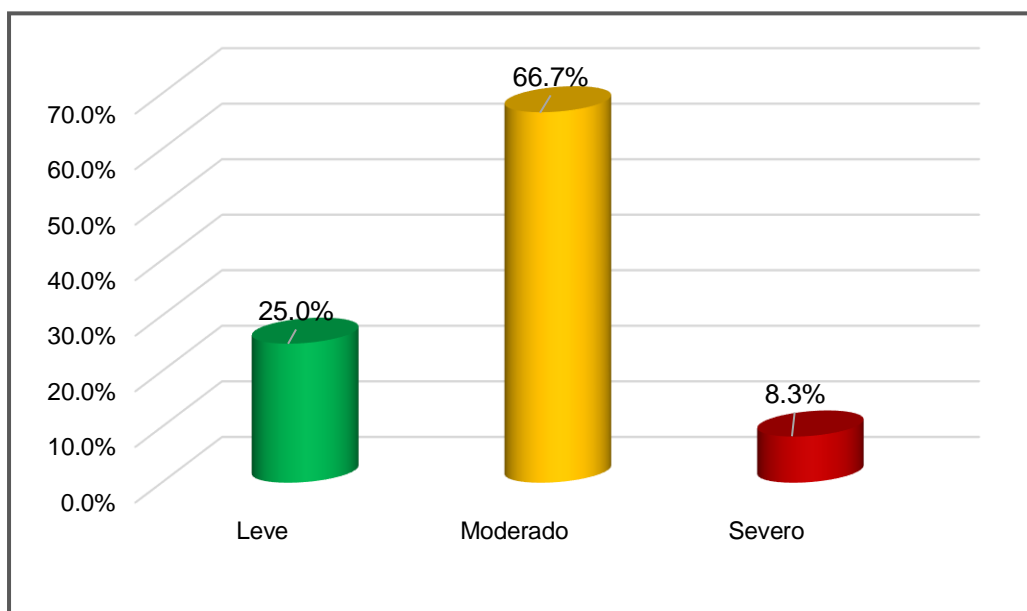


Figura 2. Nivel de estrés del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022

Se evidenció el grado de estrés presentado en el personal enfermero, en donde se tiene que 66,7% presentaron un nivel moderado; 25,0% de los profesionales indicaron un nivel leve y solo el 8,3% de ellos tienen un grado severo.

Tabla 2. Nivel de afrontamiento del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022

| | f | % |
|---------|----|-------|
| Malo | 7 | 11,7 |
| Regular | 40 | 66,7 |
| Bueno | 13 | 21,6 |
| Total | 60 | 100,0 |

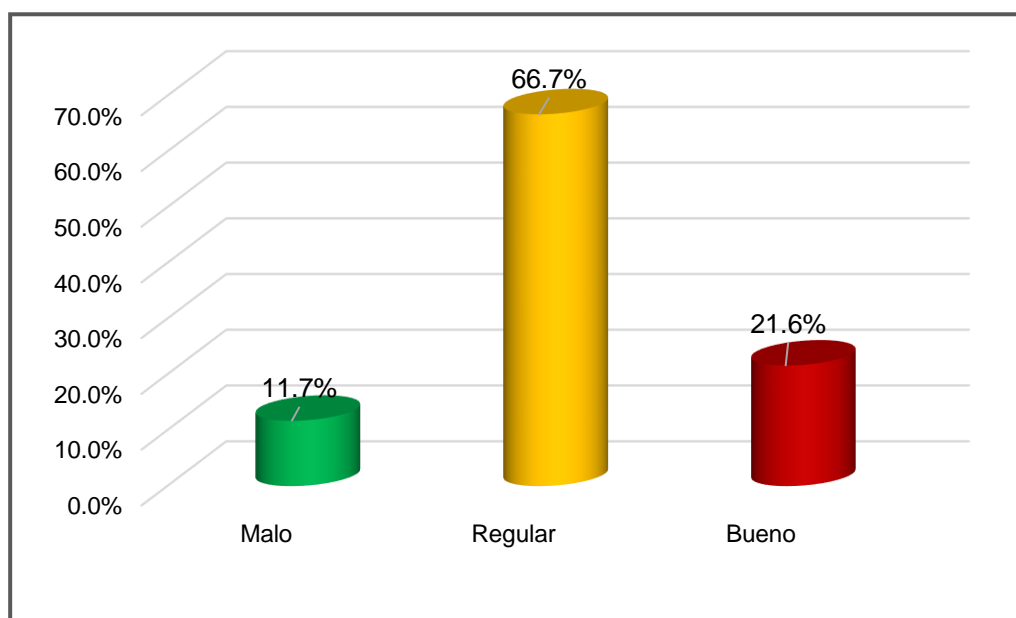


Figura 3. Nivel de afrontamiento del personal de enfermería en un centro de salud de Nuevo Chimbote, 2022

Se muestra el nivel de afrontamiento del personal de enfermería donde del 100% de enfermeras se tiene que 66,7% de las enfermeras tienen un nivel regular de afrontamiento; 21,7% de las enfermeras tienen un nivel bueno de afrontamiento y 11,6% del grupo enfermero tiene un nivel malo de afrontamiento

Tabla 3.

Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y el estrés laboral

| | | Estrés laboral | |
|----------|--|----------------------------|--------|
| Rho | Estrategias de afrontamiento centrada en el problema | Coeficiente de correlación | - ,644 |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |

Nota. El análisis correlativo es significativo en el grado 0,01 (bilateral).

Al aplicar la prueba de Rho de Spearman a las variables se encuentra que las estrategias de afrontamiento centrada en el problema están en relación inversa en relación al estrés (Rho = -0,644), por tanto, se afirma la relación entre ambas variables analizadas.

