



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud,  
durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Delgado Panta, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8523-2462)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es dedicada en primer lugar a Dios por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para lograr alcanzar mis metas.

A mi esposo Stalyn y a mis hijos Héctor y Sinclary, por ser mi inspiración, mis ganas de seguir luchando a diario, brindándome su apoyo en cada momento de mi vida.

A mi madre María por sus oraciones y amor incondicional, que me motiva cada a día y gracias a su ejemplo estoy cumpliendo mis sueños.

A mi docente Maribel Díaz, por su paciencia y enseñanzas lo cual hace posible ostentar a la Maestría en Gestión de los servicios de salud. Gracias por motivarme a conseguir mis metas.

**Liz Delgado P.**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias padre por permitirme llegar a este logro tan anhelado, por tu inmensa bondad, y no abandonarme nunca en estos momentos tan difíciles que estamos viviendo.

A mi hermosa familia por su amor, tiempo y paciencia durante mi estudio realizado.

Esta investigación no se hubiera echo factible sin el apoyo de mi asesora Maribel Díaz.

A cada docente que me guio a la realización de mi investigación y a quienes fueron participes de mi formación profesional durante mis estudios, sin sus consejos y enseñanzas nada de esto hubiera sido posible.

Gracias al personal de salud del hospital Virgen de Fátima quien con su ayuda me brindaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

Gracias a todos aquellos que, de alguna u otra forma, se unieron y me apoyaron a la culminación de este trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad. ....	19
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Validación de expertos.....	20
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad de las dos variables alfa de cronbach.....	21
<b>Tabla 3.</b> Niveles de estrés laboral en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.....	24
<b>Tabla 4.</b> Estrategias de afrontamiento del Hospital Virgen de Fátima.....	25
<b>Tabla 5.</b> Dimensiones del estrés laboral en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.....	26
<b>Tabla 6.</b> Dimensiones de las Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del hospital Virgen de Fátima.....	27
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad.....	28
<b>Tabla 8.</b> Correlación estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.....	28
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.....	29
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.....	30
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Niveles de estrés laboral de los trabajadores en un hospital de Sullana 2021.....	24
<b>Figura 2.</b> Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.....	25
<b>Figura 3.</b> Dimensiones del estrés laboral en los profesionales del Hospital Virgen de Fátima. ....	26
<b>Figura 4.</b> Dimensiones de las Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima. ....	27

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana, 2021. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, correlacional y transversal; la muestra estuvo constituida por 260 profesionales de salud del hospital Virgen de Fátima de Sullana; para poder medir las variables de estudio y recoger los resultados se administró como técnica la encuesta, utilizándose dos cuestionarios, uno para medir el Estrés laboral que fue el Cuestionario de estrés laboral y otro para medir las Estrategias de afrontamiento que fue el Inventario de estrategias de afrontamiento y también se realizó un tratamiento estadístico para reconocer su validez y confiabilidad. En tal sentido, los resultados encontrados en este trabajo determinan que no existe una relación significativa entre el Estrés laboral y las Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud de este Hospital en Sullana, en tiempos de pandemia. Se concluyó que la mayoría de los profesionales que participaron en la investigación presentan niveles regulares de Estrés laboral (48.5%), además, estos profesionales, sólo dependiendo de las circunstancias, utilizan las estrategias de afrontamiento.

**Palabras clave:** Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, pandemia.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and coping strategies in health professionals, during the pandemic, in a hospital in Sullana, 2021. The work had a quantitative approach and a non-experimental, correlational design. cross; the sample consisted of 260 health professionals from the Virgen de Fátima hospital in Sullana; In order to measure the study variables and collect the results, the survey was administered as a technique, using two questionnaires, one to measure Work Stress, which was the Work Stress Questionnaire, and the other to measure Coping Strategies, which was the Inventory of Coping Strategies. coping and a statistical treatment was also carried out to recognize its validity and reliability. In this sense, the results found in this work determine that there is no significant relationship between Work Stress and Coping Strategies in health professionals at this Hospital in Sullana, in times of pandemic. It was concluded that most of the professionals who participated in the research present regular levels of work stress (48.5%), in addition, these professionals, only depending on the circumstances, use coping strategies.

