



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Malo Chiclayo, Cecilia Cristina (ORCID: [0000-0003-1131-1990](https://orcid.org/0000-0003-1131-1990))

ASESORA:

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: [0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios,

Ser maravilloso que día a día me da fuerzas y fe en los momentos difíciles para seguir adelante y la dedicación para poder llegar hasta aquí.

A mi hija Gaela Sophia,

Mi felicidad, motor y gran motivación para salir adelante siempre.

A la memoria de mis Abuelitos Juana y Julio,

Por todo su amor y sus enseñanzas, que desde el cielo supieron guiar mis pasos.

A mis padres Yris y Alberto,

Por ser fuente de apoyo constante en toda mi vida

Cecilia Cristina Malo Chiclayo.

Agradecimiento

A mi asesora Miryam G. Lora loza,

Por ayudarme y brindarme sus amplios conocimientos para poder llegar a mi meta.

Al personal asistencial de la U.E. 412 Salud Virú,

Por su tiempo y apoyo para poder recolectar datos de mi trabajo de investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo,

Por brindarme la oportunidad y darme los mejores maestros que con sus enseñanzas me ayudaron a poner en práctica todo lo aprendido.

Cecilia Cristina Malo Chiclayo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Criterios de la investigación	18
3.3.3. Muestra	18
3.3.4. Muestreo	19
3.3.5. Unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.4.1 Técnica	19
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.....	26
Tabla 2: Nivel de la variable de estrés laboral y en sus dimensiones en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.....	27
Tabla 3: Nivel de las estrategias de afrontamiento y sus dimensiones en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.....	28
Tabla 4: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.....	29
Tabla 5: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.....	30
Tabla 6: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.....	31

Resumen

El estrés laboral es un factor recurrente en el personal sanitario suponiendo una serie de respuestas dominadas estrategias de afrontamiento, es por ello que esta investigación tuvo como objetivo principal el establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020; siendo un estudio descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño de corte transversal, con una población de 185 trabajadores asistenciales y una muestra de 125 trabajadores. Aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables; obteniendo un alto nivel de estrés laboral con un resultado de 46%, en cuanto a sus dimensiones; el desgaste emocional tiene un nivel medio de 68%, en la despersonalización tiene un nivel alto con un 43%, y en la realización personal un nivel alto de 46%. Asimismo, el nivel de las estrategias de afrontamiento es adecuado con un 78%, por otro lado, en la dimensión enfocados en el problema tiene un nivel adecuado de 72%, enfocados en la emoción con un nivel adecuado de 74% y enfocados en la evitación con un nivel adecuado de 76%. En cuanto a la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento; tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.925 siendo positiva muy alta, aceptando la hipótesis de relación entre ambas variables, con un valor de Chi cuadro de 119.41 y un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $< 5\%$. Concluyendo así que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Palabras claves: *estrés laboral, estrategias de afrontamiento, estrés, COVID-19.*

Abstract

Work stress is a recurring factor in health personnel assuming a series of responses dominated by coping strategies, which is why this research had as its main objective to establish the relationship between work stress and coping strategies in care workers of the Unit Executor 412 Salud Viru during times COVID-19.2020; being a descriptive correlational study, with a quantitative approach and a cross-sectional design, with a population of 185 healthcare workers and a sample of 125 workers. Applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument for each of the variables; obtaining a high level of work stress with a result of 46%, regarding its dimensions; emotional exhaustion has a medium level of 68%, in depersonalization it has a high level with 43%, and in personal fulfillment a high level of 46%. Likewise, the level of coping strategies is adequate with 78%, on the other hand, in the dimension focused on the problem it has an adequate level of 72%, focused on emotion with an adequate level of 74% and focused on the problem. avoidance with an adequate level of 76%. Regarding the relationship between the level of work stress and coping strategies; It has 46.4% of both a high and adequate level, with a Spearman Rho correlation of 0.925 being very high positive, accepting the hypothesis of the relationship between both variables, with a Chi value of 119.41 and a value of $p = 0.000$ at a significance level $<5\%$. Thus, concluding that there is a relationship between work stress and coping strategies in healthcare workers of the Executive Unit 412 Salud Viru during times of COVID-19.2020.

Keywords: *labor stress, coping strategies, stress, COVID-19.*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se vive una pandemia producto de la COVID-19, que resulta sofocante para la gente, por la ansiedad y el pánico que genera, lo que resulta abrumador emocionalmente en personas de todas las edades (CDC, 2020). Las acciones asumidas por el MINSA como el distanciamiento social hace que la gente se sienta sola y aislada; esto aumenta la probabilidad de que aumente el estrés y la ansiedad con el paso del tiempo; éstas medidas son indispensables para reducir el aumento de infectados por la COVID-19 (Valero-Cedeño et al., 2020). La gente que ha sido infectada por coronavirus requiere de atención asistencial en su salud física y mental, las familias y toda la comunidad en especial el personal de salud, que enfrente en primera línea durante largas jornadas de arduo trabajo, miedo a ser contagiados, frustrados por las limitaciones del sistema, entre otras situaciones que generan altos grados de estrés (MINSA, 2020b).

El estrés laboral se reconoce en hoy en día como uno de los problemas más relevantes en cuanto a la salud de los trabajadores se refiere, el cual merma su desempeño en la instituciones para las cuales trabaja, es por ello que una persona que labora con alto nivel de estrés suele ser más enfermiza, poco enérgico y motivado, disminuye su producción y aumenta su inseguridad en el trabajo; por consiguiente, la institución en que se desempeña llega a tener un éxito limitado por la competitividad del mercado (Leka et al., 2018).

La población activa, según la OIT, hasta en un 30% presenta este gran problema o enfermedad llamado estrés laboral, siendo así una cifra alarmante en los países desarrollados. La tercera encuesta sobre las condiciones de trabajo de la Fundación Europea (EUROFOUND 2000) determina que el estrés es la segunda causa de enfermedades que afecta con más frecuencia a los trabajadores; debido a lo cual se ha convertido en una problemática de salud pública puesto que, por lo menos, el 25% de los colaboradores han sido afectados por esta enfermedad; y según la Agencia Europea de Seguridad y

Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en un 50 a 60 % de los despidos o renuncias en el trabajo se relacionan con el estrés de tipo laboral (OIT, 2016).

En algunos países europeos como España y también latinoamericanos se han tomado medidas para prevenir este tipo de enfermedades, evitando incidencias innecesarias como accidentes de trabajo, pero además estrés laboral o síndrome de Burnout. De igual manera, en el vecino país chileno se demostró que los empleados en planilla cuando son expuestos a situaciones de estrés laboral son más propensos a sufrir síntomas como la depresión; asimismo, se han hallado reportes en Perú y en Colombia donde se menciona como efecto más común la depresión causada por el denominado estrés laboral o síndrome de Burnout (Helpsi, 2019). Del mismo modo, el personal del campo de la salud presentan un alto grado de estrés como consecuencia de causas emocionales, asimismo presentan un grado medio de estrés aquellos enfermeros que laboran en condiciones inadecuadas (Mejia & Chacon, 2020).

La capacidad de respuesta para enfrentar el estrés por parte de las personas que lo padecen se le denomina estrategia de afrontamiento, cuyo proceso se va aprendiendo con el tiempo y según las múltiples situaciones que viven las personas, quienes buscan la mejor alternativa para optimizar su calidad de vida; no obstante, cada individuo tiene una manera diferente según sus características y su experiencia, entonces el uso de esta herramienta va a diferir y no se puede hablar de un uso correcto, pero sí de un uso adecuado en cuanto ayude a superarlo (Helpsi, 2019).

En el contexto de la COVID-19, el personal de salud se ha visto expuesto a innumerables situaciones extremas en condiciones de trabajo nada favorables, lo que le genera a su vez una serie de emociones que no le permiten desarrollar sus actividades de manera eficiente, pero también perjudica su salud mental, su motivación, generarle ansiedad, miedo, pena, pérdida del apetito, soledad y depresión (MINSA, 2020a). Por consiguiente, si se quiere que los trabajadores de la salud trabajen de manera eficiente se debe mejorar no sólo las condiciones de infraestructura sino su salud mental, más aún en las circunstancias de emergencia sanitaria por la pandemia que se vive en estos tiempos.

En la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, se ha observado entre los trabajadores asistenciales demostraciones de cansancio e impresión de sobrecarga laboral, cuyos hechos dificultan el cumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo las frases más comunes utilizadas por ellos mismos: “me siento agotado”, “desearía cambiar de trabajo”, “me preocupa mi familia”, “tengo temor al contagio”, “esta rutina me cansa”, “no tengo ganas de venir a trabajar”, etc.”

Frente a esta situación se ha planteado el problema siguiente: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, durante tiempos COVID-19.2020?

Esta investigación se justifica, teóricamente, mediante los aportes científicos se utilizarán para reforzar la teoría sobre estrés laboral del personal asistencial, quienes por el alto nivel de carga laboral están propensos a desarrollar cualquier cuadro clínico que pueda perjudicar su salud, de este modo esta investigación aportará conocimientos científicos para sustentar las estrategias de afrontamiento que son aplicadas por los trabajadores asistenciales para enfrentar en primera fila la pandemia y continuar brindando los cuidados que requiere la población.

En lo práctico, se analizará de qué manera las estrategias que utiliza el personal asistencial de la unidad ejecutora 412 Salud Virú son efectivas frente al estrés laboral, para ello tendrá que contribuir a generar propuestas de solución que ayuden a desarrollar las habilidades de los trabajadores para fomentar en ellos iniciativas para enfrentar el estrés laboral; asimismo, generar aprendizajes para el mejor autocontrol de las personas, la manera cómo manejar el estrés y la comunicación asertiva investigadas para este trabajo.

En lo social, el impacto del estrés laboral va más allá de los centros de salud, pues afecta la vida familiar de los trabajadores, alterando su vida personal y social. Y en lo metodológico, se aplicarán instrumentos de evaluación que han sido validados y han demostrado confiabilidad en otros trabajos de investigación

y han sido adaptados para éste, los cuales a su vez podrán ser usados en próximas investigaciones.

Y desde esta perspectiva se planteó como hipótesis: Existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020. El objetivo principal para esta investigación fue establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020. Conjuntamente con los objetivos específicos se planteó Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020; Identificar el nivel de estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020. Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020; Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020; Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación resalta un tema muy controversial para los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos de COVID-19 sobre el nivel de estrés en el trabajo y las diferentes maneras de afrontarlo, dejando los elementos específicos para la realización y la discusión de resultados, con el objetivo de presentar primero los referentes empíricos de la investigación y describir ambas variables, y la relación y correlación entre ellas.

Entre los reportes internacionales se tiene el de Betancourt y Domínguez (2020), realizado en Ecuador, cuya finalidad es Determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de COVID-19. Hicieron un estudio observacional, analítico, de corte transversal en el mes de agosto de 2020 en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Se incluyó a todos los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería del Hospital Rodríguez Zambrano, que laboran en el área de cuidados intensivos que actualmente debido a la emergencia sanitaria laboran durante 13 horas diarias. La encuesta aplicada es “*The Nursing Stress Scale*” La adaptación cultural de la escala se hizo por medio del método de traducción – retrotraducción. Participaron en el estudio 14 profesionales de enfermería, 2 auxiliares de enfermería y 8 internos de enfermería, con edad promedio de 21 a 40 años de edad, se obtuvo como resultado que factores de muerte y sufrimiento, carga laboral son los causantes de mayor índice de estrés laboral. Concluyendo así que existe mayor índice de estrés laboral en los trabajadores sobresaliendo el femenino, siendo indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés.

En el estudio de Saltos (2017), en Ecuador, se centró en la importancia de la semejanza en el nivel de estrés en el trabajo con las estrategias para afrontarlo usadas por los médicos del Ministerio de Salud Pública del Distrito 09 de Guayas durante los meses de mayo y setiembre; en un estudio de tipo transversal y

cuantitativo, no experimental correlacional; con un universo muestral de 52 médicos; donde el 28% obtuvo como resultado estrés mínimo, el 61.5%, estrés moderado; y el 9.5%, estrés alto. Se pudo determinar que el estrés alto lo tuvo el segundo nivel de atención, mayormente en varones, cuyos contratos eran provisionales y también en aquellos que tenían trabajos adicionales. Sin embargo, el personal médico con alto nivel de estrés su salud se ve afectada en menor plazo. Concluyendo así que las estrategias para afrontar el estrés que más usaron son las de resolución de problemas, la reestructuración cognitiva y el apoyo social. Otras menos utilizadas fueron la autocrítica y el aislamiento social. Para finalizar, se halló correlaciones relevantes entre los niveles de estrés y las estrategias de autocrítica, pensamiento desiderativo y aislamiento social.

En cuanto a Ospina (2016), en Colombia, realizó una investigación cuyo objetivo es el de identificar y ver semejanzas en los niveles y síntomas de estrés característicos de los estudiantes varones y mujeres una institución de educación superior militar de Bogotá, D.C., y sus estrategias para afrontarlo adoptadas por dichos estudiantes, en el ámbito académico como militar; el autor desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y comparativo; participaron 261 estudiantes, y se obtuvo resultados que arrojan que no existen diferencias estadísticas entre los dos sexos en las variables estudiadas y en los niveles de estrés y las estrategias para afrontarlo son parecidos para ambos grupos en todas las carreras y los periodos de estudio; la hipótesis de trabajo fue desacata ya que no existía diferencias entre mujeres y varones sobre todo en lo referido a síntomas de estrés y estrategias de afrontamiento.

En el reporte de Texeira y Gherardi (2016), en Brasil, realizaron un estudio para analizar el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas por técnicos y auxiliares de enfermería de un hospital universitario, así como su asociación con variables sociodemográficas. Tuvieron una muestra aleatoria de 310 técnicos y auxiliares de enfermería. Para la evaluación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento se aplicó la Job Stress Scale y la Escala Modos de Enfrentamiento de Problemas. La muestra se compone de una mayoría de mujeres, con una edad media de 47,1 años, casadas o en pareja, auxiliares de enfermería, con único vínculo de empleo y que tuvieron trabajo en el último año.

El análisis de la exposición al estrés laboral, de acuerdo con el Modelo Demanda-Control, evidenció que 17,4% de los auxiliares y técnicos estaban sometidos a alto nivel de estrés; 75,5% expuestos al nivel intermedio y baja exposición al estrés estaba presente en 7,1% de la muestra. El resultado que las estrategias centradas en el problema resultaron ser protectoras en relación al estrés, concluyendo así de esta manera de hacer frente a los factores de estrés en el hospital se puede trabajar de manera optimizada entre los profesionales.