Para conocer la relación estadística entre las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y el estrés laboral se aplicó también la prueba Rho Spearman (Tabla 4):

Tabla 4. Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y el estrés laboral

| | | | Estrés laboral | |
|--------------|---|-------|----------------------------|-------|
| Rho Spearman | Estrategias de afrontamiento centradas en emoción | de la | Coeficiente de correlación | -,601 |
| | | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | | N | 60 |

Nota. El análisis correlativo es significativo en el grado 0,01 (bilateral)

Al aplicar la prueba de Rho de Spearman a las variables se encuentra que ambas variables están en relación inversa con un índice de -0,601, asimismo con un grado de significancia menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula afirmando la relación entre ambas variables.

Tabla 5. Relación entre las estrategias de afrontamiento centradas en la evitación del problema y el estrés laboral.

| | | | Estrés laboral |
|-----------------|---|----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Estrategias de afrontamiento centradas en la evitación del problema | Coeficiente de correlación | de - ,624 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 60 |

Nota. El análisis correlativo es significativo en el grado 0,01 (bilateral).

Al aplicar la prueba se determinó que las estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema están en relación inversa con respecto al estrés (Rho = -0,624); Por tanto, se afirma la relación entre ambas variables

Tabla 6. Relación entre las estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 y el estrés laboral

| | | Estrés laboral | |
|----------|----|---------------------------|------------------|
| Rho | de | Estrategias | de |
| Spearman | | afrontamiento frente a la | correlación |
| | | COVID-19 | Sig. (bilateral) |
| | | | N |

Nota. El análisis correlativo es significativo en el grado 0,01 (bilateral)

Al aplicar la prueba se encontró que las estrategias de afrontamiento están en relación inversa con respecto al estrés (Rho = -0,669); Por tanto, existe relación significativa entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se determinó establecer la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento respectivo en el personal enfermero dentro de un contexto de COVID 19 mediante la aplicación de acciones necesarias y la implementación de instrumentos para alcanzar los hallazgos necesarios. De esta forma, se expone, a continuación, la discusión de los resultados y el contraste con lo expuesto por los demás autores.

Respecto al primer objetivo específico dirigido a analizar el grado de estrés en el personal enfermero, se evidenció que existe un nivel moderado de estrés respecto al contexto en el que se desenvuelven los trabajadores. De esta forma, se tuvo que 66,7% de ellos tiene un nivel moderado y el 25% presentó un nivel leve.

Y con características similares se encuentra la investigación presentada por Alharbi y Alshehry, 2019, quien comprueba que los altos niveles de carga laboral inciden negativamente en el desarrollo del personal enfermero desencadenando cuadros de estrés laboral. De esta forma, contrastando ambos resultados se establece que, factores como la sobrecarga laboral, agotamiento y cuadros de estrés comprometen la productividad y el rendimiento, así como afectan la calidad de la atención al paciente.

Efectivamente, los problemas, como los riesgos de seguridad en el lugar de trabajo, afectan la satisfacción laboral y la salud de las enfermeras. Aunque esto es más importante para los contextos en desarrollo, es importante en el desarrollo de estrategias y programas de intervención para mejorar los resultados relacionados con la enfermera y el paciente.

Asimismo, otro enfoque que guarda similitud con los resultados obtenidos es la investigación de Alhadi et al., 2018, quien hace hincapié que el estrés laboral es un fenómeno recurrente y con altos índices de incidencia dentro del contexto sanitario. En efecto, después de aplicar correctamente los instrumentos, realizar una evaluación integral del contexto analizado y desde una perspectiva laboral de las autoras, es fundamental mencionar que, el grupo enfermero está a la vanguardia del sistema de prestación de atención médica y se ha

evidenciado que exhiben un alto nivel de agotamiento y estrés, dependiendo del área en la que se desempeñen. Teniendo en cuenta a los autores mencionados, también influye el tema de infraestructura interna y gestión de los establecimientos sanitarios. De esta forma se sabe que, los hospitales se enfrentan a problemas sociales, financieros y de recursos únicos que potencialmente pueden hacer que el entorno de trabajo sea frustrante. En la investigación queda en manifiesto el grado de agotamiento emocional experimentado por las enfermeras, el cual varió con la ubicación de trabajo y fue mayor en las enfermeras de la unidad de psiquiatría, lo que permite entender que independientemente del área asignadas, el estrés laboral está presente en todo el grupo, en general.

Por lo tanto, la administración de enfermería puede hacer un esfuerzo para comprender los niveles de agotamiento y mejorar estratégicamente el ambiente de trabajo para las enfermeras con el fin de minimizar los factores estresantes que conducen al desgaste y mejorar la satisfacción laboral.

Con respecto al análisis del segundo objetivo específico que midió el nivel de afrontamiento del estrés en el grupo enfermero, se determinó que prevalece el nivel regular respecto a las estrategias para contrarrestar los cuadros de estrés laboral. De esta forma, del total de enfermeras encuestadas, 66.7% manifestó tener un nivel regular, mientras que solo 21.6% se determinó bajo un nivel bueno de afrontamiento.

Estos resultados coinciden con lo mencionado por Palma, 2018, que en su investigación evidenció que un grupo importante de enfermeras percibió un alto nivel de estrés pero que solo 43.3% de ellas tuvieron un nivel medio de afrontamiento frente a la problemática, motivo por el cual no logran rendir opimamente con sus labores diarias y generan retrasos en los procesos de atención y un clima desfavorable con los demás profesionales. De esta forma, se entiende que mantener una gestión de mecanismos es parte fundamental de una estructura interna hospitalaria, en este sentido es importante delimitar la gestión de procesos que pueda en paralelo solucionar los conflictos de la

organización y en las áreas que requieran de un monitoreo constante de acuerdo a la carga laboral presente en cada una de ellas.