**Keywords:** Work stress, coping strategies, pandemic.



## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2019, en una ciudad de China Wuhan, provincia, se descubrió un nuevo virus letal llamado SARS-coV-2, la OMS nombró a este agente patógeno COVID – 19, siendo actualmente el causante de millones de muertes en los diferentes rincones del mundo, en tal sentido, la OMS congregó a los diferentes gobernantes de todos los países enviando una carta, teniendo como finalidad el poder conminar a los gobiernos como a los representantes de los ministerios de la salud recomendándoles a instalar estrategias que salvaguarden de los riesgos físicos y biológicos, promoviendo diferentes guías a nivel mundial con el diseño de políticas para fortalecer la seguridad de aquellas personas que pertenecen al sector salud a nivel mundial donde se presentaba el virus (OMS, 2020).

Los indicios de un análisis realizado en Estados Unidos, por Pappa et al (2020) por ello el personal de salud, indican que en todo este tiempo la pandemia por covid-19 se ha presentado en los diferentes países del planeta, uno de cada cuatro profesionales de salud presentó ansiedad y depresión, y uno de cada tres profesionales de salud presentó insomnio (OMS, 2020). En Latinoamérica, la (OIT), organización mundial del trabajo logró observar que el 25% del personal de salud se contagió con el Covid-19, en Estados Unidos y México, uno de cada siete profesional de salud representa un caso confirmado, el cual expresan casi el 85% de todas las muertes (OPS, 2020).

En el Perú, las estadísticas del Ministerio de Salud (MINSA), siete de cada 10 habitantes han manifestado síntomas de ansiedad durante la pandemia, y este malestar se incrementa en los profesionales de salud, personal que de acuerdo a las estadísticas corren mayor riesgo de contagiarse por este virus (MINSA, 2021). A la fecha, los establecimientos de salud, hospitales y clínicas del Perú, acogen gran cantidad de personas enfermas debido a esta pandemia. De acuerdo con los registros, al menos la mitad de la población fue hospitalizada, por contagio del covid-19. Este incremento de pacientes en los diferentes establecimientos de salud, de los distintos niveles, demandó un gran esfuerzo.

Sullana no se escapa de esta realidad, es así que, en el Hospital Virgen de Fátima, batalla contra la pandemia Covid-19, cuenta con aproximadamente 800 trabajadores y la demanda de asistencia, así como los riesgos son altos, generando un sobrecargo en el personal que labora en dicho nosocomio. En tal sentido y de acuerdo a lo antes mencionado, surge la problemática del presente estudio ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021?

Por consiguiente, se observa como la actual situación provocada por la pandemia afecta al personal de salud, produciendo estrés laboral; entonces, siguiendo los lineamientos para mejorar la gestión de salud; sin embargo, se sustenta la importancia del presente estudio, la cual se pormenoriza en las siguientes áreas:

A nivel teórico, los datos que se puedan encontrar luego de ejecutar este estudio nos permitirá comprender a través de la teoría plasmada cómo es que se desarrolla el estrés laboral, conocer las manifestaciones en el personal de salud y entender la manera en que afrontan esta pandemia Covid-19; a nivel metodológico, esta indagación presenta una información confiable y válida, la cual establece una línea base en el conocimiento individual y humanizado del personal de salud en un hospital de Sullana, de igual manera brinda mecanismos para poder medir estas variables en otros nosocomios; a nivel práctico, el presente estudio será un pilar fundamental para el diseño de estrategias o la reformulación de estas que ya estén planteadas, focalizando y entendiendo la individualidad del ser humano y donde cada género de personas se comporta diferente; y por último, a nivel social, el avance de la actual investigación motiva a una reflexión en la comunidad tomando conciencia sobre el sacrificio y los riesgos físicos, biológicos y psicológicos del personal de salud.

Por lo expuesto, el actual estudio presenta su objetivo general fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021. Y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y las

estrategias de afrontamiento centrado en el problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021, identificar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021 e identificar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

Por tal motivo, surge la hipótesis principal: existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud durante la pandemia Covid 19 del Hospital Virgen de Fátima- Sullana 2021; y como hipótesis específicas: Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021, existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021, y existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Dicha investigación está enmarcada referencialmente en distintos estudios ejecutados a nivel regional, nacional e internacional que nos permiten atisbar de manera más amplia el estudio de las variables descritas. Reconociendo que en la actualidad el personal del sector salud se encuentra en primera línea y en constante lucha en medio de esta pandemia por el virus Covid-19.