En el ámbito nacional, en Arequipa, Huallpa y Ortiz (2019), reportan una investigación cuyo objetivo fue sostener la relación que hay entre el estrés laboral y las estrategias para afrontarlo en el personal asistencial de UCI del Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019; la muestra consta de 26 enfermeras/os; obteniendo resultados que revelan que el 75% de las/os enfermeras/os reportan un bajo nivel de estrés laboral; el 25%, un nivel mediano; y las condiciones que generan estrés con mayor frecuencia es en la dimensión la infraestructura física, siendo la sobrecarga de trabajo, en el ambiente psicológico al presenciar cómo sufren los pacientes y los familiares por el estado y la muerte de éstos, así como la falta de apoyo psicológico por parte de las instituciones donde laboran. En cuanto las estrategias para afrontar el estrés, los trabajadores muestran un 43.8% de nivel mediano, es decir, la capacidad para afrontar el estrés por aproximación; para ello aplicaron estrategias de análisis lógico, la revalorización positiva, la búsqueda de apoyo/orientación y resolver problemas, concluyendo entre el estrés laboral y las estrategias para enfrentarlo sí existe relación significativa. (Ji cuadrado 0.013)

En el reporte de Iquira y Barrera (2017), realizaron una investigación en Arequipa, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en las enfermeras. Se aplicó el Maslach Burnout –General Survey (MBI GS) que mide el nivel de síndrome burnout y para las estrategias de afrontamiento se utilizó el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE). La muestra fue de 379 enfermeras del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo. Los resultados manifiestan que un elevado porcentaje de la muestra presenta predominantemente un nivel bajo el síndrome de burnout, siendo la estrategia de afrontamiento que más utilizan es

la centrada en el problema, concluyendo así la correlación entre el nivel bajo de síndrome de burnout y la estrategia de afrontamiento centrado en el problema y entre el nivel alto del síndrome de burnout y la estrategia de afrontamiento centrado en la emoción.

En el reporte de Villagaray (2019), realizado en Lima, cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de las enfermeras/os de la UCI Pediátrica de un Hospital Nacional de Ayacucho 2019; este trabajo fue correlacional de tipo cuantitativo y de corte transversal y se desarrolló con 35 miembros del personal de enfermería; los resultados presentan el uso de estrategias de afrontamiento frente el estrés laboral en un nivel mediano: un 50%, en evitación emocional; un 47%, a la negación; y un 56% en apoyo emocional.

Además, Chipana (2017), en Lima, tuvo como propósito principal medir el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que utiliza el personal de enfermería del Ministerio de Salud en un nosocomio de la Ciudad de Chanchamayo; este estudio de método descriptivo transversal, de tipo cuantitativo trabajó con la población – muestra compuesta por todo el personal de enfermería que desarrollan actividades en el área de hospitalización del Hospital de Apoyo de Pichanaki; obteniendo como resultado que las enfermeras demuestran un bajo grado de estrés laboral; estas profesionales aplican estrategias para afrontar el estrés como la focalización, el apoyo social, la expresión emocional, la evitación del problema, la religión, la evaluación, la solución de problemas para evitar y contrarrestar el estrés laboral.

Por su parte, Huamán (2018), realizó un estudio en Cajamarca y tuvo como fin evaluar los principales factores del estrés en el trabajo y las estrategias para afrontarlo por los trabajadores enfermeros/as del Hospital General de Jaén; el autor utilizó una investigación descriptiva, cuyo diseño fue transversal; la muestra fue tomada entre los trabajadores del área de enfermería quienes en un alto porcentaje son mujeres, con un rango de edad de adultas jóvenes, de estado civil casadas y tienen entre uno a dos hijos. La mayoría trabaja en el servicio de hospitalización y emergencia, con una permanencia en el trabajo mayor de cinco

años. Entre las causas del estrés laboral destacan las equivocaciones en las actividades cotidianas y sobrecarga laboral, los problemas en dicho centro o entre compañeros. Ellas suelen utilizar algunas estrategias para afrontar el estrés como aquellas centradas en el problema y en el significado del mismo.

Tenemos el reporte de Palma (2018), en Trujillo, estudió cómo identificar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo - 2016; con una muestra de 30 trabajadoras de salud; utilizó los instrumentos: de COPE los cuales arrojaron resultados como sigue: el 63.3% de las enfermeras tienen el nivel más alto; mientras que el 43.3% presentan el nivel medio; concluyendo que sí existe relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento, de forma genérica, el ($P = 0.0467$), según los tipos de estrategias que se enfocan en el problema, el ($P = 0.0329$) y según otras estrategias empleadas, el ($P = 0.0444$).

Otro aporte en Trujillo es el de Chung y Salas (Trujillo, 2018), cuyo propósito fue identificar la relación existente entre el nivel de estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros del HRD de Trujillo; se trabajó con un muestreo de 34 trabajadores del área, las cuales realizan servicio en emergencia, obteniendo como resultado que el 47% de los trabajadores muestran un nivel de estrés bajo; en cambio, el 53% presenta nivel medio de estrés; concluyendo así que no se puede afirmar categóricamente el nivel de estrés está relacionado con el desenvolvimiento profesional en el área, como lo demuestra la prueba Gamma ($p > 0,05$).

En cuanto al aporte de Vizconde (2016), otro estudio realizado en Trujillo, cuyo propósito fue determinar el nivel de estrés y todas sus dimensiones de los trabajadores de enfermería que laboran en el servicio de emergencia para compararlo con los trabajadores del servicio de medicina B del HRD de Trujillo, en el año 2014; para este estudio, trabajó con 35 enfermeros: 25 de emergencia y 10 medicina B, con quienes aplicó un método cuantitativo, con un diseño descriptivo comparativo. Los resultados arrojaron que el 8% presentó un elevado grado de estrés laboral; el 72%, un grado medio; y un 20% tuvo un bajo grado

de estrés. En cambio, en el servicio de comparado (medicina B), el 50% presentó estrés en nivel medio, mientras que el otro 50% un bajo nivel, esto luego de aplicarse la prueba de Mann – Whitley, la que concluyó que no existe significancia estadística, $p > 0,05$.

Al mismo tiempo en el reporte de Rodríguez y Bazán (2015), del estudio realizado en Trujillo cuya finalidad fue evaluar la relación entre el estrés laboral del área de enfermería y la calidad de cuidado que percibe el adulto mayor del servicio de emergencia del HRD de Trujillo 2015; se trabajó con un universo muestral de 25 trabajadores del área de enfermería, asimismo se estableció que 207 pacientes adultos conformaran una muestra probabilística. Los resultados obtenidos fueron que los niveles de estrés laboral del personal de enfermería que desarrolla actividades en el área de emergencia del HRD de Trujillo se distribuyen de esta manera; el 47% obtuvo un nivel bajo, mientras que el 53% presentó nivel alto. En lo referido a la calidad de cuidado que perciben los adultos que concurren a este nosocomio, el 45% percibe una calidad inadecuada en el cuidado; mientras el 55% afirma recibir una calidad de adecuada en el cuidado. Por último, se pudo establecer que existe una relación desde el punto de vista estadístico del nivel alto de estrés y la calidad de cuidado percibido, ya que el resultado llegó al 95% de confiabilidad. ($p < 0.05$), obteniéndose a su vez un nivel de asociación intermedio ($Y = 0.517$, $p = 0.000 < 0.05$).

También el aporte de Rojas y Rivera (2014), en un estudio realizado en Trujillo se propuso como objetivo identificar el grado de estrés y su relación con las estrategias de afrontamiento; se trabajó con un universo muestral de 80 internas del área de enfermería, con quienes se aplicó la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y la Escala de Valoración de Estrategias de Afrontamiento. Los resultados de este estudio determinan que el 51.3% de las enfermeras entrevistadas demuestran un estrés alto; en segundo lugar, el 36.3% presenta un nivel medio de estrés; y sólo el 12.5% de las enfermeras presentan un estrés bajo. Las estrategias que suelen utilizar para afrontar el estrés son las estrategias desadaptativas, en un 53.8%; mientras que el 46.3% utiliza las estrategias adaptativas. Se llegó a concluir que existe una relación con alta significatividad

entre las variables estudiadas, como lo demuestra resultados de la prueba Chi-cuadrado $p=0.012$.

Por último, León y Lora (2020) realizaron una investigación el cual tuvo como fin determinar la relación que existe entre el estilo de vida y el estrés laboral que hay en las enfermeras/os que se encuentran en el área de centro quirúrgico del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, en tiempos del COVID – 19. Su muestra fue de 66 enfermeras/os, se les dio a conocer 2 cuestionarios, uno de Perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996), y otro de estrés laboral elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), obteniendo que la variable estilo de vida y estrés laboral el punto de mayor frecuencia estadística está entre el nivel no saludable del estilo de vida con el nivel medio del estrés laboral con un 39.4%, el nivel saludable del estilo de vida con el nivel medio de estrés laboral con un 33.3%, en promedio existe un nivel saludable de estilo de vida con un 51.5%, y un nivel medio de estrés laboral con un 72,7%. Concluyendo así que existe relación significativa entre ambas variables al haberse demostrado que $r_s = -0.692$ con $p = 1,2532E-10$.

En estos estudios tanto internacionales como nacionales, se analizarán de manera distinta y muy diversa lo referido al estrés laboral y a lo que concierne a los métodos de afrontamiento que aplica los trabajadores de salud. El estrés laboral constituye una respuesta de los sujetos frente situaciones nuevas en las que sus capacidades y conocimientos no encuentran un ajuste para resolver los problemas que puedan presentarse. A pesar de que el estrés puede ser ocasionado por diversas situaciones, laborales o no, tiende a agravarse cuando los sujetos reciben poco apoyo de la gente de su entorno, ya sean éstos superiores a él o sus colegas, o tal vez cuando se siente limitado para enfrentar una situación nueva o conflictiva en el plano laboral (OMS, 2014).

El resultado del estrés es el estado de desequilibrio que suele presentar una persona entre las presiones y exigencias a las que se expone en su día a día y, por otro lado, sus conocimientos y capacidades. Este desequilibrio le presenta un reto a la capacidad de la persona o individuo para enfrentar, y no

solo se relaciona las situaciones en la cual la exigencia en el trabajo logra superar las habilidades que tiene el trabajador para enfrentar estas situaciones; pero también aquellos eventos en los cuales a pesar de que no se van a utilizar los conocimientos y capacidades suficientes, son un cuestionamiento para el colaborador (OMS, 2014).

Claro está que las consecuencias del estrés laboral que generan impacto en la salud y el desenvolvimiento en sus actividades laborales son originadas en el trabajo mismo suelen ser de orden físico y psicológico, las cuales terminan afectando la producción de la empresa (Vilca, 2016). Por consiguiente, el estrés es considerado como la oposición de la conducta o de las reacciones fisiológicas contra las eventualidades que son agresivas o se convierten en un riesgo para la salud emocional de las personas, las cuales manifiestan todo tipo de síntomas de orden físico y psicológico. La búsqueda de propuesta de solución no vienen del aire, puesto que requieren de un diagnóstico para atacar las causas y lograr la armonía, sino el estrés ganará terreno y se volverá en una situación crónica que devendrá en enfermedades o incluso la muerte (Quispe, 2019). Con relación al estrés laboral lo que ocurre es una manifestación que sucede dentro del marco del trabajo, es decir, se puede identificar un entorno físico, pero también circunstancias que no los son como las relaciones, la presión del trabajo, los deberes por cumplir ya sean de manera general o específicas; todos estos factores actúan como estresores que tienen un impacto en lo profesional, y también en lo personal y familiar. (Quispe, 2019).

El estrés se puede clasificar de acuerdo a su intensidad: a) Estrés bajo, cuando las respuestas no son trascendentes, es decir, los estresores son intrascendentes ante la percepción del sujeto. b) Estrés moderado, también llamado estrés medio; este se da cuando la posibilidad llega hasta un 50% de evidencias psicosomáticas. c) Estrés alto, cuando constituye un peligro puesto que puede llegar a afectar de manera significativa la vida del individuo, por tanto, la dificultad para superar este tipo de estrés ya que los estresores ejercen gran impacto en la psiquis de la persona (OMS, 2014).

Para Maslach y Jackson (1982), el estrés puede presentarse en tres dimensiones: el agotamiento emocional que es semejante con la fatiga física o mental, de tal manera que el sujeto demuestra cansancio, primero sin percibirlo, pero luego se da cuenta de que las tareas ya no las realiza como antes por el mismo cansancio que siente, y cuyas causas aún no las reconoce. Una vez que se da cuenta buscará la ayuda necesaria (Sauter et al., 2015).

Por otro lado está la despersonalización, la cual se manifiesta como el recurso de cualidades, afectividad y manifestaciones contradictorias, lejanas e inaccesibles, encauzado a otros individuos, esto se da generalmente a los que fueron favorecidos por un trabajo y les otorgaron responsabilidades; a esto se asocia un acrecentamiento del nerviosismo, lo que convierte a la persona en irritable, generando una limitación en el trabajo que realiza cotidianamente, lo que causa que se distancie o se distancien de él en su entorno laboral, ya sea sus compañeros de trabajo, los clientes, a quienes culpa por su bajo rendimiento y genera una actitud irritable, a veces, hasta sarcástica u ofensiva frente a ellos (Ruiz, 2017).

Y, por último, se encuentra la falta de realización personal, aquella que lo hace carente de logros por la propia necesidad de éstos, puesto que la persona tiende a tener como objetivo la excelencia en lo que hace. Esta búsqueda de excelencia tiene que ver con la relación que debe existir entre la ejecución de determinadas actividades, las cuales realiza de manera individual o las que realiza en compañía de otras personas. Estos comportamientos se relacionan y se manifiestan de orgullo por lo que hace y la satisfacción que siente al hacerlas; pero como ocurre lo contrario, experimenta sentimientos de fracaso en la obtención de sus satisfacciones personales y sociales (Chavez & Quito, 2019).

Por otro lado, el afrontamiento está definido desde diferentes perspectivas, pero siempre ligado al estrés. El estrés será siempre generador de situaciones emocionales desagradables, por ello el propósito del afrontamiento es generar las mejores condiciones para poder dominar estas condiciones poco agradables, ya sean emocionales o estén fuera del sujeto (Silva, 2016). La mejor ayuda para manejar las consecuencias del estrés en todos sus ámbitos es saber afrontarlo

de manera personal o con la gente del entorno como los amigos y familiares para mejorar el desempeño en el campo y según el rol que se cumple (Silva, 2016). Además, Hernández et al. (2007) plantean que el afrontamiento por lo general a la predisposición o capacidad de anticipación que tiene una persona para enfrentarse y poder cambiar una situación desagradable por una llevadera.

Para Burke (1971) las estrategias de afrontamiento que se deben tener en cuenta son estas: relacionarse con distintas personas; desarrollar actividades laborales de manera permanente, en otras palabras mantenerse ocupado más tiempo; utilizar el tiempo libre para otras actividades no cotidianas; asumir nuevas propuestas para solucionar problemas; inhibir el estrés, es decir, no exponerse o evitar en lo posible condiciones desagradables (Torres, 2007).

En resumen, cuando se habla de afrontamiento se enfatiza en la serie de estrategias planificadas o esfuerzos que demanda la persona para enfrentar de manera positiva una situación poco agradable, por no llamarla negativa para ella. Entran a tallar factores internos y externos en la consecución de este propósito; sin embargo, a veces estas situaciones de afrontamiento se encuentran distantes del sujeto y es ahí donde debe utilizar toda su capacidad para lograr el equilibrio frente a estas situaciones estresantes. Actualmente, el rol de estas acciones de afrontamiento es de convertirlas en agentes mediadoras entre las condiciones desagradables o estresantes y la buena salud mental (Macías et al., 2013).