En el mismo sentido, un enfoque importante coincide con lo señalado por Rocha, 2019, quien en su aporte propone las estrategias de Mindfulness para manejar cuadros severos de estrés crónico y en contraste con los resultados obtenidos en la investigación se establece que, las intervenciones relacionadas con el trabajo son importantes para mejorar la salud ocupacional en las enfermeras y deben centrarse en reducir las demandas de trabajo, aumentar el control del trabajo, mejorar el apoyo social y un sistema de recompensas bien equilibrado.

En ese mismo contexto y de acuerdo a los enfoques de los autores, son necesarias las intervenciones en el lugar de trabajo, es decir, la creación de entornos de trabajo saludables y la mejora de la calidad de vida laboral de las enfermeras, destinadas a controlar el estrés ocupacional y el agotamiento de las enfermeras.

Asimismo, los hallazgos logran contrastarse con lo expuesto por Kent et al., quienes explicaron que para afrontar los niveles de estrés crónico es necesario que los directivos o jefes de cada unidad diseñen estrategias o intervenciones personalizadas para adecuar cada mecanismo y lograr alcanzar altos niveles de desempeño en el personal enfermero. Así pues, identificar los factores que podrían ayudar a mantener la salud mental y reducir el estrés y ansiedad relacionada con el coronavirus entre las enfermeras de primera línea es imperativo.

Sin embargo, lo que se analizó en este estudio es la influencia que muestran los autores, ya que el estrés psíquico provocado por la COVID 19 puede ser solucionado a través de medidas organizacionales, entre ellas, fortalecer el apoyo social, brindar apoyo a la adecuación organizacional, brindar apoyo emocional y psicológico. construir resiliencia y manejar el estrés

Respecto al tercer, cuarto y quinto objetivo específico que estuvo dirigido a medir la relación entre las estrategias de afrontamiento (centradas en el problema, en la emoción y en la evitación) y el estrés laboral; los resultados

obtenidos permitieron evidenciar que, la dimensión con mayor índice de asociación fue aquel afrontamiento centrado en el problema (-0,644), le siguen las que están centradas en la evitación (-0,624) y, finalmente, aquellas centradas en la emoción (-0,601), lo que indicó que existen intervenciones enfocadas en reducir, principalmente, los cuadros de estrés laboral y demás desencadenantes.

en este mismo camino: los hallazgos de este aporte se complementan con lo expresado por Neciosup, 2022, quien realizó un análisis exhaustivo de las estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal enfermero en área de COVID – 19; según los resultados se utilizan recursos enfocados en el manejo de las emociones (63,33%) y en el problema (60%), lo que permite contrastar los resultados obtenidos en la investigación en desarrollo. Por lo tanto, según el análisis e interpretación de los resultados, es probable que las enfermeras se encuentren con una amplia gama de situaciones angustiantes, desafiantes y, a veces, traumáticas. Sin embargo, la pandemia COVID-19 ha creado niveles sin precedentes de estrés, riesgo, incertidumbre y ansiedad para las enfermeras.

Así como lo expresan Mendoza y Panta 2021, aquellas estrategias centradas en el problema son las que se enfocan, principalmente, en el factor desencadenante de la problemática y pretenden mejorarla o erradicarla por completo. Con este enfoque y los resultados obtenidos en la investigación se afirma que, las discusiones sobre la sostenibilidad de la fuerza laboral de la salud han puesto un énfasis considerable en mejorar la capacidad resolutive de problemas de los profesionales de la salud. Esto significa que las personas tienen la responsabilidad de aumentar su resiliencia para que puedan manejar mejor los desafíos que experimentan.

Por su parte, Torres, 2017, contrasta su enfoque explicando y confirmando que el personal centra su mecanismo de defensa en sus emociones, lo cual explica la poca capacidad de afrontar una situación siendo una persona realista y sobreponiendo lo emocional. En efecto, se sabe que, los profesionales de enfermería se enfrentan a factores estresantes extraordinarios en el entorno

médico y muchos de estos factores siempre han sido inherentes a la profesión: largas horas de trabajo, lidiar con el dolor, la pérdida y el sufrimiento emocional, cuidar a los pacientes moribundos y brindar apoyo a las familias. No obstante, se han diseñado programas que han demostrado ser eficaces para reducir el estrés, mejorar la calidad de vida y aumentar la auto comparación en profesionales de la salud.

Y con caracteres coincidentes se encontró investigación realizada por Amayo, 2021, quien manifestó que los cuadros severos de estrés laboral pueden ser abordados con eficientes programas basados en el afrontamiento pleno para reducir o contrarrestar la problemática. Desde un avistamiento personal y aseveración profesional; el autor reconoce que la implementación de habilidades de afrontamiento saludables e intervención terapéutica, las enfermeras podrán dejar de lado los impactos negativos que la pandemia de COVID-19 ha causado y reintegrarse a sus roles como proveedores de atención médica de cuidado y confiados.

En la misma línea Shahrour, 2020 logra contrastar sus resultados demuestran que, los líderes y gerentes de enfermería están a la vanguardia de responder a las necesidades únicas de sus fuerzas de trabajo durante la crisis de COVID-19, en ese sentido, necesitan implementar estrategias de reducción del estrés para las enfermeras a través de la provisión de días de descanso consecutivos, asignaciones rotativas de pacientes complejos, organización de servicios de apoyo y ser accesibles para el personal. También, deben garantizar la seguridad personal de las enfermeras asegurando y proporcionando medidas de seguridad personal y realizar sesiones informativas para garantizar el bienestar físico y mental de su personal, así como proporcionar referencias a servicios psicológicos apropiados.