En Santiago Chile, Canales et al (2021) efectuaron un estudio con el neutral de inquirir las estrategias respecto al afrontamiento que emplean las enfermeras para alcanzar zanjar las circunstancias de estrés activado durante el tiempo que encerraba a la pandemia como una crisis global; mediante un bosquejo no experimental de carácter gráfico y con una perspectiva mixta, trabajaron con 15 enfermeras midiendo las variables, utilizando el grado de estrategias de Coping (EEC-M) modificado por Londoño et al (2006) y el grado de estrés percibido (EPP-10) de Proximidad y Wood (2004). De acuerdo con el tanteo obtenido, el 54.6% de las enfermeras utiliza la solución de problemas para poder hacer frente al estrés, un 48.8% espera que todo se solucione y un 47% moviliza sus emociones, para afrontar el estrés. Al finalizar, los autores concluyen que las enfermeras, en esta pandemia, utilizan con mayor tendencia en el afrontamiento de problemas estrategias cognitivas, y en contraparte, las condiciones de trabajo, el cansancio y la vulnerabilidad son factores de riesgo que logran incrementar el denominado estrés dentro de la población que se está investigando.

Cirami et al (2020) dirigió un estudio en Argentina con el objeto de explorar y explicar la manera en que el personal de salud utiliza las estrategias de afrontamiento de estrés y determinar el vínculo que nace entre las mismas estrategias descritas y los niveles respecto al estrés que perciben y la sintomatología. Mediante aquella investigación no experimental y de tipo correlacional se trabajaron con 150 trabajadores de salud, a este indicio se les aplicó la escala de estrés percibido, la escala de estrategias de afrontamiento del estrés Brief Cope, la subescala de efectos sintomatológicos del CEMTAL la cual pertenece al cuestionario de estilos modalidades y tipos de acoso laboral, y por

último, los autores diseñaron un cuestionario de variables sociodemográficas para registrar el sexo, la edad, demografía, estado civil, grado de instrucción, puesto de trabajo y disposición para el trabajo. Al finalizar el estudio, en relación al primer objetivo se logró determinar que los trabajadores de salud utilizan mayormente tres estrategias de afrontamiento tales como la evasión, la aproximación y la emoción; en relación al segundo objetivo se logró hallar relación positiva entre el afrontamiento de evasión con el estrés percibido y la sintomatología.

Abrijo (2021) ejecutó una investigación en la población de Lima-Perú, con el objeto de evaluar el vínculo que se puede llegar a visualizar entre el estrés de naturaleza laboral y las estrategias de afrontamiento, aquella investigación se realizó con todos los colaboradores de un dispensario de salud en Sayán; logrando laborar con un indicio de 45 colaboradores, utilizó dos instrumentos: Cuestionario de interacción entre demandas, control y apoyo social y un cuestionario de afrontamiento al estrés-CAE. En consideración a ello, los resultados obtenidos indicaron que, el 62.2% de la población presentaban niveles de estrés laboral muy alto, sin embargo, los datos también indicaron que el 75.6% emplea estrategias de afrontamiento en un nivel regular. En coherencia al objetivo principal de la investigación se logró resolver que en medio de ambas variables analizadas hay un vínculo significativo.

Mendoza y Panta (2021) realizaron una investigación en la ciudad de Cajamarca Perú, ello con el afán de percibir el nexo entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas por enfermeros de dos centros de salud. Aquel estudio presentó como metodología al diseño de característica no experimental, además centro su estudio dentro del tipo descriptivo y correlacional. Teniendo esta idea en mente, los autores emplearon una muestra conformada por 50 enfermeros con edades entre los 25 y 60 años, además se empleó el cuestionario de ambas variables descritas con anterioridad. En esta investigación se logró demostrar una relación directa conforme a las variables de estudio. Tal indagación precisó que un 69% de la población mantiene niveles altos de estrés. Ahora bien, conforme a las estrategias relacionadas al afrontamiento, el 58% utiliza mayormente estrategias basadas estrictamente al problema; por otra parte, ambos

géneros mostraron niveles altos acordes al estrés, por último, la investigación demuestra que, en esta población de estudio, las mujeres prefieren las estrategias de acuerdo a la emoción sin embargo los varones utilizan las estrategias adaptadas al problema.