Actualmente existen muchas estrategias posibles de afrontamiento que puede manejar una persona de acuerdo a su criterio. El uso de estas estrategias dependerá del tipo de agente estresor al que se enfrente el individuo, las condiciones en que se produce el estrés y también al nivel de estrés produzca. Carver et al. (1989) afirma que el afrontamiento se presenta de tres formas: a) cuando se centra en el problema; b) cuando se centra en la emoción; y c) cuando está centrado en la evitación; asimismo, su propuesta está basada en 15 estrategias que los sujetos pueden utilizar cuando están frente a una situación estresante (Amarís Macías et al., 2013).

Según los enfocados en el problema, se pueden utilizar las estrategias siguientes: el denominado afrontamiento activo, que se refiere a desarrollar comportamientos con la finalidad de generar esfuerzos para distanciar, evitar o minimizar el impacto de los factores estresantes; la planificación de actividades, la cual se refiere a desarrollar actividades conscientemente planificadas para dominar la situación estresante; la supresión de actividades distractoras, se trata de cómo no distraerse en otras actividades y concentrarse en aquellas que sí ayudará a resolver la situación desagradable; refrenar el afrontamiento, quiere decir que estratégicamente se puede ser capaz de saber en qué momento se debe actuar frente al factor estresante, aunque esto produzca la postergación de la acción de afrontamiento; buscar soporte social por razones instrumentales implica acudir a otras personas para pedirles consejo, tal vez ellas hayan vivido una situación similar y la han podido superar; su orientación servirá de mucho en la capacidad de afrontamiento del estrés (Castagnetta, 2019).

Por otro lado están los enfocados en la emoción como la necesidad de apoyo social por una razón emocional, quiere decir que para disminuir o desaparecer una situación emocional desfavorable se busca el apoyo de otras personas, la comprensión social de los problemas que vive el sujeto estresado; la reinterpretación positiva y crecimiento ayuda a sacar de una experiencia desagradable un aprendizaje positivo, el cual será utilizado en el futuro de manera favorable; la aceptación, en primer lugar de la misma situación como algo real, existente en la vida del individuo; en segundo lugar, la aceptación de que esta situación se va a quedar en su vida de manera permanente o hasta donde pueda superarla; concentrarse en las emociones y liberarlas, aunque suene difícil requiere de mucho esfuerzo ya que se debe luchar contra los prejuicios de la propia persona ya que debe expresar aquellas emociones que no le son agradables; vivir la religión para amenguar la tensión existente en la búsqueda de la espiritualidad (Castagnetta, 2019).

Y por último, los enfocados a la evitación como lo son: el desenganche mental se presenta cuando el sujeto se distrae frente a una serie de sucesos o actividades que lo alejan del foco de su estrés; la negación del estresor, es decir, negarse a creer que lo que vive es real o los estresores son irreales; el humor

siempre será una buena estrategia siempre y cuando se tomen desde la mejor perspectiva: el desenganche conductual funciona cuando el individuo se distancia o no hace nada frente a los factores estresantes, es decir, no esforzarse a conseguir los propósitos que el estrés dificulta conseguir; el uso de sustancias como el alcohol o las drogas para evitar o disminuir el impacto emocional desagradable (Castagnetta, 2019).

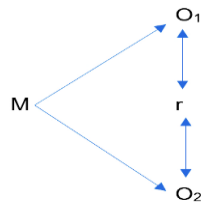
Cabe destacar que el estrés en el trabajo impacta en la salud mental del colaborador de manera directa disminuyendo su capacidad productiva. La situación laboral, en cualquiera de sus campos, exige mucho esfuerzo y dedicación a los individuos, quienes en circunstancias como éstas deben tener a su alcance mecanismos para afrontar estas situaciones estresantes, las cuales si no son manejadas a tiempo y con las estrategias adecuadas pueden hacer que el sujeto colapse y genere conductas que no sólo disminuya su capacidad productiva sino que atente contra su propio organismo mediante la somatización de enfermedades y, en casos más graves, la depresión crónica. En una sociedad global como la que vivimos exige cada vez más demandas que muchas veces sobrepasan la capacidad de las personas quienes, sin embargo, se exigen al máximo poniendo a prueba su capacidad para ser más eficientes y eficaces; manejar mejora la tolerancia ante situaciones adversas y manejarse con un alto grado de profesionalismo (Palma, 2018). Más aún, en el contexto de pandemia de la COVID-19 que se vive actualmente el escenario laboral ha cambiado, las exigencias son mayores, aparecen nuevos factores estresantes, lo que implica mayores exigencias también para manejar el estrés. Las condiciones laborales no estaban preparadas para un contexto como el que se vive; la ruptura abrupta de la rutina de trabajo que se vivía ha generado cambios no sólo en el comportamiento de los individuos sino también en su salud mental.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es descriptivo correlacional, ya que el propósito del estudio es describir lo observado, y lo que acontece con el objeto de estudio en la realidad concreta, en condiciones naturales, y cómo estas variables se comportan o relacionan entre sí (Hernandez & Baptista, 2018).

De corte transversal, porque analiza el hecho estudiado en un momento, haciendo un corte en un periodo determinado.



Dónde:

O1: Estrés laboral

O2: Afrontamiento del estrés en los trabajadores

r: Relación entre O1 y O2

M: Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Variable Correlacional 1: (Cuantitativa)

- Estrategias de Afrontamiento
 - Enfocados en el problema
 - Enfocados en la emoción
 - Enfocados en la evitación

Variable Correlacional 2: (Cuantitativa)

- Estrés Laboral
 - Desgaste emocional
 - Despersonalización
 - Realización personal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

185 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú.

3.3.2. Criterios de la investigación

Criterio de inclusión

- Personal asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú.
- Trabajador con más de un año de antigüedad.
- Trabajadores de ambos sexos.

Criterio de exclusión

- Personal asistencial que no trabaje en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú
- Trabajador con licencia o no asistieron
- Trabajadores que no deseen participar

3.3.3. Muestra

125 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 185}{0.05^2 (184) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 125 \text{ trabajadores}$$

n: Muestra seleccionada para el trabajo de campo. Constituye la variable que se buscó identificar.

p y q: Probabilidad de la población de aparecer o no incluidas en la muestra, donde $p = 0.5$ y $q = 0.5$.

Z: Unidades de desviación estándar, con probabilidad de error = 0.05, equivalente a un intervalo de confianza del 95 %. El valor $Z = 1.96$

N: Total de trabajadores asistenciales.

E: Error estándar de la estimación, debe ser 5%

Cuadro 1 Distribución de la muestra

Especialidades	N°	%
Médicos	24	19%
Enfermeras	28	22%
Obstetras	22	18%
Tec. Enfer.	31	25%
Otros	20	16%
Total	125	100%

Elaboración Propia.

3.3.4. Muestreo

El muestreo fue probabilístico, por lo que tuvo que utilizarse a su vez una fórmula para obtener la muestra respectiva.

3.3.5. Unidad de análisis

Estuvo integrada por todo el personal asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, departamento de La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La encuesta que fue aplicada a los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, cubrieron los criterios de inclusión, y para recoger los datos de manera fidedigna se aplicó de persona a persona, brindado dos cuestionarios ya elaborados pero adaptados a la realidad actual.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó dos instrumentos: el primero para medir el nivel de estrés laboral y el otro para cuantificar las estrategias de afrontamiento.

El instrumento para el estrés laboral (Maslach Burnout Inventory) adaptado por Malo y Lora 2020, Presenta 22 ítems dividido en 3 dimensiones, estas se encuentran conformadas por el agotamiento personal con 9 ítems, la despersonalización con 5 ítems y la falta de realización personal con 8 ítems, con 7 opciones medibles según escala Likert que oscila entre las frecuencias de nunca (0) y todos los días (6).

Cuadro 2 Categorías de las mediciones de la variable nivel de estrés laboral

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

Nota: Maslach Burnout Inventory (MBI) 2012

Se utilizó el instrumento para el estrés laboral (Maslach Burnout Inventory) adaptado por Malo y Lora 2020, Presenta 30 ítems dividido en 3 dimensiones, estas se encuentran conformadas por enfocados en el problema 10 ítems, enfocados a la emoción con 10 ítems, y enfocados a la evitación con 10 ítems; con 4 opciones medibles según escala Likert que oscila entre las frecuencias de nunca (0) y siempre (3).

Cuadro 3 Categorías de las medidas de la variable estrategias de afrontamiento

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

Nota: Inventario de Estimación de Afrontamiento al Estrés (COPE)

Cuadro 4. Ficha Técnica de cuestionario de Nivel de “Estrés Laboral” Malo y Lora, 2020.

Título	Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.
Autoras	Malo Chiclayo, Cecilia Cristina Lora Loza Miryam Griselda.
Año	2020
Contexto de aplicación	Aplicabilidad del Maslach Burnout Inventory en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú.
Validación	<p>El Maslach Burnout Inventory (MBI) fue creado por Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981) para medir los comportamientos negativos dentro del ámbito laboral, ocasionados por el estrés crónico, repercutiendo en el clima y desempeño organizacional.</p> <p><i>Validez interna:</i> En el cuestionario original, se encuentra una consistencia interna de 0.80 en todos los 22 ítems teniendo dos dimensiones, de 3 alternativas múltiples del MBI.</p> <p><i>Validez externa:</i> Fue adaptado y ejecutado por (Malo y Lora 2020), en 25 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú. Alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,0900 y correlaciones mayores a 0,800 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><i>Validez y contenido de estructura:</i> Se efectuó el juicio de expertos por 5 profesionales en la salud con experiencia en estos temas, bajo los principios de evaluación de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken, dando como resultado positivo mayor de 95%, considerándose que el instrumento posee validez. Mg. Jorge Antonio Hernández Vela Mg. Edwards Ericsson Sánchez Medina Mg. Lyla Soledad Malabrigo Velásquez Mg. Bertha Evelina Fernández Vásquez Mg. Juan Luis Rodríguez Vega</p>
Confiabilidad	La prueba alcanzó una fiabilidad de 0.989, según los resultados el instrumento presenta confiabilidad interna altamente significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.991.

Cuadro 5. Ficha Técnica de cuestionario de las “Estrategias de afrontamiento” Malo y Lora, 2020.

Título	Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.
Autoras	Malo Chiclayo, Cecilia Cristina Dra. Lora Loza Miryam Griselda.
Año	2020
Contexto de aplicación	Aplicabilidad del inventario de Estimación de Afrontamiento al Estrés (COPE) en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú.
Validación	<p>El Inventario Multidimensional de Estimación del Afrontamiento COPE es un instrumento creado para evaluar las diferentes maneras en que las personas responden al estrés (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989)</p> <p><i>Validez interna:</i> En el cuestionario original, se encuentra una consistencia interna de 0.80 en todos los 30 ítems teniendo dos dimensiones, de 3 alternativas múltiples del COPE.</p> <p><i>Validez externa:</i> Fue adaptado y ejecutado por (Malo y Lora 2020), en 25 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú. Alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a ,0900 y correlaciones mayores a 0,800 tanto a nivel general como en sus tres dimensiones.</p> <p><i>Validez y contenido de estructura:</i> Se efectuó el juicio de expertos por 5 profesionales en la salud con experiencia en estos temas, bajo los principios de evaluación de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken, dando como resultado positivo mayor de 95%, considerándose que el instrumento posee validez. Mg. Jorge Antonio Hernández Vela Mg. Edwards Ericsson Sánchez Medina Mg. Lyla Soledad Malabrigo Velásquez Mg. Bertha Evelina Fernández Vásquez Mg. Juan Luis Rodríguez Vega</p>
Confiabilidad	La prueba alcanzó una fiabilidad de 0.993, según los resultados el instrumento presenta confiabilidad interna altamente significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.989.

3.5. Procedimientos

Después de la aprobación del plan de investigación por la Universidad Cesar Vallejo, se solicitó los permisos respectivos al director de la Unidad Ejecutora Salud Virú, para la aplicación de las pruebas a los 125 trabajadores asistenciales, firmando el consentimiento informado y se realizó la toma de los instrumentos, recopilándose la información en la base de datos y realizando el

análisis estadístico, el cual se plasmó en el informe final, para su presentación y sustentación.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados se presentaron en tablas y figuras estadísticas adecuados para ser analizados mediante la distribución de frecuencia absolutas, relativas para cumplir los objetivos de la investigación, aplicando el Excel 2019 y el SPSS v25.

Coeficiente de correlación

El coeficiente de correlación para variables cuantitativas es un índice que valora el nivel de correlación existente entre distintas variables relacionadas linealmente.

Se tuvo en cuenta la escala siguiente para el análisis de la correlación entre variables:

Cuadro 6 Escala del coeficiente de correlación de Pearson y Sperman

Valor	Significado de la correlación
-1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a -0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,39	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Nota: Beltrán, 2016.

La verificación de hipótesis se realizará mediante una prueba Chi cuadrado, aplicando la estadística inferencial.

$$\chi^{2*} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con lo establecido en la Declaración de Helsinki se debe tener cuenta el respeto hacia cada uno de los trabajadores, prevaleciendo sus valores y derechos, así como el anonimato para cada participante encuestado, y se basará fundamentalmente en el respeto por la vida y derecho humano teniendo en cuenta los códigos éticos y morales me comprometemos a respetar los principios éticos (Belmont, 2013).

Asimismo, se contempla la Pauta 1 del CIOMS, concordante con la Convención de Ginebra, el cual hace mención de que cada investigador debe avalar que dichos estudios en individuos estén de acuerdo con los principios científicos y se basen en un conocimiento adecuado de la literatura científica pertinente; además las Pautas 4 y 5 en el desarrollo de la investigación a través del consentimiento informado donde el investigador utiliza el medio de comunicación más conveniente para explicar a los participantes el objetivo del estudio y hacer hincapié que pueden retirarse cuando lo deseen (Carrasco, 2009).

También se consideró el principio 21, que protege la intimidad de los participantes, conservando sus dimensiones físico, mental y emocional, igualmente se enfatizó la aceptación voluntaria y confidencialidad de los datos, mediante la firma del consentimiento informado, promoviendo el bienestar y reduciendo al mínimo el daño o perjuicio que estaría expuesto por la presente investigación (Manzini, 2000).

Para garantizar la autenticidad de este estudio, se hizo uso de la herramienta digital Turnitin, la cual preciso el porcentaje de similitud que tiene el trabajo de investigación con respecto a otras hechas anteriormente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

		Estrategias de Afrontamiento			Total	Rho de Spearman		
		Adecuada	Inadecuada	Moderada		P	Valor	
Estrés Laboral	Alto	N°	58	0	0	58	0.000	0.925
		%	46.4%	0.0%	0.0%	46.4%		
	Bajo	N°	0	10	16	26		
		%	0.0%	8.0%	12.8%	20.8%		
	Medio	N°	40	0	1	41		
		%	32.0%	0.0%	.8%	32.8%		
Total	N°	98	10	17	125			
	%	78.4%	8.0%	13.6%	100.0%			

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los datos obtenidos de la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento: se tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.925 siendo positiva muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 2

Nivel de la variable de estrés laboral y en sus dimensiones en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Niveles del Estrés laboral	N°	%
Bajo	26	21%
Medio	41	33%
Alto	58	46%
Total	125	100%

<i>Dimensiones del Estrés laboral</i>	DESGASTE EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	26	21%	39	31%	24	19%
Medio	85	68%	32	26%	43	34%
Alto	14	11%	54	43%	58	46%
Total	125	100%	125	100%	125	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: el nivel de estrés laboral es de un nivel alto de 46%, un nivel medio de 33%; y un nivel bajo de 21%, de los datos obtenidos del nivel de las dimensiones del estrés laboral en cuanto al desgaste emocional tiene un nivel medio de 68%, en la despersonalización tiene un nivel alto con un 43%, y en la relación personal con un nivel alto de 46%.