VI. CONCLUSIONES

1. Del total de enfermeras encuestadas, el 66,7% evidenció un grado moderado de estrés, por otro lado el 25% de ellas solo registró un nivel leve y solo el 8,3% con niveles severos de estrés laboral. En efecto, estos hallazgos pueden ser explicados por el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos.
2. Se determinó que, con respecto al nivel de afrontamiento desde el enfoque enfermero, el 66,7% de las encuestadas manifestó desarrollar un nivel regular, mientras que 21,6% del total evidenció un nivel bueno de afrontamiento y solo el 11,7% de las enfermeras con un nivel malo. De acuerdo con los resultados, un importante grupo de enfermeras aún no maneja adecuadas estrategias de afrontamiento frente a los cuadros de estrés.
3. Según los índices de correlación estadística, se encuentra que las estrategias de afrontamiento centrada en el problema están en relación inversa con respecto al estrés, lo que evidencia la asociatividad entre las variables.
4. Las estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción están en relación inversa con respecto al estrés ($Rho = -0,601$), lo que permite afirmar la relación entre ambas variables.
5. Se logró determinar que, las estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema están en relación inversa con respecto al estrés ($Rho = -0,624$), lo que permitió establecer una relación significativa y directa entre las variables.
6. Respecto a la relación entre el estrés laboral y el afrontamiento frente a la COVID – 19, se determinó un coeficiente de $-0,669$ afirmando una relación significativa y directa entre las variables analizadas

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a la oficina de Recursos Humanos y a la Jefatura del servicio de enfermería, administrar adecuadamente los horarios de trabajo evitando la sobrecarga de hora en las áreas de mayor poder de infección para contribuir a flexibilizar el horario en este tipo de profesionales
- 2.** Se recomienda coordinar con el área de psicología del establecimiento para la organización de las sesiones de afrontamiento del estrés en el personal enfermero y, también, promover la capacitación pertinente con respecto a los problemas del estrés que pueden resurgir a la crisis epidémica.
- 3.** Se recomienda a la dirección del establecimiento de salud, reforzar la asociación entre el afrontamiento y el estrés organizando jornadas de integración y afrontamiento para manejar cuadros severos de estrés entre los grupos de trabajo
- 4.** Se recomienda a la oficina de recursos humanos, implementar estrategias de inteligencia emocional para definir un mejor conocimiento de la autorregulación y la automotivación y, de esta forma, afrontar contextos severos de crisis laboral.
- 5.** Se recomienda continuar elaborando líneas de investigación relacionadas a este contexto y a la situación sanitaria que atraviesa el personal de salud.

REFERENCIAS

- (1) Seminario RJ. La pandemia de la COVID-19 y su impacto económico, social y salud. *Ágora* [Internet] 2021 [citado 16 de junio de 2022];8(1):1-2. Disponible en <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/160>
- (2) Organización mundial de la salud (2021). Casi 2 millones de peruanos mueren por factores de riesgo ocupacional. Portal OMS.
- (3) Valero, N., Vélez, M., Duran, Á., & Torres, M. Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Revistas.uta.edu.ec*, [internet] 2020, [Consultado 9 de Mayo de 2022] 5(3), 63-70. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/913>
- (4) Ozamis N; Dosil M; Picaza M; Idoiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* [Internet] 2016 [Consultado 9 de mayo de 2022], 36 (4). Obtenido de https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm
- (5) Almazan, J., Albougami, A. & Alamri, M. Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences* [Internet] 2019, [Consultado 9 de mayo de 2022] 14(4), 376 – 382. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1658361219300757>
- (6) Kent W; Hochard K; Hulbert N. Perceived stress and professional quality of life in nursing staff: How important is psychological flexibility? *Jour Contx Beh Sci* [Internet] 2019, [Consultado 9 de mayo de 2022] 14. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10376178.2019.1647791>
- (7) Walpita, Y. & Arambepola, C. High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia. *Journal of Nursing Manegement* [Internet] 2019, [Consultado 9 de mayo de 2022] Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12930>
- (8) Rocha, Y. El Método del Mindfulness para el control del estrés crónico. *Revistas de post grado* [Internet] 2019, [Consultado 9 de mayo de 2022]

- Obtenido de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/exegesis/article/download/630/554>.
- (9) Chung, K. y Salas, J. Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia – Hospital Regional Docente de Trujillo, 2018 [Internet] 2019 [Tesis de licenciatura] [Universidad Privada Antenor Orrego] [Trujillo] [Consultado 9 de mayo de 2022]. Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4349>
 - (10) Castillo H. La depresión es el trastorno mental más común en Perú general del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" del Perú. Diario El Peruano [Internet] 2019 [consultado 14 de Junio de 2022] Recuperada de <https://andina.pe/agencia/noticia-la-depresion-estrastorno-mental-mas-comun-peru-617059.aspx>
 - (11) Neciosup B. Estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en área Covid-19, Hospital Privado del Perú - Piura, 2022. [Internet] 2022 [Título Profesional] [Universidad Nacional de Piura] [Consultado 9 de mayo de 2022]. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3204793>
 - (12) Mendoza, M.E. & Panta, J.A. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca – 2020 [Internet] 2021 [Tesis de Licenciatura] [UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO] [Cajamarca] [Consultado 9 de mayo de 2022]. Disponible en <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1665/MENDOZA%2C%20M.%20y%20PANTA.%20P.%20%282020%29%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 - (13) Torres, M.Y. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, Marzo 2017. [Internet] 2017 [Tesis de Maestría] [Universidad Cesar Vallejo] [Lima]. [Consultado 9 de mayo de 2022] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 - (14) Amayo, D.C. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público [Internet] 2021 [Tesis de Licenciatura]