Malo (2021) ejecuta un estudio en la ciudad de Virú- Perú teniendo como principal objeto, al hecho de hallar el vínculo existente tanto entre el estrés laboral con las estrategias de afrontamiento que conciernen al personal asistencial, mediante el covid-19, en una unidad ejecutora de salud. Aquel estudio siguió un diseño netamente no experimental acorde al tipo descriptivo-correlacional. En cuestión a la muestra, el número de empleados asistenciales fue de 125 personas, con el fin de medir las variables se realizó un cuestionario de estrés laboral adaptado por el autor y el inventario multidimensional de estimación del afrontamiento COPE adaptado por Malo (2021). Luego de analizar los datos, los resultados demostraron que el nivel de estrés laboral en estos trabajadores asistenciales es alto encontrándose mayor prevalencia del desgaste emocional; en relación a las estrategias de afrontamiento, el 76% del profesional asistencial utiliza la estrategia de evitación; y a nivel general se observó que el 78% de la población presentaba niveles adecuados en el manejo de estrategias de afrontamiento al estrés.

Condori y Feliciano (2020) ejecutaron una investigación en Chincha-Perú con la finalidad de evaluar la relación entre las estrategias que encasillan al afrontamiento del estrés y la ansiedad en un establecimiento sanitario que sufrió determinadas restricciones por la pandemia. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo básico de tipo descriptivo correlacional y participaron 70 colaboradores, a los cuales se les aplicó el registro del afrontamiento al estrés Brief-COPE (28) y el registro de ansiedad estado-rasgo IDARE. Este estudio demostró que los trabajadores de este establecimiento de salud utilizaban la estrategia de afrontamiento centrado en el problema y a la que menos recurren es a la estrategia centrada en la evitación del problema; en relación a la ansiedad se observó que el 82.9% de la población manifestaron algún nivel de ansiedad estado, encontrando mayor prevalencia en las mujeres. En síntesis, no existe relación significativa entre las estrategias de

afrontamiento y la variable de ansiedad estado respecto a los participantes del centro de salud restringido debido a la actual pandemia.

En la ciudad de Lima, Camiloaga y Becerra (2020) realizó una investigación centrándose en el objeto de establecer una conexión que pueda existir tanto entre el estrés con el afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia covid-19 del hospital Marino Molina, el estudio tuvo un diseño no experimental básico a nivel relacional, su muestra fue conformada por 51 enfermeras a quienes se les aplicaron el NSS 27 (Nursing Stress Scale, instrumento elaborada por Gray y Anderson (2002) utilizado para medir el estrés y un cuestionario de 7 indicadores relacionados al afrontamiento. Como resultados se obtuvo que el 48% de los enfermeros manifestaron un estrés alto y el 52% un nivel medio; por otra parte, el 88% de la población de estudio manifestó un nivel regular de afrontamiento y sólo un 8% indicó un nivel bueno. La investigación concluyó que no existe una entre ambas variables en la población estudiada dentro del hospital Marino Molina.

Durante el mes de agosto hasta diciembre del 2020, en la ciudad de Chiclayo-Perú, Otoyá (2021) ejecutó un estudio con el fin de explorar las estrategias de afrontamiento empleadas ante el estrés en practicantes de psicología, la investigación tuvo un diseño no experimental de tipo descriptivo y trabajó con 82 practicantes de psicología, a quienes se les evaluó con una ficha sociodemográfica y el cuestionario de afrontamiento al estrés. Al finalizar el estudio se demostró que había diferencias entre las frecuencias de la utilización de estrategias entre los practicantes de psicología de las diversas áreas, encontrándose una mayor tendencia entre los grupos en la utilización de la estrategia supresión de actividades.

Morales (2021) ejecutó una investigación de campo y cuantitativa en la ciudad de Piura con el motivo de evaluar los niveles de estrés laboral en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas Covid del hospital Cayetano Heredia, el estudio tuvo un diseño no experimental y un corte transversal-prospectivo, para medir la variable de estudio utilizó la escala de estrés de enfermería-NSS, esta fue aplicada a una muestra de 85 enfermeras de este nosocomio. Los resultados del

estudio manifestaron que el 60% de la población presentaba un nivel medio de estrés y luego el 37.65% manifestó un nivel alto estrés; de acuerdo al investigador, estos resultados están enlazados al contexto del virus por covid-19. Así mismo la investigación emerge por la necesidad de explorar y conocer la manera en que se manifiestan los niveles de estrés laboral en el personal de salud, en medio de esta pandemia por covid-19 y principalmente, se pretende determinar la relación que pueda existir entre las variables. En tal sentido, se presenta una exploración teórica que sustenta el presente estudio.