Tabla 3

Nivel de las estrategias de afrontamiento y sus dimensiones en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Niveles de Estrategias de afrontamiento	N°	%
Inadecuada	10	8%
Moderada	17	14%
Adecuada	98	78%
Total	125	100%

Dimensiones De las Estrategias de afrontamiento	Enfocados en el problema		Enfocados en la emoción		Enfocados en la evitación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuada	5	4%	9	7%	10	8%
Moderada	30	24%	24	19%	20	16%
Adecuada	90	72%	92	74%	95	76%
Total	125	100%	125	100%	125	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: de los datos obtenidos en el nivel de las estrategias de afrontamiento, nivel adecuado con un 78%, nivel moderado con un 14% y por finalmente nivel inadecuado con un 8%. Continuando con las dimensiones de las estrategias de afrontamiento: en la dimensión enfocados en el problema tiene un nivel adecuado de 72%, en los enfocados en la emoción con un nivel adecuado de 74% y en el enfocados en la evitación con un nivel adecuado de 76%.

Tabla 4

Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Enfocados en el problema		Estrés Laboral			Total	Rho de Spearman	
		Alto	Bajo	Medio		P	Valor
Adecuada	N°	58	0	32	90	0.000	0.914
	%	46.4%	0.0%	25.6%	72.0%		
Inadecuada	N°	0	4	1	5		
	%	0.0%	3.2%	.8%	4.0%		
Moderada	N°	0	22	8	30		
	%	0.0%	17.6%	6.4%	24.0%		
Total	N°	58	26	41	125		
	%	46.4%	20.8%	32.8%	100.0%		

Nota: Elaboración propia

Interpretación de los datos obtenidos de la relación entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión de los enfocados en el problema: se tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.914 positivamente muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $< 5\%$.

Tabla 5

Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Enfocados en la emoción		Estrés Laboral			Total	Rho de Spearman	
		Alto	Bajo	Medio		P	Valor
Adecuada	N°	58	0	34	92	0.000	0.909
	%	46.4%	0.0%	27.2%	73.6%		
Inadecuada	N°	0	9	0	9		
	%	0.0%	7.2%	0.0%	7.2%		
Moderada	N°	0	17	7	24		
	%	0.0%	13.6%	5.6%	19.2%		
Total	N°	58	26	41	125		
	%	46.4%	20.8%	32.8%	100.0%		

Nota: Elaboración propia

Interpretación de los datos obtenidos de la relación entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión de los enfocados en la emoción: se tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.909 siendo positiva muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $< 5\%$.

Tabla 6

Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Enfocados en la evitación		Estrés Laboral			Total	Rho de Spearman	
		Alto	Bajo	Medio		P	Valor
Adecuada	N°	58	1	36	95	0.000	0.881
	%	46.4%	.8%	28.8%	76.0%		
Inadecuada	N°	0	10	0	10		
	%	0.0%	8.0%	0.0%	8.0%		
Moderada	N°	0	15	5	20		
	%	0.0%	12.0%	4.0%	16.0%		
Total	N°	58	26	41	125		
	%	46.4%	20.8%	32.8%	100.0%		

Nota: Elaboración propia

Interpretación de los datos obtenidos de la relación entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión de los enfocados en la evitación: se tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.881 siendo positiva alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$.

V. DISCUSIÓN

Esta nueva normalidad comprende de muchos cambios, en la cual estamos aprendiendo y adaptándonos a vivir de una manera distinta a como estábamos acostumbrados. Toda esta situación ha traído consigo muchos problemas físicos y psicológicos para las todas las personas, especialmente para el personal de salud, en donde la preocupación y el estrés por la práctica de hábitos de higiene y toda conducta relacionada al cuidado de la salud han adquirido vital importancia para evitar contagios entre ellos y sus familiares. Además de tener que adaptarse a estas modificaciones en el estilo de vida de la sociedad, tienen que hacer frente a la situación de emergencia sanitaria que atraviesan los diferentes centros hospitalarios, las inquietudes y la ansiedad frente a la COVID 19 y su impacto pueden ser abrumadores y causar estados de mucho estrés, miedo y depresión, que de no ser manejados adecuadamente pueden desencadenar la aparición de muchos trastornos que afectan la salud de los trabajadores asistenciales, para lo cual hemos realizado el siguiente trabajo de investigación. (OMS, 2020).

En la investigación realizada a los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19, en el año 2020; como objetivo general en la tabla 1; en la relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral; tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con un resultado de Rho de Spearman de 0.925 cuya correlación es positivamente muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$, obteniendo que si existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19, con un valor de Chi cuadro de 119.41 y un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$.

En cuanto a Huamán (2018), entre los estresores laborales destacan las equivocaciones en el trabajo y sobrecarga laboral, los problemas en dicho centro o entre compañeros. Ellas suelen utilizar algunas estrategias para afrontar el estrés como aquellas centradas en el problema y en el significado del mismo.

En cuanto a Huallpa y Ortiz (2019), el Ji cuadrado 0.013 obtenido demuestra que sí existe relación significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, Villagaray (Lima, 2019), presenta un mediano nivel de uso de estrategias de afrontamiento al estrés laboral, en lo que se refiere a la evitación emocional 50%; negación 47%, apoyo emocional 56%.

Asimismo, Palma (2018), en Trujillo, encontró que de manera general ($P = 0.0467$), como en el tipo de estrategias enfocadas al problema ($P = 0.0329$) y otras estrategias ($P = 0.0444$), demostrando que sí existe relación significativa entre el nivel de estrés y nivel de para afrontarlo.

En la tabla 2 se presenta que el 46% tiene un nivel alto; un 33%, medio; y finalmente, un 21%, bajo. Y en sus dimensiones, en cuanto al desgaste emocional tiene un nivel medio de 68%, en la despersonalización tiene un nivel alto con un 43%, y en la realización personal con un nivel alto de 46%.

Si bien es cierto los tiempos para investigar no son los mismos, la presente investigación tiene cierta similitud en relación a los resultados de Vásquez (Lima 2020) quien en su tesis desarrollada con trabajadores del del Hospital Cayetano Heredia para analizar la ansiedad, la depresión y el estrés laboral durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 en el año 2020 concluyó que la incidencia de ansiedad es de 68.9%; en depresión, 53.5%; y estrés laboral, 44.4%. Asimismo, se pudo encontrar relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión somática de la ansiedad, puesto que el resultado fue $r = -0.323$ ($p < 0.05$); aunque no se halló relación estadística significativa entre las demás variables.

En cuanto al nivel de las estrategias de afrontamiento (tabla 3), es de un nivel adecuado de 78%; un nivel moderado de 14%; y, por último, un nivel inadecuado con un 8%. Y en sus dimensiones, en la dimensión enfocados en el problema tiene un nivel adecuado de 72%, en los enfocados en la emoción con un nivel adecuado de 74% y en el enfocados en la evitación con un nivel adecuado de 76%, difiriendo de Saltos (2017), que encontró que las estrategias

de afrontamiento más aplicadas correspondieron al uso de resolución de problemas, la reestructuración cognitiva y el apoyo social; las menos usadas fueron la autocrítica y la retirada social. También en el estudio de Huallpa y Ortiz (Arequipa, 2019), se obtuvo en las estrategias de afrontamiento, un nivel mediano (43.8%).

En cuanto a las relaciones entre los niveles de estrés laboral con la dimensión de los enfocados en el problema (tabla 4); un 46.4% tiene tanto de un nivel alto como adecuado, según el resultado Rho de Spearman de 0.914 constituye una correlación positivamente muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$. Según Saltos (2017), se hallaron correlaciones estadísticamente muy significativas entre las estrategias de autocrítica, pensamiento desiderativo, retirada social y el nivel de estrés.

En la tabla 5, en las relaciones entre los niveles de estrés laboral frente a una de las dimensiones, la de enfocada en la emoción; tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, el resultado de la prueba Rho de Spearman de 0.909 establece una correlación positivamente muy alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$. Asimismo, en la tabla 6 de la relación entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión enfocado en la evitación; tiene un 46.4% tanto de un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.881 siendo positivamente alta, con un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, comprobándose la hipótesis planteada; reforzada con un valor de Chi cuadrado de 119.41 y un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$.
2. Identificamos que el nivel de estrés laboral es alto con un 46%, y en sus dimensiones: predomina el desgaste emocional con un nivel medio de 68%.
3. Identificamos que el nivel de estrategias de afrontamiento es adecuado con un 78%, y en sus dimensiones predomina enfocado en la evitación con un nivel adecuado de 76%.
4. Entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión enfocado en el problema si existe relación, con una correlación de Rho de Spearman de 0.914 siendo positiva muy alta.
5. Entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión enfocado en la emoción si existe relación, con una correlación de Rho de Spearman de 0.909 siendo positiva muy alta.
6. Entre el nivel de estrés laboral y en la dimensión enfocado en la evitación si existe relación, con una correlación de Rho de Spearman de 0.881 siendo positiva muy alta.

VII. RECOMENDACIONES

1. El director de la UE 412 Salud Virú en coordinación con la Red Trujillo debe coordinar y/o planificar un programa de capacitación trimestral, sobre prevención del estrés y estrategias de afrontamiento, para evitar problemas tanto en la salud física y mental de su personal asistencial.
2. Motivar por medios de programas de intervención, así como otros que sean de tipo preventivos y promocionales dirigidos a todo el equipo de salud y disminuir la tensión emocional y nivel de estrés laboral.
3. Incorporar capacitaciones mensuales sobre temas de manejo de estrés y crisis para mejorar las estrategias de afrontamiento.
4. El área de psicología de cada establecimiento de salud de la UE 412 Salud Virú debe programar y coordinar con un especialista, sobre el manejo de las emociones y autocontrol del personal asistencial con el propósito de reforzar su potencial de contestación frente a cada inconveniente que se le pueda presentar en el ambiente laboral ya sea con los pacientes y/o personal asistencial, evitando frustraciones y estrés laboral no aceptable.
5. Cada jefe con ayuda del personal de psicología de Hospital, Centro o Puesto de Salud de dicha Unidad Ejecutora debe establecer un grupo de respuesta frente a conflictos para ayudar al personal asistencial en la búsqueda de ayuda y poder controlar los problemas de raíz, con el fin de favorecer y brindar estabilidad emocional a todo personal asistencial.

REFERENCIAS

- Amarís Macías, M., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico* (Vol. 30). <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Belmont. (2013). INFORME BELMONT: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. *Revista Medica Herediana*, 4(3). <https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>
- Castagnetta, O. (2019). *Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos?* *Psicología y Mente*. <https://psicologiymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
- CDC. (2020). *Salud mental y cómo sobrellevar la situación durante el COVID-19*. Centros para el control y la prevención de enfermedades. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>
- Chavez, K., & Quito, J. (2019). *Estrategias de prevención y afrontamiento del síndrome de burnout en estudiantes del internado rotativo de las carreras de medicina y enfermería*. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5433/2/UNACH-EC-FCS-ENF-2019-GUIA-0006-1.pdf>
- Chipana, M. (2017). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016*. <https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>
- Chung, K., & Salas, J. (2018). *Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/RE_ENFE_KAROL.CHUNG_JENNY.SALAS_NIVEL.DE.ESTRES.LABORAL_DATOS.PDF
- Helpsi. (2019). “El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS” - Helpsi - *Capital Humano*. <https://helpsi.mx/2019/08/el-estres-laboral-ya-es-un->

padecimiento-segun-la-oms/

- Hernandez, E., Cerezo, S., & Lopez, G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. En *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* (Vol. 15, Número 3).
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>
- Huallpa, M., & Ortiz, L. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26formald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Iquirá, V. & Barrera, M. (2017). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo. Universidad Católica de Santa María.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7078/76.0335.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán, N. (2018). *Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, 2017*. Universidad Nacional de Cajamarca.
http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2018). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Mejía, C., & Chacon, J. (2020). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Scielo.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- MINSA. (2020a). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID - 19 | UNICEF*. UNICEF.
<https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del->

- MINSA. (2020b). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19*.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- OIT. (2016). *Estres Laboral*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- OMS. (2014). La organización del trabajo y el estrés. *World Health Organization*, 3. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Ospina, A. (2016). *Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de Educación Superior Militar: Análisis comparativo*. Universidad Católica de Colombia.
[https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS DE MAESTRÍA Andrés Ospina Stepanian.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS_DE_MAESTRÍA_Andrés_Ospina_Stepanian.pdf)
- Texeira, C., Gherardi-Donato, E., Pereira, S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012
- Palma, M. (2018). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo*. Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11193/2E566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quijije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v4.n1.2021.308>

- Quispe, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018*. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe Delgado Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe_Delgado_Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, M., & Bazan, C. (2015). *Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Trujillo - 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://core.ac.uk/download/pdf/51279971.pdf>
- Rojas, C., & Rivera, T. S. (2014). Nivel de Estrés y su Relación con las Estrategias de Afrontamiento de las Internas de Enfermería. Hospital de Trujillo - 2013. *Cientifi-K*, 2(1), 20–25. <file:///C:/Users/Noemi/Downloads/285-818-1-PB.pdf>
- León, P., & Lora, M., (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos COVID-19. Hospital III-E, EsSalud- La Libertad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>
- Ruiz, E. (2017). *Intervención de enfermería en un caso de alta complejidad en psiquiatría*. Chile Salud Mental. [http://www.schilesaludmental.cl/pdf/REVISTA 3-4-2017/242-244 intervencion enfermería.pdf](http://www.schilesaludmental.cl/pdf/REVISTA_3-4-2017/242-244_intervencion_enfermeria.pdf)
- Saltos, D. (2017). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas*. Universidad de Guayaquil. [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS SALTOS ATIENCIA DAYANA.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25775/1/TESIS_SALTOS_ATIENCIA_DAYANA.pdf)
- Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (2015). *Factores psicosociales y organizativos*. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organización>
- Silva, B. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015*. Universidad Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/431/Bertha_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, P. (2007). Síndrome de Burnout y autocuidado para médicos que trabajan con enfermos crónicos. *Medwave*, 7(10).
<https://doi.org/10.5867/medwave.2007.10.2279>

Valero-Cedeño, N. J., Mina-Ortiz, J. B., Veliz-Castro, T. I., Merchán-Villafuerte, K. M., & Perozo-Mena, A. J. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Kasmera*, 48(1), 48102042020.
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.3745322>