- [Universidad de Lima] [Lima] [Consultado 9 de mayo de 2022].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13786/Amayo_Estr%C3%A9s_Laboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- (15) Palma, M.R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. [Internet] 2018 [tesis de segunda especialidad] [Universidad Nacional de Trujillo][Trujillo] [Consultado 9 de mayo de 2022]. Disponible en <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E%20566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (16) Alharbi H, Alshehry A. Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Annals of Saudi Medicine* [Internet] 2019 [Consultado 8 de julio 2022]. Disponible en <https://www.annsaudimed.net/doi/full/10.5144/0256-4947.2019.48>
- (17) Sarsosa, K. & Charria, V. Occupational stress in healthcare staff of four level III health institutions of Cali in Colombia. *Universidad y Salud* [Internet] 2018 [Consultado 9 de mayo de 2022] 20(1), 44 – 52. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- (18) Alhadi A, Elsayed S, Tumah H. Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals. *Perspectives in Psychiatric Care* [Internet] 2018 [Consultado 7 Julio 2022]. Disponible en <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ppc.12262>
- (19) Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y. & Téllez, Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Revista Psicología* [Internet] 2017 [Consultado 9 de mayo de 2022] 16(2).
- (20) Palomino-Oré Candy, Huarcaya-Victoria Jeff. Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horiz. Med.* [Internet]. 2020 Oct [citado 2022 Jul 22] ; 20(4): e1218. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000400010&lng=es. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n4.10>

- (21) Torres M. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, Marzo 2017. [internet] 2017 [Tesis de maestría] [Universidad Cesar Vallejo]. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38138/torres_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (22) Patlan, J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte, [Internet] 2021 [Consultado 9 de mayo de 2022] 35(1), 156- 183. rb.gy/oux6ps
- (23) Londoño, C.; Velasco, M.; Pardo, C.; Escobar, M.; Quintero, Y. & Reyes, L. Condiciones psicométricas de la Escala de Acontecimientos Vitales Estresantes usada en población colombiana. Actualidades en Psicología [Internet] 33(126): 83 – 96. [Consultado 9 de mayo de 2022] <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v33n126/2215-3535-ap-33-126-83.pdf>
- (24) Osorio, J. & Cárdenas, L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet] 2017, 13(1), 81-90. [Consultado 9 de mayo de 2022] <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>
- (25) Rodríguez, M. Tipos de estrés y sus desencadenantes. ¿Cuáles son las distintas clases de estrés y cómo afectan a nuestra salud? Psicología y Mente. [Internet] 2020, [Consultado 9 de mayo de 2022] Recuperado de <https://psicologiyamente.com/clinica/tipos-de-estres>
- (26) Martínez A, Gómez J. Formalización del concepto de afrontamiento: una aproximación en el cuidado de la salud. Revista de enferm [Internet] 2017 [Consultado 17 jun 2022]. Disponible en <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/744/afrontamiento>
- (27) Niño RI, Bravo XY, Ordaz MI, Santillan C & Gallardo MR. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. Rev Psic y educ [Internet] 2019. [Consultado 9 mayo 2022] 14 (2). Disponible en <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/220107>
- (28) Bonfill Accensi Encarna, Lleixa Fortuño Mar, Sáez Vay Flor, Romaguera Genís Sara. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 [Consultado 14 junio del 2022; 19(4):279-282. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&Ing=es.

- (29) Santana-cárdenas, S. Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios* [Internet] 2016, [Consultado 9 de mayo de 2022]. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- (30) Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. Riesgo psicosocial : tendencias y nuevas orientaciones laborales Psychosocial risk : trends and new labour guidelines [Internet] 2018, [Consultado 9 mayo 2022] 21, 532– 544. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v21n40/0124-0137-psico-21-40-00532.pdf>.
- (31) Ganster, D. C, Rosen, C. C. Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management* 9(5) [Internet] 2013, 1085-1122. [Consultado 9 de mayo de 2022]
- (32) Lazarus, R. S. & Folkman, S. El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. [Internet] 1984. [Consultado 9 de mayo de 2022] Barcelona: Martínez Roca.
- (33) Organización Panamericana de la Salud. Coronavirus. Portal PAHO [Internet] 2021 [Consultado 9 de mayo de 2022] <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus>
- (34) Alvarez A. Clasificación de las Investigaciones. Repositorio Universidad de Lima [Internet] 2020. [Consultado 9 de Mayo de 2022). Disponible en <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- (35) Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial. Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