Ahora, si nos centramos en la primera variable estrés laboral, entonces, empezaremos definiéndola gracias a lo precisado por Cavanaugh et al (2019), los cuales lo conceptualizan como un estrés relacionado al área laboral y este puede presentar de una forma específica o crónica. A su vez, Lazarus (2000) define el estrés como un constructo que emerge a raíz de la subjetividad y la forma en cómo interpreta y evalúa la persona que realiza funciones dentro del contexto laboral, relacionadas a las exigencias de sus funciones y a los recursos que cree tener la persona para cumplir estas demandas; en tal sentido, si creen no tener las herramientas personales para responder a estas exigencias el individuo empieza a manifestar estrés laboral.

Mientras que la OMS (2004) asocia al estrés laboral como un conglomerado de emociones, pensamientos y conductas, en todas las demandas profesionales que exigen los conocimientos y los recursos de los colaboradores para desempeñarse óptimamente. Desde otro punto de vista, García et al (2020) lo postula como una situación de particular presión o conflicto que se producen en un contexto de trabajo, y por el que se puede reconocer un aumento de estrés laboral, y su efecto se manifestará en las diferentes áreas de la vida de la persona.

El estrés laboral visualiza como respuesta directa ante un evento en la que una persona se le vuelve muy difícil cumplir a cabalidad, generando de esta manera efectos negativos en la persona, los cuales repercuten en su trabajo, en el compartir con sus compañeros, así como en su vida familiar (Floria, 2012). Sin embargo, Chiavenato (2009) manifiesta que el estrés laboral en la actualidad, es generado



como parte del contexto de trabajo, en individuos que se encuentran atiborrados de proyectos, de metas con plazos a efectuarse, lo que muchas veces les genera el retraso en la entrega de los mismos y falta de recursos para poder cumplir todas estas demandas; asumiendo que el estrés es parte de la modernización. Además de ello, el autor Bairero (2017) expone al estrés laboral como una manera de apremio que un individuo presenta ante las exigencias y las imposiciones en el área laboral y como no puede adaptarse al perfil del puesto de trabajo y las funciones de este, empieza a paralizarse y no se enfoca en luchar contra el estrés, esta definición se valorará como línea base y marco conceptual de la presente investigación.

De acuerdo a la OIT y la OMS, la escala de Estrés laboral fue gracias al convenio de ambas entidades, esta fue planteada por Ivancevich y Matteson, ellos diseñaron esta escala con la finalidad de medir al individuo y al grupo dentro de un contexto laboral, este cuestionario se relaciona con el medio ambiente de la persona y es uno de los cuestionarios más usados y de mayor interés, ya que puede adaptarse en cualquier país de Latinoamérica (OIT, 2016). Estos autores dividen a los estresores en dos grandes grupos, en el primer grupo estarán los estresores intra organizacionales y en el segundo grupo los estresores extra organizacionales; los primeros tienen que ver con factores localizados dentro del centro de trabajo y que generan estrés, así tenemos, el ambiente, la misma persona, el grupo, la organización. Mientras que en el segundo grupo serán estresores que ocurran fuera del centro de labores y que también tienen influencia en la persona, como las relaciones familiares, los cambios de hogar y la economía de la casa (OIT, 2016).

En tal sentido, Ivancevich y Matteson (1989) afirman que el estrés laboral se compone por el clima organizacional; se genera por la valoración que una persona tenga sobre su centro de trabajo, sobre el contexto en donde labora y pasa una buena parte del día. En síntesis, es la esencia de la organización donde su clima, ya sea flexible o, muy tenso, afectará de diversas maneras al individuo; siendo la comunicación, las relaciones interpersonales, el respeto y la buena convivencia factores importantes para un buen clima organizacional (OIT, 2016). Siguiendo con la estructura organizacional; se relaciona en la forma como una persona percibe el organigrama de la organización; es decir, el estrés puede ser generado debido a la

forma en que se asignan las funciones de manera jerárquica y las restricciones que se dan para cumplir estas funciones, la jerarquía de poder o las autoridades en esta organización; sin embargo, no para todos los trabajadores esta estructura organizacional les genera estrés (Abregu, 2019).