Vilca, C. (2016). *Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores con enfermedad profesional de la empresa administración de empresas s.a. unidad minera San Rafael - 2015*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8912/Vilca_Monrroy_Clotide.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villagaray, V. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019*. Universidad Peruana Unión.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2702/Vilma_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizconde, E. (2016). *Nivel de estrés en la profesional enfermera(o) de los servicios de emergencia y medicina b. Hospital Regional Docente de Trujillo - 2014*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategias de afrontamiento	El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el estrés.	Es el conjunto de actividades conductuales y cognitivas que se usan para hacer frente a sucesos estresores. Mediante el Inventario COPE.	Enfocados en el problema	Afrontamiento activo Planificación Supresión de actividades distractoras Refrenar el afrontamiento Búsqueda de apoyo social	Ordinal • Nunca • A veces • A menudo Siempre
			Enfocados en la emoción	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales Reinterpretación positiva y crecimiento Aceptación Uso de la religión Centrarse en las emociones	
			Enfocados en la evitación	Desenganche mental Humor Negación Desenganche conductual Uso de sustancias	
Estrés laboral	El estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". (OMS, 2015)	Se refiere a la excesiva demanda laboral que supera la capacidad del individuo generando una saturación física o mental que puede tener consecuencias en la salud, el cual se evaluará el cuestionario de Maslach.	Desgaste emocional	Sentimiento de agotamiento laboral. Sentimiento de estar acabado al final de la jornada. Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo. Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario. Sentimiento de estar quemado por el trabajo.	Ordinal • Nunca • Pocas veces al año o menos • Una vez al mes o menos • Pocas veces al mes • Una vez a la semana • Varias veces a la semana Todos los días
			Despersonalización	Pérdida del interés laboral. Pérdida del entusiasmo laboral. No ser molestado mientras trabaja. Cinismo acerca del valor del trabajo. Dudas sobre la valía del trabajo.	
			Realización personal	Creencia de tener capacidad en la resolución de problemas laborales. Sentimiento de contribución eficaz en la organización. Creencia de ser bueno en su trabajo. Sentimiento de realización en el trabajo. Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena. Sentimiento de eficacia en su trabajo	

ANEXO 2

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

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

Datos Generales:

Sexo: Masculino () Femenino ()

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

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

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

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

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

NIVELES DE INTERPRETACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS - COPE

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

Datos Generales:

Sexo: Masculino () Femenino ()

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

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

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

N°	Ítems	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Enfocados en el problema				
2					
3					
4					
5					
6					

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

30	Actúo como si nunca hubiera sucedido				
----	--------------------------------------	--	--	--	--

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

ANEXO 3: MUESTRA PILOTO DE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

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

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 22 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el nivel de estrés laboral, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.989, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.989.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.991.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N° 01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
.991	22

Nota: Ordenador, SPSS 25

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir el nivel de estrés laboral, de 0.991, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02
Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	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
VAR00001	78.8000	1320.000	.905	.990
VAR00002	78.9200	1309.743	.983	.990
VAR00003	78.6400	1346.073	.788	.991
VAR00004	79.0400	1312.540	.938	.990
VAR00005	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00006	78.9200	1309.743	.983	.990
VAR00007	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00008	78.7200	1335.877	.857	.991
VAR00009	78.8400	1335.473	.935	.990
VAR00010	78.9200	1309.743	.983	.990
VAR00011	78.7600	1349.523	.839	.991
VAR00012	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00013	79.2800	1324.127	.859	.991
VAR00014	78.8000	1329.583	.921	.990
VAR00015	78.9200	1309.743	.983	.990
VAR00016	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00017	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00018	78.6000	1353.417	.802	.991
VAR00019	78.9200	1330.827	.821	.991
VAR00020	78.8000	1330.750	.912	.990
VAR00021	78.8000	1320.000	.905	.990
VAR00022	78.9200	1309.743	.983	.990

Nota: Ordenador, SPSS 25

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítems si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.991 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.983
		N de elementos	11 ^a
	Parte 2	Valor	.981
		N de elementos	11 ^b
	N total de elementos		22
Correlación entre formularios			.978
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.989
	Longitud desigual		.989
Coeficiente de dos mitades de Guttman			.989

a. Los elementos son: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011.

b. Los elementos son: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir el nivel de estrés laboral, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.989 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.989, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el nivel de estrés laboral, instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman- Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 30 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir las estrategias de afrontamiento, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.993, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.993.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.989.

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N° 01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
.989	30

Nota: Ordenador, SPSS 25

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para medir las estrategias de afrontamiento, de 0.989, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

Tabla N°02
Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.

	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
VAR00001	66.8400	615.473	.873	.989
VAR00002	66.8800	619.027	.850	.989
VAR00003	67.0000	594.833	.932	.989
VAR00004	66.8000	612.583	.935	.989
VAR00005	66.6800	630.060	.773	.989
VAR00006	66.9200	606.993	.869	.989
VAR00007	67.0000	593.500	.955	.988
VAR00008	67.0400	607.457	.797	.989
VAR00009	66.6000	628.750	.822	.989
VAR00010	66.8000	616.000	.907	.989
VAR00011	66.8800	615.193	.891	.989
VAR00012	67.0400	595.957	.923	.989
VAR00013	66.7600	609.857	.942	.988
VAR00014	66.9200	610.743	.908	.989
VAR00015	66.7200	612.127	.935	.989
VAR00016	66.8000	615.833	.911	.989
VAR00017	66.9600	593.623	.945	.988
VAR00018	66.9600	606.290	.828	.989
VAR00019	66.6800	629.893	.779	.989
VAR00020	66.8800	600.027	.930	.988
VAR00021	67.0400	602.123	.897	.989
VAR00022	66.9600	593.623	.945	.988
VAR00023	66.7600	615.023	.925	.989
VAR00024	66.6800	622.477	.731	.989
VAR00025	67.0400	596.040	.921	.989
VAR00026	66.8000	614.500	.889	.989
VAR00027	67.0400	603.540	.816	.989
VAR00028	66.6400	629.907	.778	.989
VAR00029	66.7200	617.460	.858	.989
VAR00030	66.8000	607.667	.907	.989

Nota: Ordenador, SPSS 25

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítems si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.989 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario y la totalidad de sus ítems.

Tabla N°03

Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	.980
		N de elementos	15 ^a
	Parte 2	Valor	.977
		N de elementos	15 ^b
	N total de elementos		30
Correlación entre formularios			.987
Coeficiente de	Longitud igual		.993
Spearman-Brown	Longitud desigual		.993
Coeficiente de dos mitades de Guttman			.993

a. Los elementos son: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

b. Los elementos son: VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir las estrategias de afrontamiento, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.993 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.993, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión.

Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir las estrategias de afrontamiento, instrumento elaborado por el autor, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

ANEXO 4: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observaciones y/o recomendaciones				
			Objektividad		Pertinencia			Subsecuencia		Claridad	
			SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Variable N° 01: Estrategias de afrontamiento	1. Enfrentado en el problema	1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer	X	X	X	X					
		2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello	X	X	X	X					
		3. Elaboro un plan de acción	X	X	X	X					
		4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X	X	X	X					
		5. Me concentro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas a un lado	X	X	X	X					
		6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X	X	X	X					
		7. Intento firmemente evitar que otras interferan con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X	X	X	X					
		8. Pienso a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X	X	X	X					
		9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X	X	X	X					
		10. Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X	X	X	X					
2. Enfrentado en la emoción	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	X	X	X	X						
	12. Me altero y dejo que mis emociones afloran	X	X	X	X						
	13. Busco la ayuda de Dios	X	X	X	X						
	14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	X	X	X	X						
	15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	X	X	X	X						
	16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	X	X	X	X						
	17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar	X	X	X	X						
	18. Intento encontrar alivio en la religión	X	X	X	X						
	19. Hablo con alguien de cómo me siento	X	X	X	X						
	20. Aprendo a vivir con ello	X	X	X	X						
3. Enfrentado en la adaptación	21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutas para apartar cosas de mi mente	X	X	X	X						
	22. Me digo a mí mismo "esto no es nada"	X	X	X	X						
		23. Me río de la situación	X	X	X	X					

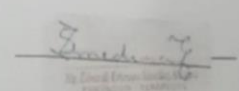
JUEZ #1

Variable N° 02: Estrés laboral	1. Desgaste emocional	24. Siento que me permito hacerme frente y dejo de intentarlo	X	X	X	X			
		25. Suelo despertar con cosas diferentes a ésta	X	X	X	X			
		26. Bebo alcohol o fumo cigarrillos para sentirme mejor	X	X	X	X			
		27. Hago bromas de la situación	X	X	X	X			
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problemas	X	X	X	X			
		29. Utilizo alcohol o drogas para evadirme y superarlo	X	X	X	X			
		30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	X	X	X	X			
		31. Me siento emocionalmente agitado por mi trabajo	X	X	X	X			
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X	X	X	X			
		33. Cuando me levanto por la mañana y miro alrededor a esta jornada de trabajo me siento fatigado	X	X	X	X			
2. Despersonalización	34. Siento que trabajo todo el día con la gente en mi casa	X	X	X	X				
	35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X	X	X	X				
	36. Me siento frustrado en mi trabajo	X	X	X	X				
	37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X	X	X	X				
	38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me causa	X	X	X	X				
	39. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X	X	X	X				
	40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X	X	X	X				
	41. Siento que me he hecho más duro con la gente	X	X	X	X				
	42. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X	X	X	X				
	43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	X	X	X	X				
3. Realización personal	44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X	X	X	X				
	45. Siento que puedo entender mejor a los pacientes	X	X	X	X				
	46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X	X	X	X				
		47. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X	X	X	X			

48. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X	X	X	X	X		
49. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X	X	X	X	X		
50. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X	X	X	X	X		
51. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X	X	X	X	X		
52. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X	X	X	X	X		

Opinión de aplicabilidad: a) Regular () b) Buena () c) Muy Buena (X)

Fecha: 28/09/20


 Dr. César Esteban Sandoval
 Psicólogo Clínico
 U. de Chile

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objektividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Enfocarse en el problema	Variable N° 01: Estrategias de afrontamiento	1. Intento identificar conjeturas de alguien sobre qué hacer	X		X		X		X		
		2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello	X		X		X		X		
		3. Elaboro un plan de acción	X		X		X		X		
		4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		X		
		5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dego otras cosas un poco de lado	X		X		X		X		
		6. Me aseguro de no empujar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		X		
		7. Intento firmemente evitar que otras interferan con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		X		
		8. Pregunta a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		X		
		9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		X		
		10. Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		X		
2. Enfocarse en la emoción	Variable N° 02: Estrategias de afrontamiento	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	X		X		X		X		
		12. Me alivio y dejo que mis emociones afloran	X		X		X		X		
		13. Busco la ayuda de Dios	X		X		X		X		
		14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	X		X		X		X		
		15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	X		X		X		X		
		16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	X		X		X		X		
		17. Siento mucho mal estar emocional y termino por expresar ese mal estar	X		X		X		X		
		18. Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		X		
		19. Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		X		
		20. Aprendo a vivir con ello	X		X		X		X		
3. Enfocarse en la autoestima	Variable N° 03: Estrategias de afrontamiento	21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades constructivas para apartar cosas de mi mente	X		X		X		X		
		22. Me digo a mí mismo "esto no es real"	X		X		X		X		
		23. Me río de la situación	X		X		X		X		

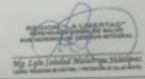
JUEZ #2

1. Desgaste emocional	Variable N° 02: Estrés laboral	24. Asumo que no puedo hacerlo frente y dejo de intentarlo	X		X		X		X		
		25. Suelo alejarme con cosas diferentes a ésta	X		X		X		X		
		26. Bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello	X		X		X		X		
		27. Hago bromas de la situación	X		X		X		X		
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problemas	X		X		X		X		
		29. Critico alivian a amigos para ayudarme a superarlo	X		X		X		X		
		30. Activo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		X		
		31. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
		33. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
2. Despersonalización	Variable N° 02: Estrés laboral	34. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
		35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
		36. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
		37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
		39. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
		40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
3. Realización personal	Variable N° 02: Estrés laboral	41. Siento que me ha hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
		42. Me preocupa que este trabajo me está embrocando emocionalmente	X		X		X		X		
		43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X		
		44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		45. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
		46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
		47. Siento que estoy influenciado positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		

48. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		X		
49. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		X		
50. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		X		
51. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		X		
52. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: a) Regular () b) Buena () c) Muy Buena (X)

Fecha: 26/09/20


Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 41597878

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objektividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Eficacia en el problema	Eficacia en el problema	1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer	X		X		X		X		
		2. Concetro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello	X		X		X		X		
		3. Trabajo un plan de acción	X		X		X		X		
		4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		X		
		5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dego otras cosas un poco de lado	X		X		X		X		
		6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		X		
		7. Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		X		
		8. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		X		
		9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		X		
		10. Me adelgo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		X		
2. Eficacia en la emoción	Eficacia en la emoción	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	X		X		X		X		
		12. Me alboro y dego que mis emociones afloran	X		X		X		X		
		13. Busco la ayuda de Dios	X		X		X		X		
		14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	X		X		X		X		
		15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	X		X		X		X		
		16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	X		X		X		X		
		17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar	X		X		X		X		
		18. Intento encontrar alabo en la religión	X		X		X		X		
3. Eficacia a los 6 meses	Eficacia a los 6 meses	19. Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		X		
		20. Aprendo a vivir con ello	X		X		X		X		
		21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente	X		X		X		X		
		22. Me digo a mí mismo "esto no es así"	X		X		X		X		
		23. Me río de la situación	X		X		X		X		

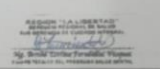
JUEZ #3

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objektividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Desgaste emocional	Desgaste emocional	24. Admito que me puedo manejar frente y dego de intentar	X		X		X		X		
		25. Sueño desperto con cosas diferentes a esto	X		X		X		X		
		26. Siento alcohol o tengo drogas para pensar menos en ello	X		X		X		X		
		27. Hago bromas de la situación	X		X		X		X		
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problemas	X		X		X		X		
		29. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo	X		X		X		X		
		30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		X		
		31. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
		33. Cuando me levanto por la mañana y me dirijo a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
2. Despersonalización	Despersonalización	34. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
		35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
		36. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
		37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
		39. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
		40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
		41. Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
3. Realización personal	Realización personal	42. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
		43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
		44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		45. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
		46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
		47. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		

48. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X	X	X	X	X		
49. Siento que puedo crear un ambiente en clima agradable con mis pacientes	X	X	X	X	X		
50. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X	X	X	X	X		
51. Creo que consigo muchas cosas vitales en este trabajo	X	X	X	X	X		
52. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X	X	X	X	X		

Opinión de aplicabilidad: a) Regular () b) Buena () c) Muy Buena (X)