ANEXOS

ANEXO 01. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--------------------------------|--|--|---------------------------------------|--|---|
| V.1: Estrés laboral | "Sobrecarga que exige un esfuerzo adaptativo por parte del trabajador para responder al desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo, el medio laboral y los recursos institucionales" (Guillén et al., 2000, p. 271). | Tensión psicológica provocada por situaciones estresantes que originan una serie de reacciones entre las demandas planteadas por la organización del trabajo, el medio laboral y los recursos institucionales, produciendo agotamiento emocional, despersonalización y problemas con la realización personal" y profesional. | Respaldo del grupo | Apoyo interpersonal entre los trabajadores | Nunca = N; Raras veces = RV; Ocasionalmente = O ; Algunas veces = AV; Frecuentemente = F; Generalmente = G; Siempre = S |
| | | | | Cooperación conjunta | |
| | | | Falta de cohesión | Poca coherencia en los lineamientos | |
| | | | | Débil consistencia entre los procesos | |
| | | | Influencia del líder | Seguimiento organizacional | |
| | | | | Orientación a resultados | |
| | | | Territorio organizacional | Objetivos de trabajos | |
| | | | | Espacio organizacional | |
| | | | | Infraestructura física | |
| | | | Tecnología | Recursos digitales disponibles | |
| Acceso a plataformas digitales | | | | | |
| Estructura Organizacional | Métodos de trabajos | | | | |
| | Recursos materiales | | | | |
| Clima organizacional | Canales de comunicación | | | | |
| | Nivel cooperativo | | | | |
| V.2: Afrontamiento | Aquellaos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986) | Conjunto de estrategias organizacionales que pretenden contrarrestar el nivel de estrés en el personal. | Centradas en el problema | Afrontamiento activo | Mucho (4 Puntos); Bastante (3 Puntos); Un poco (2 Puntos); No, en absoluto (1 Punto). |
| | | | | Planificación | |
| | | | Centradas en la emoción | Apoyo emocional | |
| | | | | Reinterpretación positiva | |
| | | | | Aceptación | |
| | | | | Religión | |
| | | | Centrado en la evitación del problema | Desconexión conductual | |
| | | | | Desahogo | |
| | | | | Uso de sustancias | |
| | | | | Humor | |
| | | | | Auto distracción | |

ANEXO 02. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente instrumento es el medir el nivel de estrés del personal enfermero. Se agradece por anticipado su participación en el estudio, se le informa además que toda la información será manejada anónimamente

II. DATOS INFORMATIVOS

2.1. Edad: años.

2.2. Sexo: F () M ()

2.3. Estado civil: S () C () D ()

2.4. Tiempo de servicio : años.

III. CUESTIONARIO

A continuación, se le presentan 25 ítems, por lo que se recomienda que lea bien los enunciados y luego marca con una equis (X) en la alternativa de respuesta que considere como correcta. Siendo las alternativas: Nunca = N; Raras veces = RV; Ocasionalmente = O; Algunas veces = AV; Frecuentemente = F; Generalmente = G; Siempre = S

| No | Preguntas | 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 | Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes. | | | | | | | |
| 6 | Mi supervisor no me respeta. | | | | | | | |
| 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 organización. | | | | | | | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. | | | | | | | |
| 12 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. | | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. | | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | | | | | | | |
| 18 | Mi equipo se encuentra desorganizado. | | | | | | | |
| 19 | Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | | | | | | | |
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo. | | | | | | | |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado. | | | | | | | |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. | | | | | | | |
| 23 | Mi equipo no me brinda 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 importancia. | | | | | | | |

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.

| N° | Enunciados | No, en absoluto | Un poco | Bastante | Mucho |
|----|--|-----------------|---------|----------|-------|
| 1 | Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer. | | | | |
| 2 | Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy | | | | |
| 3 | Acepto la realidad de lo que ha sucedido. | | | | |
| 4 | Recurso 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 mis sentimientos desagradables. | | | | |
| 13 | Me niego a creer que haya sucedido | | | | |
| 14 | Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo. | | | | |
| 15 | Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. | | | | |
| 16 | Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. | | | | |
| 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 ver la telenovela | | | | |
| 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. | | | | |

ANEXO 03. VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Rujel Correo, María Del Socorro

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2020 **Estrés laboral y afrontamiento a la COVID19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Cruzalegui Sandoval, Adely Isabel
Osorio Cueva, Enna Sol
D.N.I: 74276474

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable (1) : Estrés laboral

DEFINICION CONCEPTUAL: Es el estado mental que se origina a raíz de un desequilibrio en el momento de cumplir con éxito las demandas asignadas, pero sin los recursos necesarios

DEFINICION OPERACIONAL: Se construyó como la respuesta del organismo a nivel cognoscitivo, conductual y emocional frente a situaciones que no pueden ser controladas con los recursos disponibles

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

(1) Respaldo del grupo

Dimensión 2

(2) Falta de cohesión

Dimensión 3

(3) Influencia del líder

Dimensión 4

(4) Territorio organizacional

Dimensión 5

(5) Tecnología

Dimensión 6

(6) Estructura Organizacional

Dimensión 7

(7) Clima organizacional

Variable (2) : Afrontamiento

DEFINICION CONCEPTUAL: Aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como exceden o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman, 1986)

DEFINICION OPERACIONAL: Conjunto de estrategias organizacionales que pretender contrarrestar el nivel de estrés en el personal.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

(1) Centradas en el problema

Dimensión 2

(2) Centradas en la emoción

Dimensión 3

(3) centrada en la evitación del problema

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS.

| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización. | | | | | | | |
| 2 | La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | X | | | | | | |
| 3 | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | X | | | | | | |
| 4 | Los recursos tecnológicos (internet, computadora, impresora, equipos para optimizar el servicio) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | X | | | | | | |
| 5 | Mi supervisor no tiene capacidad para afrontar una situación en representación al área ante los jefes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Mi supervisor no me respeta durante la jornada laboral. | X | | | | | | |
| 7 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración o cooperación conjunta. | X | | | | | | |
| 8 | Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | X | | | | | | |
| 9 | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | X | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales impartidas por la gerencia impiden el buen desempeño. | X | | | | | | |
| 12 | Un trabajador con las mismas obligaciones laborales tiene poco control sobre el trabajo. | X | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal durante la jornada laboral. | X | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir desempeñando un rol competitivo. | X | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | X | | | | | | |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | X | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | X | | | | | | |
| 18 | Mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado. | X | | | | | | |
| 19 | Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | X | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo. | X | | | | | |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado. | X | | | | | |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras áreas o servicios. | X | | | | | |
| 23 | Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | X | | | | | |
| 24 | La cadena de mando distribuida en la entidad no sigue los lineamientos correctos. | X | | | | | |
| 25 | No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de manera eficaz y eficiente. | X | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Rujel Correo, Maria Del Socorro **DNI:** 32959630

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública

Jueves 14 de Julio del 2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GOBIERNO REGIONAL DE ANCAHUELA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PÚBLICA
M. EN S. P. ESPECIALIDAD EN SALUD PÚBLICA
M. EN S. P. ESPECIALIDAD EN SALUD PÚBLICA
Firma del Experto Informante.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Rosales Márquez, Cinthia

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2020 **Estrés laboral y afrontamiento a la COVID19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Cruzalegui Sandoval, Adely Isabel
Osorio Cueva, Enna Sol
D.N.I: 74276474

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS.