Además, se compone por el territorio organizacional; tiene que ver con la forma de ajuste que tiene una persona en su espacio de su trabajo, es decir, el escenario donde la persona realice sus actividades, en ocasiones le puede generar estrés, o el hecho de realizar estas funciones fuera de su espacio de trabajo (OIT, 2016). De igual manera se encuentra la tecnología; tiene que ver en como la empresa convierte sus recursos en productos deseables para los trabajadores. Es decir, para algunos trabajadores las limitaciones tecnológicas pueden generar estrés y reducir la productividad, mientras que para otros trabajadores la tecnología de la organización puede afectar su comportamiento y su estructura fisiológica (OIT, 2016).

Continúa con la influencia del líder; está relacionado con la dinámica personal que tiene el empleado con su líder, en este sentido la relación con su líder será importante para que el trabajador mantenga una estabilidad y libre de estrés, lo que afecta su productividad y satisfacción laboral. (OIT, 2016). Posteriormente la falta de cohesión; la relación del grupo y equipo de trabajo definirá el logro y el cumplimiento de las metas en su área laboral, es decir, el desplazamiento de un integrante del grupo distanciándolo de este, puede generar estrés (OIT, 2016). Y concluye con el respaldo del grupo; esta dimensión se relaciona con el nivel de pertenencia y grado de aceptación que la persona perciba dentro de su grupo de trabajo, la persona que perciba menos respaldo del grupo o un rechazo de este generará estrés (OIT, 2016). La exposición y conceptualización de las teorías del estrés laboral son muy completas y puntuales, siendo relevante que la causa decisiva del estrés laboral es la desarmonía que se origina en una persona cuando los estímulos estresantes empiezan a invadir el ambiente organizacional.

En relación a la segunda variable, antes de pase a su conceptualización, primero se debe entender el significado sobre afrontamiento, este término según

Casullo y Fernández (2001) se relaciona con aquella capacidad que incluye una serie de respuestas como por ejemplo acciones o pensamientos ante problemas o tensiones que se generan cotidianamente. Siguiendo con este análisis Canessa (2002), un año más tarde, presenta al afrontamiento como un esfuerzo a nivel cognitivo y conductual utilizados por la persona para el manejo de las diversas demandas a nivel interno o externo que se pueden desenvolver en la realidad y precisamente ante este escenario se presentan las denominadas estrategias de afrontamiento. En consideración a ello, Reyes (2007) afirma que aquel concepto es tomado como un comportamiento del propio ser humano frente a circunstancias y situaciones a las que se enfrenta diariamente de manera autónoma.

Ahora bien, si nos dirigimos estrictamente al término “estrategias de afrontamiento” debemos ir varios años atrás donde Carver et al (1989), toma a las estrategias de afrontamiento como el afán del comportamiento y los pensamientos, estos son dirigidos a guiar las exigencias que han sido percibidas como complejas para los recursos personales. Por otra parte, Lazarus y Folkman (1986) conceptualizan los afrontamientos con esmeros cognitivos y conductuales que cada persona desarrolla para afrontar algunas exigencias específicas, algunas externas y también internas, de esta forma contempla al afrontamiento como un proceso de cambio constante, además de tener una interacción importante con el medio con el cual se interactúa.

Folkman et al (1986), hacen referencia a ciertos estilos de manejo del estrés que, para estos investigadores, implican la inserción de estilos de manejo humorístico y religioso, y además los dividieron en tres grupos, el grupo de enfoque sobre los temas, los grupos de enfoque sobre las emociones y otros estilos, incluidos como disfuncionales. Posteriormente Frydenberg y Lewis (2000) explica que el afrontamiento en situaciones de estrés implica tanto acciones cognitivas como afectivas que se observan como una respuesta frente a un momento de preocupación que deja en evidencia un desequilibrio emocional del profesional de la salud. Así mismo, Lip y Rocabado (2005) señalan que existen habilidades que los individuos manejan para comunicarse efectivamente con su medio y enfrentar situaciones, conflictos y el estrés cotidiano. Las habilidades de adaptación, cuando

son efectivas, permiten a los individuos ser autosuficientes, resolver sus conflictos y tomar decisiones.

Castagnetta (2016), menciona que el afrontamiento se desarrolla a través de los esfuerzos de un individuo para afrontar las demandas del entorno y que son concebidas como excesivas para sí mismo. A su vez, Mella et al (2020) mencionan que el afrontamiento se presenta como aquel proceso que resalta por ser complejo y multidimensional, donde se ven incluidos los diversos esfuerzos tanto cognitivos como conductuales, tal proceso se sitúa como aquel momento donde la persona puede controlar las situaciones de conflicto, estas estarán influidas por aspectos internos y externos de cada individuo.