Fecha: 28/09/20


 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI 4299437

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Estrategias de afrontamiento	Estrategias en el problema	1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer	X		X		X		X		
		2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello	X		X		X		X		
		3. Trabajo un plan de acción	X		X		X		X		
		4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		X		
		5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dego otras cosas un poco de lado	X		X		X		X		
		6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		X		
		7. Intento tenerme alejar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		X		
		8. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		X		
		9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		X		
		10. Me adelgo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		X		
2. Estrategias en la emoción	Estrategias en la emoción	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	X		X		X		X		
		12. Me alboro y dego que mis emociones afloran	X		X		X		X		
		13. Busco la ayuda de Dios	X		X		X		X		
		14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	X		X		X		X		
		15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	X		X		X		X		
		16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	X		X		X		X		
		17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar	X		X		X		X		
		18. Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		X		
		19. Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		X		
		20. Aprendo a vivir con ello	X		X		X		X		
3. Estrategias en la situación	Estrategias en la situación	21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente	X		X		X		X		
		22. Me digo a mí mismo "esto no es así"	X		X		X		X		
		23. Me río de la situación	X		X		X		X		
		24. Asiento que no puedo hacerle frente y dego de intentar	X		X		X		X		
		25. Suelto desahogado con cosas diferente a ésta	X		X		X		X		
		26. Bebo alcohol o fumo cigarrs para sentirme mejor en ella	X		X		X		X		
		27. Hago bromas de la situación	X		X		X		X		
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problemas	X		X		X		X		
1. Dirigente emocional	Dirigente emocional	29. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo	X		X		X		X		
		30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		X		
		31. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
		33. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
		34. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
		35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
		36. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
		37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
2. Despersonalización	Despersonalización	39. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
		40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
		41. Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
		42. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
		43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X		
		44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		45. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
3. Realización personal	Realización personal	46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
		47. Siento que estoy resolviendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		


JUEZ #4

Variable #1: Estrés Laboral	1. Dirigente emocional	24. Asiento que no puedo hacerle frente y dego de intentar	X		X		X		X		
		25. Suelto desahogado con cosas diferente a ésta	X		X		X		X		
		26. Bebo alcohol o fumo cigarrs para sentirme mejor en ella	X		X		X		X		
		27. Hago bromas de la situación	X		X		X		X		
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problemas	X		X		X		X		
		29. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo	X		X		X		X		
		30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		X		
		31. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
		33. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
2. Despersonalización	Despersonalización	34. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
		35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
		36. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
		37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
		39. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
		40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
3. Realización personal	Realización personal	41. Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
		42. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
		43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X		
		44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		45. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
		46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
		47. Siento que estoy resolviendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		

48. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		X	
49. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		X	
50. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		X	
51. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		X	
52. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		X	

Opinión de aplicabilidad: a) Regular () b) Buena () c) Muy Buena (X)

Fecha: 28/05/20


 Firma del JUEZ EXPERTO(A)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Enfocados en el problema	1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer		X		X		X		X		
		2. Concetro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello	X		X		X		X		
		3. Trabajo un plan de acción	X		X		X		X		
		4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		X		
		5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dego otras cosas un poco de lado	X		X		X		X		
		6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		X		
		7. Intento tenerme en cuenta que otras interferían con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		X		
		8. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		X		
		9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		X		
		10. Me atrevo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		X		
2. Enfocados en la emoción	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia		X		X		X		X		
		12. Me alivia y dejo que mis emociones afloran	X		X		X		X		
		13. Busco la ayuda de Dios	X		X		X		X		
		14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	X		X		X		X		
		15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	X		X		X		X		
		16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	X		X		X		X		
		17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar	X		X		X		X		
		18. Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		X		
3. Enfocados en la extracción	19. Hablo con alguien de cómo me siento		X		X		X		X		
		20. Aprendo a vivir con ello	X		X		X		X		
		21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente	X		X		X		X		
		22. Me digo a mí mismo "esto no es así"	X		X		X		X		
		23. Me río de la situación	X		X		X		X		
			X		X		X		X		

JUEZ #5

Variable	Dimensiones	Items	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observaciones y/o recomendaciones		
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia			Claridad	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
1. Desgaste emocional	24. Admito que me siento mal frente y dejo de intentarlo		X		X		X		X		
		25. Siento desgarro con cosas diferentes a esto	X		X		X		X		
		26. Bebo alcohol o fumo drogas para pensar menos en ello	X		X		X		X		
		27. Hago bromas de la situación	X		X		X		X		
		28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	X		X		X		X		
		29. Utilizo alcohol e drogas para ayudarme a superarlas	X		X		X		X		
		30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		X		
		31. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
		32. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
		33. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
2. Despersonalización	34. Siento que trabajo todo el día con la gente me cansa		X		X		X		X		
		35. Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
		36. Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
		37. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		38. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
		39. Me siento como si estuviera al fondo de mis posibilidades	X		X		X		X		
		40. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
		41. Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
		42. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
		43. Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis pacientes	X		X		X		X		
3. Realización personal	44. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas		X		X		X		X		
		45. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
		46. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
		47. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		

48. Me siento con mucha energía en mi trabajo	X	X	X	X	
49. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X	X	X	X	
50. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X	X	X	X	
51. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X	X	X	X	
52. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X	X	X	X	

Opinión de aplicabilidad: a) Regular () b) Buena () c) Muy Buena (X)

Fecha: 28/05/20

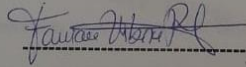
Janet Ramirez
Firma del JUEZ EXPERTO(A)

ANEXO 5: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Geraldine Faviana Urbina Rosales, trabajadora asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, con DNI 47192833, domiciliada en Av. El Cortijo S/n Condominio Andalucía Dpto. 704, del Distrito y Provincia de Trujillo, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020" que lleva a cabo la Br. Malo Chiclayo Cecilia Cristina; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 14 de octubre de 2020.



Firma

Geraldine Faviana Urbina Rosales
LC. EN ENFERMERIA
CEP 2217
DNI 47192833.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Diana del Carmen Arce Chávez, trabajadora asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, con DNI 45626051, domiciliada en Mz. A3 Lote 7 Urb. Los Cedros, del Distrito y Provincia de Trujillo, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020" que lleva a cabo la Br. Malo Chiclayo Cecilia Cristina; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 12 de octubre de 2020.



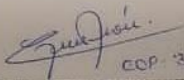
Lic. Diana del Carmen Arce Chávez
Trabajadora Social
C.T.S.P. N° 10770

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Isabel Giuliana Gutiérrez León, trabajadora asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, con DNI 47790225, domiciliada en Calle Los Rosales # 229 Urb. Santa Edelmira, Distrito de Víctor Larco, Provincia de Trujillo, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020" que lleva a cabo la Br. Malo Chiclayo Cecilia Cristina; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 13 de octubre de 2020.



COP. 36133

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lizeth Matilde Bartolo Melly, trabajadora asistencial de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, con DNI 47825175, domiciliada en Calunga Puente Tabla s/n, Distrito California, Provincia de Virú, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020" que lleva a cabo la Br. Malo Chiclayo Cecilia Cristina; dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales, sólo en las áreas académicas en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, 15 de octubre de 2020.



Lic. Lizeth Bartolo Melly
ENFERMERA
C.E.P. 05079

Firma

ANEXO 6: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN

CONSTANCIA

El Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú Dr. Josmill Efraín Espinoza Posadas hace constar que la Lic. **CECILIA CRISTINA MALO CHICLAYO**, Obstetra de profesión, ha sido autorizada para realizar el trabajo de investigación titulado **"ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES ASISTENCIALES DE LA UNIDAD EJECUTORA 412 SALUD VIRÚ EN TIEMPOS COVID-19.2020.**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.



Virú, 09 de octubre de 2020

ANEXO 7: BASE DE DATOS

ESTRÉS LABORAL

N°	DESGASTE EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN				
	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22
1	6	4	5	6	6	6	4	0	6	0	0	5	6	5
2	5	4	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
3	6	2	1	4	5	0	2	4	4	1	3	2	4	2
4	2	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
5	1	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
6	0	2	1	1	2	2	0	0	2	1	5	3	1	6
7	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
8	1	1	1	1	3	2	1	4	3	3	4	5	2	4
9	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
10	5	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4
11	1	4	2	5	6	3	2	6	5	1	0	3	0	0
12	2	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
13	4	2	1	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2
14	1	4	4	6	4	0	2	2	2	1	0	1	1	2
15	2	3	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5
16	5	0	6	0	5	1	0	4	5	4	2	3	0	1
17	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4
18	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
19	1	5	0	5	0	6	1	2	0	2	0	2	2	2
20	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
21	0	3	1	0	1	0	5	1	4	5	0	0	0	4
22	5	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6

23	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
24	4	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
25	6	2	1	3	1	1	1	4	3	6	6	4	0	5
26	4	2	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5
27	3	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
28	6	2	1	4	4	3	1	0	6	6	0	2	0	4
29	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
30	5	2	1	4	2	0	5	3	4	6	3	6	0	0
31	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
32	2	5	1	2	4	3	0	3	0	5	2	6	0	6
33	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
34	3	4	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
35	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
36	4	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
37	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1	0
38	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
39	2	5	1	3	2	2	4	5	6	0	4	4	6	1
40	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4
41	5	5	3	1	4	2	4	2	6	3	0	1	0	2
42	6	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
43	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
44	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
45	0	4	1	4	2	1	6	6	3	4	1	2	1	0
46	0	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
47	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
48	6	5	3	0	3	2	6	4	1	2	5	5	6	6
49	6	6	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5

50	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
51	6	6	2	6	1	4	4	1	0	4	5	3	3	3
52	1	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
53	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
54	5	2	5	3	0	4	0	0	0	4	4	0	2	2
55	5	4	4	0	1	1	5	1	2	1	1	1	0	1
56	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
57	2	6	5	4	4	5	2	0	0	4	3	3	1	3
58	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4
59	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
60	2	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
61	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
62	4	2	2	1	0	0	6	0	0	1	4	2	2	0
63	1	2	4	6	5	4	2	4	2	2	1	0	0	6
64	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
65	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
66	1	1	0	6	2	4	3	1	2	5	6	5	3	3
67	3	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
68	1	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
69	4	0	1	5	5	0	6	0	2	0	1	4	0	6
70	4	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4
71	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
72	3	0	2	5	1	6	5	1	0	5	1	5	6	2
73	0	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
74	4	1	2	5	0	6	5	6	0	0	0	1	0	1
75	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
76	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3

77	6	3	6	1	3	5	4	6	0	0	0	0	2	1
78	0	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
79	5	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
80	6	2	2	5	0	3	4	1	1	2	1	1	1	4
81	2	4	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5
82	5	5	3	2	0	3	6	1	6	2	1	0	1	1
83	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4
84	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
85	4	3	3	0	6	4	1	1	0	1	1	3	2	3
86	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
87	1	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
88	4	0	0	1	6	3	1	6	4	5	1	1	5	3
89	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
90	4	1	1	1	2	4	6	0	1	5	0	5	5	2
91	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
92	1	4	4	0	5	6	6	5	2	6	1	4	2	5
93	2	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
94	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
95	0	5	4	2	4	3	0	1	2	3	1	0	0	2
96	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
97	1	4	5	5	1	2	4	0	5	0	1	0	3	1
98	4	5	3	1	6	4	6	4	0	1	1	0	1	3
99	3	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
100	0	2	5	1	3	1	6	4	3	2	4	1	2	0
101	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
102	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
103	0	4	0	4	0	1	2	3	2	2	6	3	4	5

104	4	5	0	2	1	1	1	4	4	6	0	0	3	3
105	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
106	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
107	1	6	2	2	3	1	1	0	1	3	6	3	4	3
108	4	1	3	0	3	0	1	1	3	0	2	5	0	1
109	6	6	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
110	2	2	1	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5
111	6	4	2	1	1	2	1	1	0	2	5	5	3	0
112	6	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
113	2	5	2	1	4	1	4	4	1	0	1	5	6	3
114	4	3	0	4	0	2	1	3	2	5	1	0	0	0
115	6	1	4	0	3	2	0	1	1	4	5	2	4	1
116	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
117	4	4	3	6	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4
118	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0	1
119	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5	3
120	0	2	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6
121	3	0	3	1	2	0	3	2	1	0	1	1	6	2
122	0	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5
123	2	1	1	3	2	2	0	2	1	1	3	2	0	0
124	1	3	0	6	5	6	0	0	4	0	4	0	3	1
125	4	4	3	5	3	6	3	5	2	5	6	5	6	5

REALIZACIÓN PERSONAL							
P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21
6	4	1	4	4	2	3	4
5	3	5	5	6	3	6	6
5	3	6	5	5	1	4	4
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	6
5	4	6	1	1	2	4	3
5	5	6	3	6	6	2	6
6	6	3	0	2	1	3	4
3	5	5	6	3	6	6	6
4	4	6	5	3	4	4	6
1	1	1	2	2	3	6	6
5	3	5	5	6	3	6	6
0	0	1	2	1	3	0	0
1	4	1	3	0	0	6	5
6	5	3	5	5	6	3	6
4	0	2	1	1	3	1	5
4	6	5	3	4	4	6	5
2	1	3	0	0	2	3	3
1	4	5	5	3	6	4	6
5	5	6	3	6	6	1	0
2	4	4	2	1	2	3	1
5	3	5	5	6	3	6	6

2	1	3	0	0	2	3	0
3	5	5	6	3	6	6	0
6	3	0	5	4	6	5	0
6	5	3	5	5	6	3	6
1	2	1	3	0	0	2	3
6	5	3	6	0	4	0	1
5	5	6	3	6	6	1	1
1	5	4	2	0	2	1	3
3	5	5	6	3	6	6	1
4	5	3	4	6	6	4	0
2	1	3	0	0	2	3	1
5	3	5	5	6	3	6	6
5	5	6	3	6	6	0	4
3	5	5	6	3	6	6	0
4	0	1	0	3	2	1	0
2	1	3	0	0	2	3	2
0	3	0	0	1	3	4	0
4	6	5	3	4	4	6	3
4	4	1	3	3	3	0	0
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	0
5	5	6	3	6	6	6	3
1	0	1	4	3	6	0	6
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	3
3	0	2	1	5	3	5	1
6	5	3	5	5	6	3	6

3	5	5	6	3	6	6	1
5	0	0	5	5	2	3	4
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	1
4	1	2	2	0	3	0	5
1	0	2	3	5	4	0	1
3	5	5	6	3	6	6	6
3	4	6	0	2	6	2	2
4	6	5	3	4	4	6	6
3	5	5	6	3	6	6	5
5	3	5	5	6	3	6	6
5	5	6	3	6	6	1	0
1	5	0	3	3	1	0	2
4	6	0	5	1	0	1	5
3	5	5	6	3	6	6	4
5	5	6	3	6	6	2	3
1	0	3	3	3	1	0	5
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	3
4	0	4	0	1	4	1	4
4	4	6	5	3	4	4	6
5	5	6	3	6	6	0	6
6	6	0	1	2	6	5	4
3	5	5	6	3	6	6	5
0	1	3	0	0	5	4	4
2	1	3	0	0	2	3	6
5	5	6	3	6	6	6	1

0	4	3	6	4	0	4	4
3	5	5	6	3	6	6	3
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	0	4	2	1	0	6
6	5	3	5	5	6	3	6
4	5	3	0	1	1	3	1
4	6	5	3	4	4	6	4
3	5	5	6	3	6	6	4
1	1	3	3	1	3	0	1
2	1	3	0	0	2	3	6
5	3	5	5	6	3	6	6
1	1	1	3	4	0	4	4
3	5	5	6	3	6	6	6
5	6	0	0	0	3	6	5
5	5	6	3	6	6	5	1
5	3	6	0	0	5	5	4
1	2	1	3	0	0	2	3
3	5	5	6	3	6	6	0
4	3	1	3	0	4	0	0
5	5	6	3	6	6	1	1
1	6	6	6	0	4	1	1
6	6	4	4	3	2	2	2
3	5	5	6	3	6	6	0
3	5	5	4	4	2	1	0
2	1	3	0	0	2	3	0
5	5	6	3	6	6	0	4
2	6	4	6	1	3	1	0