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS. | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| Nº | DIMENSIONES / Items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Los trabajadores no comprenden la misión y metas de la organización. | | | | | | | |
| 2 | La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado. | X | | | | | | |
| 3 | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | X | | | | | | |
| 4 | Los recursos tecnológicos (internet, computadora, impresora, equipos para optimizar el servicio) disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | X | | | | | | |
| 5 | Mi supervisor no tiene capacidad para afrontar una situación en representación al área ante los jefes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Mi supervisor no me respeta durante la jornada laboral. | X | | | | | | |
| 7 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración o cooperación conjunta. | X | | | | | | |
| 8 | Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | X | | | | | | |
| 9 | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | X | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales impartidas por la gerencia impiden el buen desempeño. | X | | | | | | |
| 12 | Un trabajador con las mismas obligaciones laborales tiene poco control sobre el trabajo. | X | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal durante la jornada laboral. | X | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir desempeñando un rol competitivo. | X | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | X | | | | | | |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | X | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | X | | | | | | |
| 18 | Mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado. | X | | | | | | |
| 19 | Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | X | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo. | X | | | | | | |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado. | X | | | | | | |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras áreas o servicios. | X | | | | | | |
| 23 | Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | X | | | | | | |
| 24 | La cadena de mando distribuida en la entidad no sigue los lineamientos correctos. | X | | | | | | |
| 25 | No se cuenta con la tecnología para realizar un trabajo de manera eficaz y eficiente. | X | | | | | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Rosales Márquez, Cinthia

DNI: 44349605

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jueves 14 de Julio del 2022



Cinthia Rosales Márquez
Magister en Gestión de los Servicios
de la Salud
C.E.P. 454.05

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Pedemonte Pastor Hilda

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2020 **Estrés laboral y afrontamiento a la COVID19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Cruzalegui Sandoval, Adely Isabel

Osorio Cueva, Enna Sol

D.N.I: 70129682

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Referencia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 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. | X | | | | | | |
| 3 | No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo. | X | | | | | | |
| 4 | El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado. | X | | | | | | |
| 5 | Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Mi supervisor no me respeta. | X | | | | | | |
| 7 | No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha. | X | | | | | | |
| 8 | Mi equipo no respalda mis metas profesionales. | X | | | | | | |
| 9 | Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | La estrategia de la organización no es bien comprendida. | X | | | | | | |
| 11 | Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño. | X | | | | | | |
| 12 | Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo. | X | | | | | | |
| 13 | Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal. | X | | | | | | |
| 14 | No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. | X | | | | | | |
| 15 | No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo. | X | | | | | | |
| 16 | La estructura formal tiene demasiado papeleo. | X | | | | | | |
| 17 | Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo. | X | | | | | | |
| 18 | Mi equipo se encuentra desorganizado. | X | | | | | | |
| 19 | Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. | X | | | | | | |
| 20 | La organización carece de dirección y objetivo. | X | | | | | | |
| 21 | Mi equipo me presiona demasiado. | X | | | | | | |
| 22 | Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo. | X | | | | | | |
| 23 | Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario. | X | | | | | | |
| 24 | La cadena de mando no se respeta. | X | | | | | | |
| 25 | No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. | X | | | | | | |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Pedemonte Pastor Hilda

DNI: 32992254

Especialidad del validador: Maestría en ciencias en enfermería

Martes 08 de Julio del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Hilda Pastor Pedemonte
Hilda Pastor Pedemonte Pastor
MG. EN ENFERMERIA
C.E.P. 45686

Firma del Experto Informante.

Anexo 04. FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA SOBRE ESTRÉS LABORAL

1. **Autoras** : Adely Isabel Cruzalegui Sandoval / Enna Sol Osorio Cueva
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal de Salud
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 25 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923 | 25 |

El resultado muestra que el instrumento es altamente confiable. Además, ítems por ítems la consistencia es como sigue

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| p1 | 51,44 | 642,778 | -,659 | ,940 |
| p2 | 51,00 | 554,000 | ,540 | ,920 |
| p3 | 51,33 | 493,250 | ,908 | ,912 |
| p4 | 52,00 | 505,750 | ,828 | ,914 |
| p5 | 51,78 | 578,194 | ,124 | ,926 |
| p6 | 51,44 | 547,028 | ,518 | ,920 |
| p7 | 53,44 | 583,028 | ,066 | ,926 |
| p8 | 52,44 | 541,028 | ,733 | ,918 |
| p9 | 52,56 | 545,528 | ,409 | ,923 |
| p10 | 52,89 | 555,861 | ,427 | ,922 |
| p11 | 51,67 | 535,250 | ,768 | ,917 |
| p12 | 51,89 | 532,861 | ,772 | ,917 |
| p13 | 51,33 | 554,250 | ,423 | ,922 |
| p14 | 51,44 | 527,528 | ,721 | ,917 |
| p15 | 52,67 | 539,500 | ,752 | ,917 |
| p16 | 52,44 | 523,528 | ,904 | ,914 |
| p17 | 51,00 | 568,750 | ,190 | ,926 |
| p18 | 51,89 | 551,861 | ,391 | ,923 |
| p19 | 51,33 | 517,500 | ,666 | ,918 |
| p20 | 52,11 | 535,611 | ,895 | ,916 |
| p21 | 52,44 | 539,028 | ,767 | ,917 |
| p22 | 51,78 | 507,694 | ,746 | ,916 |
| p23 | 52,33 | 543,750 | ,761 | ,918 |
| p24 | 52,11 | 535,611 | ,895 | ,916 |
| p25 | 51,89 | 528,611 | ,629 | ,919 |