5	0	6	6	0	2	1	1
3	5	5	6	3	6	6	1
5	5	6	3	6	6	4	6
3	3	0	4	6	1	1	1
4	1	1	1	1	3	1	4
5	3	5	5	6	3	6	6
6	5	3	5	5	6	3	6
3	2	5	2	2	2	5	2
5	3	5	5	6	3	6	6
0	1	5	6	6	5	6	3
2	1	4	4	3	0	4	2
1	0	0	1	0	1	0	3
5	5	6	3	6	6	6	0
4	4	6	5	3	4	4	6
2	1	3	0	0	2	3	0
5	5	6	3	6	6	1	3
5	3	5	5	6	3	6	6
1	1	2	1	4	0	1	3
3	5	5	6	3	6	6	1
1	2	1	3	0	0	2	3
1	0	1	1	0	4	1	6
3	5	5	6	3	6	6	1

AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

N°	Enfocados en el problema										Enfocados en la emoción									
	P5	P15	P16	P22	P18	P11	P19	P24	P4	P20	P13	P27	P14	P12	P1	P29	P10	P23	P3	P21
1	0	0	5	6	5	6	4	5	6	6	6	6	6	4	0	6	0	0	5	
2	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
3	1	3	2	4	2	5	3	1	4	5	0	4	5	0	2	4	4	1	3	2
4	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
5	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
6	1	5	3	1	6	5	4	1	1	2	2	1	2	2	0	0	2	1	5	3
7	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
8	3	4	5	2	4	6	6	1	1	3	2	1	3	2	1	4	3	3	4	5
9	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
10	2	3	3	4	4	4	4	3	6	4	5	6	4	5	4	5	3	2	3	3
11	1	0	3	0	0	1	1	2	5	6	3	5	6	3	2	6	5	1	0	3
12	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
13	1	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2
14	1	0	1	1	2	1	4	4	6	4	0	6	4	0	2	2	2	1	0	1
15	5	2	5	6	5	6	5	2	4	3	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5
16	4	2	3	0	1	4	0	6	0	5	1	0	5	1	0	4	5	4	2	3
17	3	3	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4
18	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
19	2	0	2	2	2	1	4	0	5	0	6	5	0	6	1	2	0	2	0	2
20	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6

21	5	0	0	0	4	2	4	1	0	1	0	0	1	0	5	1	4	5	0	0
22	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
23	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
24	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
25	6	6	4	0	5	6	3	1	3	1	1	3	1	1	1	4	3	6	6	4
26	5	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5
27	1	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2
28	6	0	2	0	4	6	5	1	4	4	3	4	4	3	1	0	6	6	0	2
29	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
30	6	3	6	0	0	1	5	1	4	2	0	4	2	0	5	3	4	6	3	6
31	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
32	5	2	6	0	6	4	5	1	2	4	3	2	4	3	0	3	0	5	2	6
33	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
34	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
35	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
36	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
37	0	1	6	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6
38	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
39	0	4	4	6	1	0	3	1	3	2	2	3	2	2	4	5	6	0	4	4
40	3	3	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4
41	3	0	1	0	2	4	4	3	1	4	2	1	4	2	4	2	6	3	0	1
42	1	0	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0
43	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
44	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
45	4	1	2	1	0	1	0	1	4	2	1	4	2	1	6	6	3	4	1	2
46	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
47	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5

48	2	5	5	6	6	3	0	3	0	3	2	0	3	2	6	4	1	2	5	5
49	5	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5
50	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
51	4	5	3	3	3	5	0	2	6	1	4	6	1	4	4	1	0	4	5	3
52	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
53	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
54	4	4	0	2	2	4	1	5	3	0	4	3	0	4	0	0	0	4	4	0
55	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2
56	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
57	4	3	3	1	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	0	0	4	3	3
58	3	3	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4
59	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
60	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
61	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
62	1	4	2	2	0	1	5	2	1	0	0	1	0	0	6	0	0	1	4	2
63	2	1	0	0	6	4	6	4	6	5	4	6	5	4	2	4	2	2	1	0
64	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
65	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
66	5	6	5	3	3	1	0	0	6	2	4	6	2	4	3	1	2	5	6	5
67	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
68	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
69	0	1	4	0	6	4	0	1	5	5	0	5	5	0	6	0	2	0	1	4
70	2	3	3	4	4	4	4	3	6	4	5	6	4	5	4	5	3	2	3	3
71	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
72	5	1	5	6	2	6	6	2	5	1	6	5	1	6	5	1	0	5	1	5
73	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
74	0	0	1	0	1	0	1	2	5	0	6	5	0	6	5	6	0	0	0	1

75	0	1	2	0	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2
76	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
77	0	0	0	2	1	0	4	6	1	3	5	1	3	5	4	6	0	0	0	0
78	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
79	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
80	2	1	1	1	4	3	5	2	5	0	3	5	0	3	4	1	1	2	1	1
81	5	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5
82	2	1	0	1	1	4	5	3	2	0	3	2	0	3	6	1	6	2	1	0
83	3	3	4	4	4	4	6	6	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4
84	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
85	1	1	3	2	3	1	1	3	0	6	4	0	6	4	1	1	0	1	1	3
86	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
87	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
88	5	1	1	5	3	1	1	0	1	6	3	1	6	3	1	6	4	5	1	1
89	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
90	5	0	5	5	2	5	6	1	1	2	4	1	2	4	6	0	1	5	0	5
91	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
92	6	1	4	2	5	5	3	4	0	5	6	0	5	6	6	5	2	6	1	4
93	1	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	0	2	1	1	3	2
94	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
95	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2
96	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
97	0	1	0	3	1	1	6	5	5	1	2	5	1	2	4	0	5	0	1	0
98	1	1	0	1	3	6	6	3	1	6	4	1	6	4	6	4	0	1	1	0
99	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
100	2	4	1	2	0	3	5	5	1	3	1	1	3	1	6	4	3	2	4	1
101	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2

102	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
103	2	6	3	4	5	2	6	0	4	0	1	4	0	1	2	3	2	2	6	3
104	6	0	0	3	3	5	0	0	2	1	1	2	1	1	1	4	4	6	0	0
105	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
106	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
107	3	6	3	4	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	1	0	1	3	6	3
108	0	2	5	0	1	4	1	3	0	3	0	0	3	0	1	1	3	0	2	5
109	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
110	5	2	5	6	5	6	5	1	4	3	5	4	3	5	3	6	3	5	2	5
111	2	5	5	3	0	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	5	5
112	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
113	0	1	5	6	3	0	1	2	1	4	1	1	4	1	4	4	1	0	1	5
114	5	1	0	0	0	2	1	0	4	0	2	4	0	2	1	3	2	5	1	0
115	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2
116	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
117	2	3	3	4	4	4	4	3	6	4	5	6	4	5	4	5	3	2	3	3
118	3	2	0	0	1	2	1	3	2	2	0	2	2	0	2	1	1	3	2	0
119	6	5	6	5	3	5	5	5	3	6	3	3	6	3	5	2	5	6	5	6
120	2	5	6	5	6	5	3	4	3	5	3	3	5	3	6	3	5	2	5	6
121	0	1	1	6	2	1	1	3	1	2	0	1	2	0	3	2	1	0	1	1
122	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5
123	0	1	2	0	0	1	1	1	3	2	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2
124	0	4	0	3	1	1	0	0	6	5	6	6	5	6	0	0	4	0	4	0
125	5	6	5	6	5	3	5	3	5	3	6	5	3	6	3	5	2	5	6	5

Enfocados en la evitación

P2	P9	P7	P25	P6	P30	P8	P26	P17	P28
6	5	6	4	1	6	6	6	4	0
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
4	2	5	3	6	4	5	0	2	4
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
1	6	5	4	6	1	2	2	0	0
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
2	4	6	6	3	1	3	2	1	4
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
4	4	4	4	6	6	4	5	4	5
0	0	1	1	1	5	6	3	2	6
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
2	0	0	1	0	1	2	0	0	1
1	2	1	4	1	6	4	0	2	2
6	5	6	5	3	4	3	5	3	6
0	1	4	0	2	0	5	1	0	4
4	4	4	6	5	4	5	4	5	3
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1
2	2	1	4	5	5	0	6	1	2
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
0	4	2	4	4	0	1	0	5	1
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1

6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	5	6	3	0	3	1	1	1	4
6	5	6	5	3	4	3	5	3	6
2	0	0	1	0	1	2	0	0	2
0	4	6	5	3	4	4	3	1	0
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
0	0	1	5	4	4	2	0	5	3
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	6	4	5	3	2	4	3	0	3
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
1	0	4	0	1	0	0	0	0	0
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1
6	1	0	3	0	3	2	2	4	5
4	4	4	6	5	4	5	4	5	3
0	2	4	4	1	1	4	2	4	2
2	2	0	0	1	0	1	2	0	0
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
1	0	1	0	1	4	2	1	6	6
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
6	6	3	0	2	0	3	2	6	4
6	5	6	5	3	4	3	5	3	6
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5

3	3	5	0	0	6	1	4	4	1
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
2	2	4	1	2	3	0	4	0	0
0	0	1	0	1	2	0	0	5	1
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
1	3	3	4	6	4	4	5	2	0
4	4	4	6	5	4	5	4	5	3
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
2	0	1	5	0	1	0	0	6	0
0	6	4	6	0	6	5	4	2	4
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
3	3	1	0	3	6	2	4	3	1
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	6	4	0	4	5	5	0	6	0
4	4	4	4	6	6	4	5	4	5
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
6	2	6	6	0	5	1	6	5	1
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	1	0	1	3	5	0	6	5	6
0	0	2	2	0	0	1	0	1	2
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
2	1	0	4	3	1	3	5	4	6

6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
1	4	3	5	0	5	0	3	4	1
6	5	6	5	3	4	3	5	3	6
1	1	4	5	3	2	0	3	6	1
4	4	4	6	5	4	5	4	5	3
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
2	3	1	1	3	0	6	4	1	1
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
5	3	1	1	1	1	6	3	1	6
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
5	2	5	6	0	1	2	4	6	0
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
2	5	5	3	6	0	5	6	6	5
0	0	1	2	1	3	2	2	0	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	0	1	0	1	2	0	0	0	1
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
3	1	1	6	6	5	1	2	4	0
1	3	6	6	4	1	6	4	6	4
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
2	0	3	5	5	1	3	1	6	4
0	0	1	0	1	2	0	0	2	1
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
4	5	2	6	4	4	0	1	2	3
3	3	5	0	6	2	1	1	1	4

6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
4	3	3	3	0	2	3	1	1	0
0	1	4	1	1	0	3	0	1	1
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
6	5	6	5	3	4	3	5	3	6
3	0	3	2	5	1	1	2	1	1
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
6	3	0	1	5	1	4	1	4	4
0	0	2	1	4	4	0	2	1	3
0	0	1	0	1	2	0	0	0	1
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
4	4	4	4	6	6	4	5	4	5
0	1	2	1	3	2	2	0	2	1
5	3	5	5	6	3	6	3	5	2
5	6	5	3	5	3	5	3	6	3
6	2	1	1	2	1	2	0	3	2
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5
0	0	1	0	1	2	0	0	0	2
3	1	1	0	1	6	5	6	0	0
6	5	3	5	5	5	3	6	3	5

ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020?	Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos	OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020	V1. Estrategias de afrontamiento V2. Estrés laboral	INTERNACIONAL: En el estudio de Saltos (2017), en Ecuador, se centró en la importancia de la semejanza en el nivel de estrés en el trabajo con las estrategias para afrontarlo usadas por los médicos del Ministerio de Salud Pública del Distrito de Guayas durante los meses de mayo y setiembre; con un universo	TIPO Y DISEÑO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL Población: La población está conformada por 185 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 salud Virú. MUESTRA: La muestra está constituida por 125 trabajadores asistenciales de la Unidad	Interpretación: de los datos obtenidos de la relación entre el nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento se tiene un nivel alto como adecuado, con una correlación de Rho de Spearman de 0.925 siendo positiva muy alta, con un	Se determinó que, si existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, comprobándose la hipótesis planteada; reforzada con un valor de Chi cuadrado de 119.41 y un valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$.

	<p>COVID-19.2020</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICO S: Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020. Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de</p>		<p>muestral de 52 médicos; donde el 28% obtuvo como resultado estrés mínimo, el 61.5%, estrés moderado; y el 9.5%, estrés alto. Se pudo determinar que el estrés alto lo tuvo el segundo nivel de atención, mayormente en varones, cuyos contratos eran provisionales y también en aquellos que tenían trabajos adicionales. Sin embargo, el personal médico con alto nivel de estrés su salud se ve afectada en menor plazo. Concluyendo así que las</p>	<p>Ejecutora 412 salud Virú. Técnica: La encuesta fue aplicada a los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 salud Virú que cumplieron con los criterios de inclusión, para la recolección de los datos se aplicó de persona a persona, brindando dos cuestionarios ya elaborados pero adaptados a la realidad actual. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:</p>	<p>valor de $p=0.000$ a un nivel de significancia $<5\%$ por lo que se acepta la hipótesis alterna.</p>	
--	----------------------	---	--	---	---	--	--

		<p>afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020. Establecer la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en los trabajadores asistenciales de la Unidad</p>		<p>estrategias para afrontar el estrés que más usaron son las de resolución de problemas, la reestructuración cognitiva y el apoyo social.</p> <p>NACIONAL:</p> <p>En el reporte de Villagaray (Lima, 2019), cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un Hospital” Nacional de</p>	<p>Se utilizó dos instrumentos: el primero para medir el nivel de estrés laboral y el otro para cuantificar las estrategias de afrontamiento. Se utilizó el instrumento para el estrés laboral (Maslach Burnout Inventory) adaptado por Malo y Lora 2020, Presenta 22 ítems dividido en 3 dimensiones, estas se encuentran conformadas por el agotamiento personal con 9 ítems, la despersonalización con 5 ítems y</p>	
--	--	--	--	--	---	--

		<p>Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.</p>		<p>Ayacucho 2019; fue de enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal; la población estará integrada por 35 miembros del personal de enfermería; los resultados del estudio el personal de enfermería presenta un mediano nivel de uso de estrategias de afrontamiento al estrés laboral, en cuanto a la evitación emocional 50%; negación 47%, apoyo emocional 56%.</p> <p>LOCAL:</p>	<p>la falta de realización personal con 8 ítems, con 7 opciones medibles según escala Likert que oscila entre las frecuencias de nunca (0) y todos los días (6)</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS Y DATOS: Los resultados se presentaron en tablas y figuras estadísticas adecuados para ser analizados mediante la distribución de frecuencia absolutas, relativas para cumplir los objetivos de la investigación,</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

				Tenemos el reporte de Palma (2018), en Trujillo, estudió cómo identificar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo - 2016; con una muestra de 30 trabajadoras de salud; utilizó los instrumentos: de COPE los cuales arrojaron resultados como sigue: el 63.3% de las enfermeras	aplicando el Excel 2019 y el SPSS V25.		
--	--	--	--	---	--	--	--

				tienen el nivel más alto; mientras que el 43.3% presentan el nivel medio; concluyendo que sí existe relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento.			
--	--	--	--	---	--	--	--