FICHA TÉCNICA SOBRE AFRONTAMIENTO

1. **Autoras** : Adely Isabel Cruzalegui Sandoval / Enna Sol Osorio Cueva
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Personal de Salud
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 28 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,882 | 28 |

El resultado muestra que el instrumento es altamente confiable. Además, ítems por ítems la consistencia es como sigue

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| A1 | 36,89 | 180,861 | ,223 | ,883 |
| A2 | 35,56 | 184,278 | ,121 | ,884 |
| A3 | 35,44 | 184,528 | ,107 | ,885 |
| A4 | 35,89 | 162,611 | ,601 | ,873 |
| A5 | 36,78 | 160,944 | ,863 | ,866 |
| A6 | 35,56 | 169,278 | ,596 | ,874 |
| A7 | 37,00 | 169,000 | ,746 | ,871 |
| A8 | 36,56 | 177,278 | ,313 | ,881 |
| A9 | 36,78 | 178,194 | ,434 | ,878 |
| A10 | 35,56 | 165,278 | ,742 | ,870 |
| A11 | 36,78 | 160,944 | ,863 | ,866 |
| A12 | 36,89 | 171,861 | ,452 | ,878 |
| A13 | 37,22 | 176,944 | ,802 | ,875 |
| A14 | 36,78 | 178,444 | ,258 | ,883 |
| A15 | 37,78 | 187,944 | -,021 | ,884 |
| A16 | 36,89 | 161,361 | ,803 | ,867 |
| A17 | 36,78 | 176,694 | ,508 | ,877 |
| A18 | 35,67 | 181,500 | ,252 | ,882 |
| A19 | 37,11 | 170,111 | ,663 | ,873 |
| A20 | 35,67 | 188,250 | -,053 | ,890 |
| A21 | 36,00 | 185,000 | ,047 | ,888 |
| A22 | 35,78 | 177,194 | ,341 | ,880 |
| A23 | 36,56 | 170,778 | ,542 | ,875 |
| A24 | 37,89 | 187,861 | ,000 | ,883 |
| A25 | 37,22 | 171,194 | ,599 | ,874 |
| A26 | 36,22 | 171,444 | ,518 | ,876 |
| A27 | 37,56 | 182,028 | ,414 | ,880 |
| A28 | 36,22 | 180,694 | ,229 | ,883 |

ANEXO 05. CARTA DE PRESENTACIÓN DE INVESTIGADORAS



AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

MEMORANDO N° 1187 - 2022-GRD-DIRESA-RSP-S/D



A : MC. LUCIA SANDOVAL ROJAS
JEFE DE LA MICRORED YUGOSLAVIA

ASUNTO : PRESENTACION DE ALUMNA PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACION DE LA UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

FECHA : Nuevo Chimbote, 18 de Julio 2022

Mediante el presente comunico a Usted brindar las facilidades a la alumna de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, quien realizara su Trabajo de Investigación, titulada ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO FRENTE A LA COVID 19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD YUGOSLAVIA que Usted tan dignamente dirige, Que a Continuación se detalla.

| N° | NOMBRE Y APELLIDOS |
|----|----------------------------------|
| 01 | OSORIO CUEVA ENNA SOL |
| 02 | CRUZALEGUI SANDOVAL ADELY ISABEL |

Atentamente


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
RED DE SALUD PACIFICO SUR

Lic. Jesús Elias Cruzado Trecco
DNI. N° 46292519 CEP. N° 44515
DIRECTOR EJECUTIVO

JECT/PMLLC/BHA/III/mrc



ANEXO 06. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

 **Universidad
César Vallejo**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 10 de mayo de 2022

Señor(a)
Dr. HÉCTOR SILVA CAMPOS
AV.SAUCÉS S/N NUÉVO CHIMBOTÉ ANCASH- SANTA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

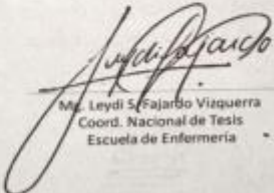
De mi mayor consideración:


Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que las Bach. ENNA SOL OSORIO CUEVA, con DNI 74276474 y Bach. Adely Isabel Cruzalegui Sandoval, con DNI 70129682 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO FRENTE A LA COVID19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN CENTRO DE SALUD, NUEVO CHIMBOTE, 2022** en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.


Atentamente,



Ms. Leydi S. Fajardo Viqueerra
Coord. Nacional de Tesis
Escuela de Enfermería

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
SEGO DE SALUD Y ATENCIÓN PRIMARIA
INICIALES TUCOLINA

M.C. Hector Silva Campos
CNP 34339
Jefe de Encargado

cc: Archivo PTUN.





ANEXO 07. EVIDENCIA DE TRABAJO







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y afrontamiento frente a la COVID 19 en el personal de enfermería en un Centro de Salud, Nuevo Chimbote, 2022.", cuyos autores son OSORIO CUEVA ENNA SOL, CRUZALEGUI SANDOVAL ADELY ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Febrero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN DNI: 71977614 ORCID: 0000-0003-4692-0518 | Firmado electrónicamente por: LFAJARDOV el 22- 02-2023 11:01:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0534072