ANEXO 9: FIGURAS DE LA INVESTIGACIÓN

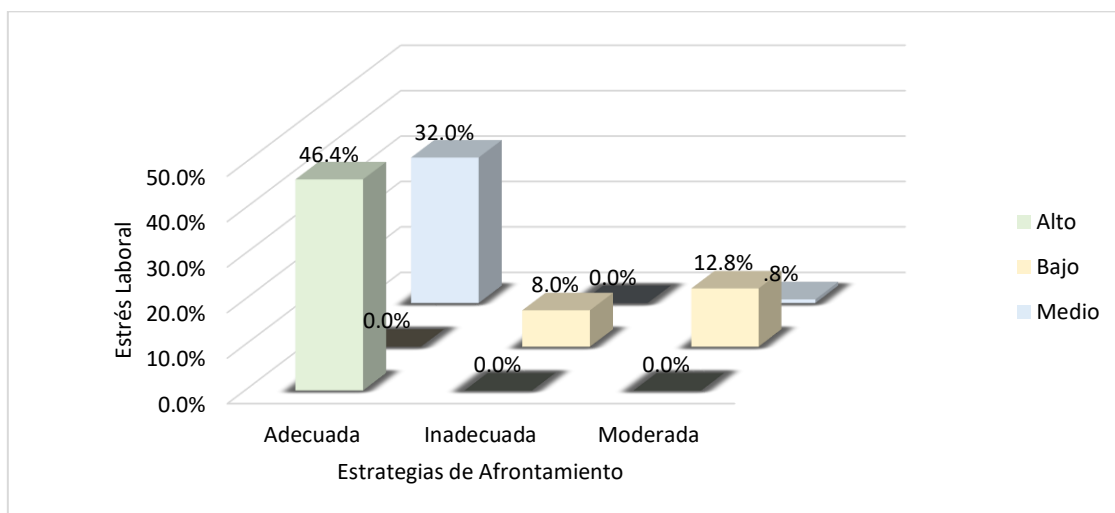


Figura 1: Relación entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Nota: tabla 1

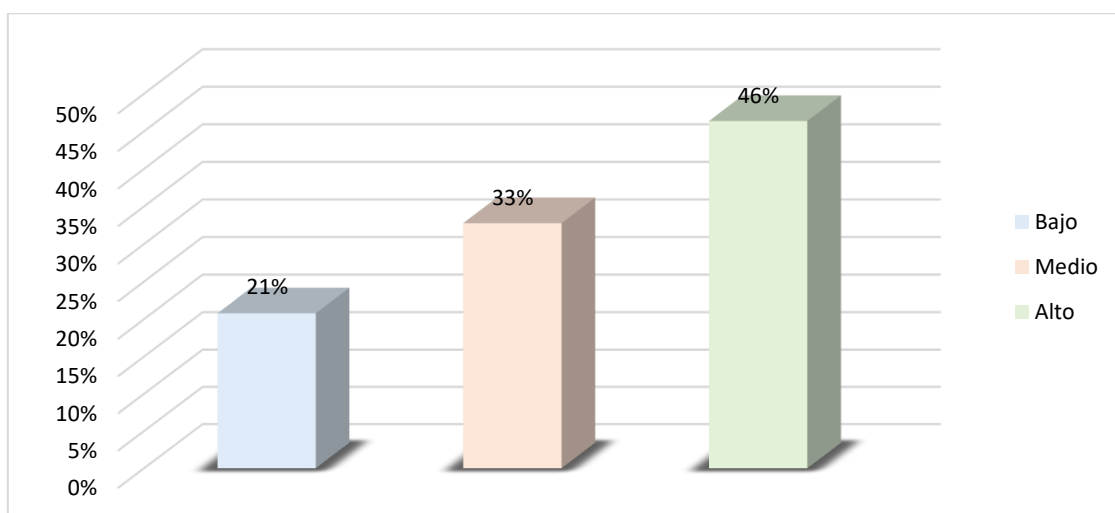


Figura 2: Nivel de estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

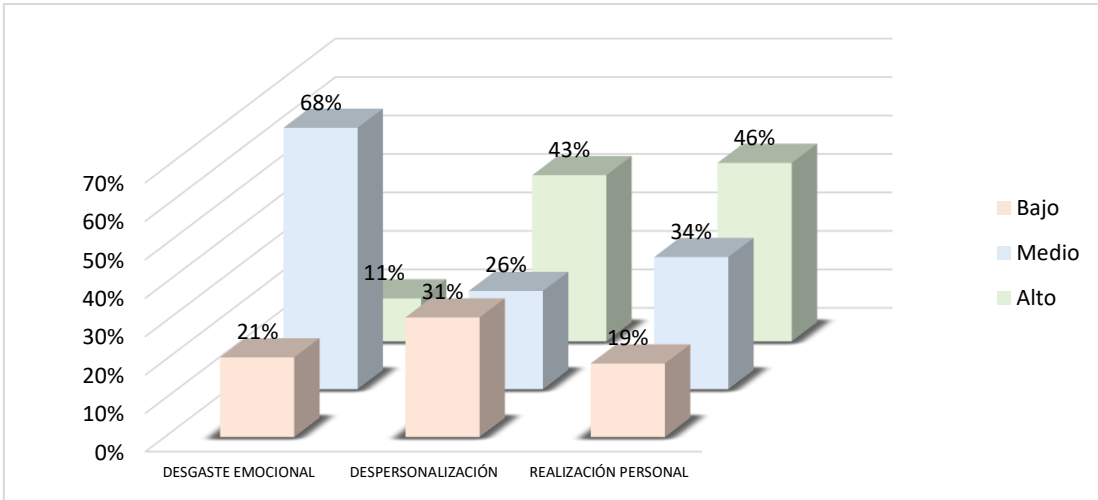


Figura 3: Nivel de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Nota: tabla 2

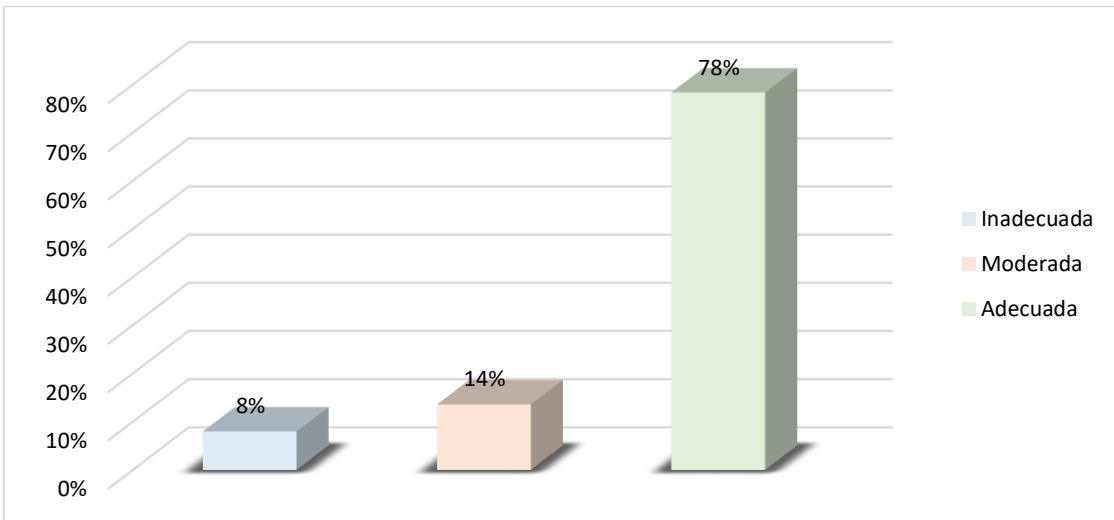


Figura 4: Nivel de las estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

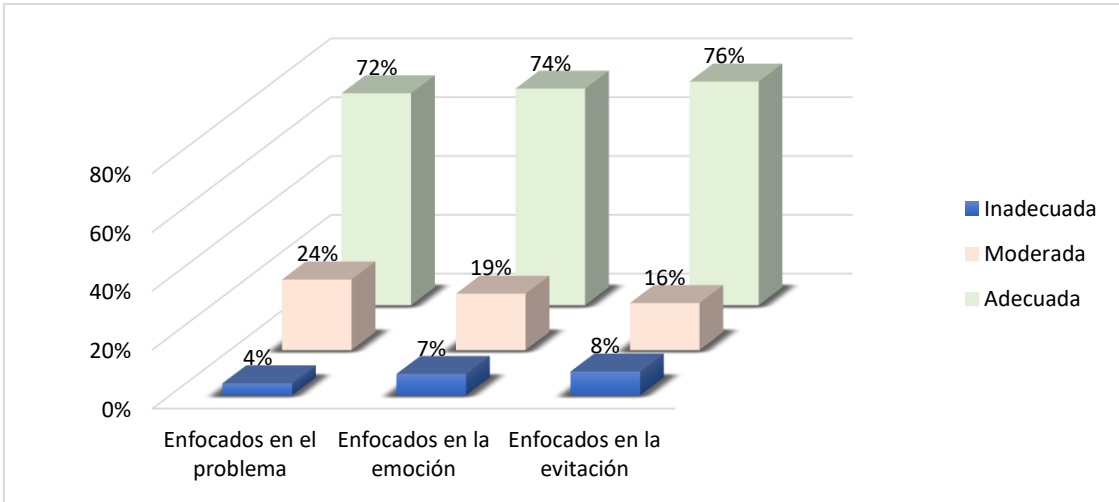


Figura 5: Nivel de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Nota: tabla 3

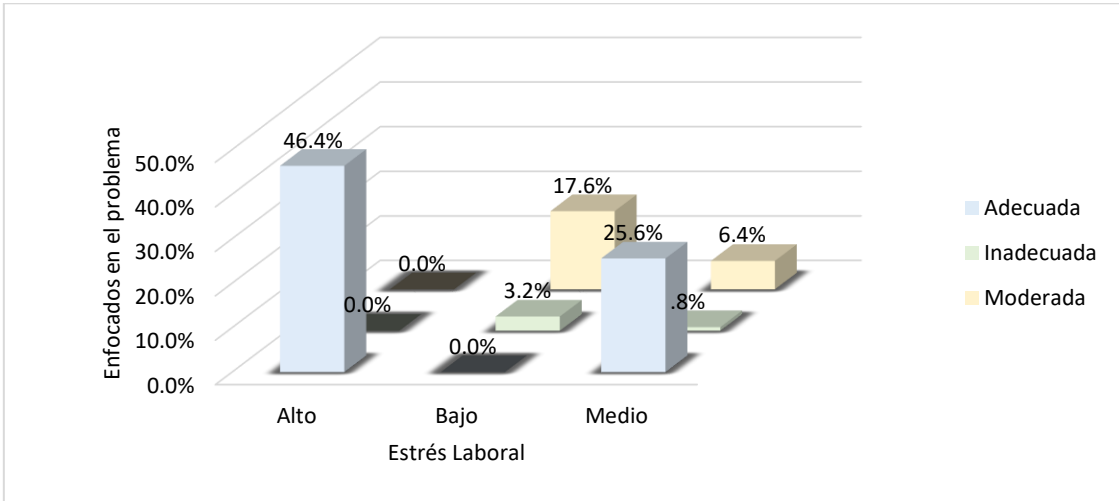


Figura 6: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020.

Nota: tabla 4

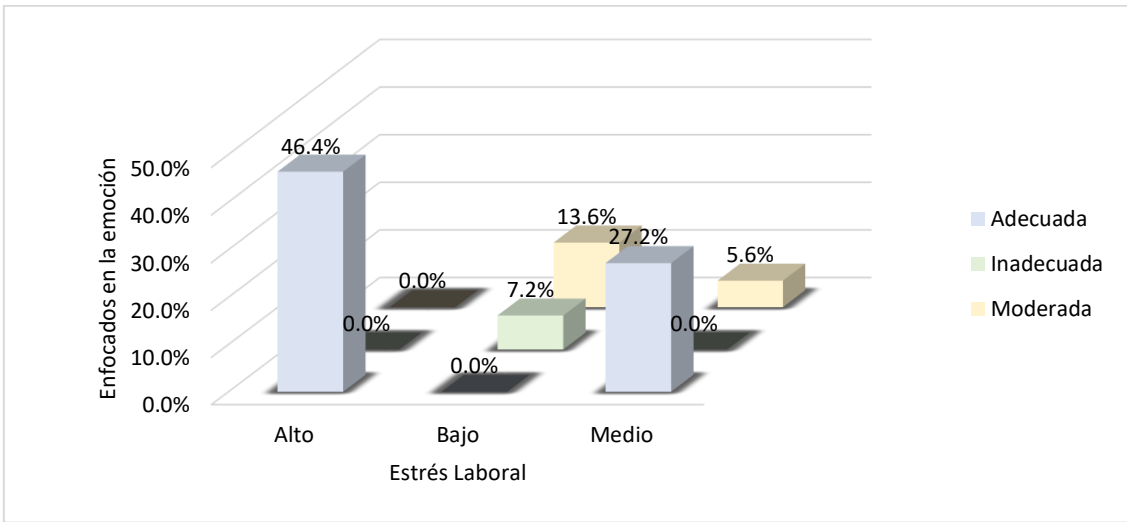


Figura 7: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Nota: tabla 5

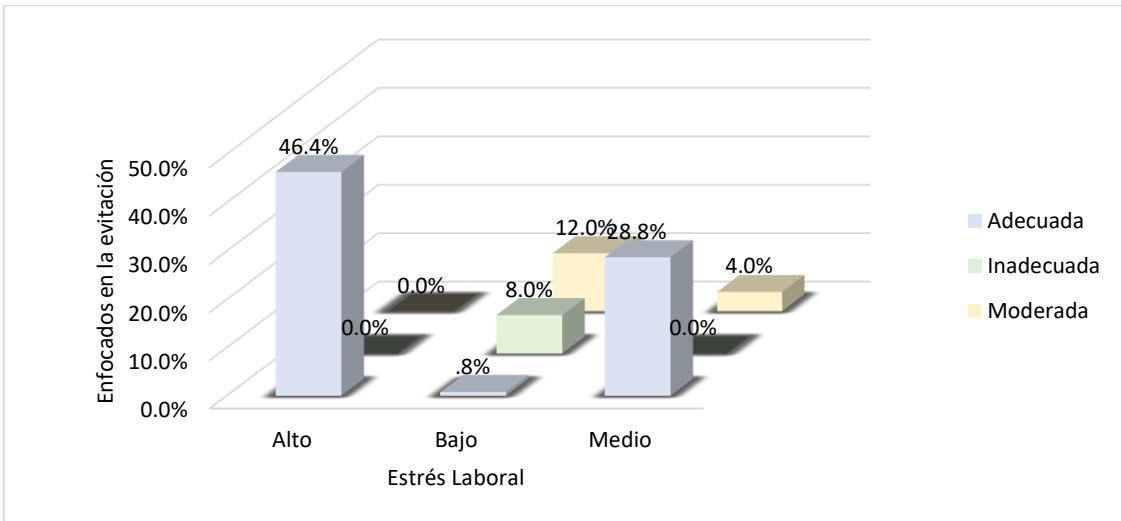


Figura 8: Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19.2020.

Nota: tabla 6