Dando una mirada al pasado, Carver (1997) descompone las estrategias de afrontamiento en: Estrategias de afrontamiento al estrés centrado en el problema; como los esfuerzos asertivos para cambiar una situación no agradable, sugiere a su vez un cierto grado de riesgo y hasta agresividad, es decir, el individuo enfrenta directamente el conflicto utilizando diversos recursos, con el fin de poner una solución a los problemas. En este sentido la persona tiene la capacidad de generar recursos personales para afrontar el estrés a través de diferentes estrategias. Este mismo autor, mantiene la idea que dichas estrategias a menudo se utilizan en condiciones estresantes que se consideran controlables, así mismo, aquellas estrategias se encuentran centradas en tareas para lograr la resolución y/o alteración o modificación directa del problema.

Dentro de estas estrategias encontramos una serie de términos que las comprenden. Primero, la resolución del problema, caracterizada por ejecutar conductas dirigidas a encontrar una solución o respuesta ante el conflicto, en este primer punto, los pasos que se deben seguir, van dirigidos a evitar el elemento que detona el estrés o a mitigar de las consecuencias del problema. Segundo, tenemos al análisis lógico, este proceso se presenta como una forma de manejar los agentes del contexto ante el elemento estresor, permitiendo al individuo organizar y planificar las estrategias de acción, garantizando la elección de la mejor estrategia para reducir los efectos del problema. Tercero, tenemos a la búsqueda tanto de

orientación como de apoyo, ello significa ir en búsqueda de personas que sirvan como consejeros, den asistencia o brinden información para la resolución de problema. Y quinto, existe la revaloración positiva, en este paso el profesional logra evaluar directamente el problema de forma positiva, reconociendo la dura experiencia por la que acaba de transitar y atribuyendo cualidades beneficiosas a la misma, en otras palabras, rescata los momentos favorables de aquel acontecimiento y funciona como un aprendizaje personal (Huallpa y Ortiz, 2019).

Luego las estrategias de afrontamiento al estrés centrado en la emoción; tiene como fin menguar o extinguir las reacciones emocionales, que emergen del evento estresante, considerando el pedir ayuda a otras personas con las que tiene un vínculo, si hacemos una comparación por géneros, se ha visto en diversos estudios que las que más hacen uso de este tipo de estrategia son las mujeres; utilizando esta estrategia, la persona evaluará los aspectos positivos y de aprendizajes relacionados a la situación estresante (Carver, 1997). Así mismo, aquellas estrategias tienden a usarse cuando consideramos que la situación estresante pasa a ser incontrolable, como lo que podría experimentarse ante el peligro. Básicamente este tipo de estrategias funcionan como una manera para disminuir las reacciones del sector emocional que salen a la luz tras un elemento estresor.

Tales estrategias comprenden la evitación cognitiva como un intento a nivel cognitivo con el cual se desea evitar el pensamiento problemático de modo realista. Además de ello, existe la aceptación o en otras palabras el paso de la resignación, donde se reacciona al problema comprendiendo dos aspectos del mismo proceso de afrontamiento: Primero, la persona debe pasar por la aceptación de la situación que funciona como un detonador estresante y entra a tallar la fase de evaluación primaria. Una vez encontrándonos en este contexto, se da pase al segundo aspecto donde se procede a la evaluación secundaria que se basa en la aceptación de la realidad, teniendo en consideración que desde ese momento se empieza a ver el escenario como un hecho con el que se debe aprender a convivir con el tiempo (Huallpa y Ortiz, 2019). Otro de los puntos que vemos dentro de este tipo de estrategias es la búsqueda de gratificaciones, las cuales son aquellas alternativas dentro del sector conductual de la persona que pretende dar origen a fuentes que

logren satisfacer al profesional. Y finalmente existe la descarga emocional como un intento conductual donde se reducen las tensiones a través de la liberación de sentimientos negativos.

De manera resumida las estrategias de agotamiento centradas en la emoción se dividen entre las respuestas de aproximación y de evitación, siendo las primeras como aquellas respuestas que se desenvuelven dentro del nivel cognitivo, estas son el análisis lógico y revaloración como respuestas de aproximación, mientras que la evitación cognitiva y la aceptación o resignación se da como una respuesta de evitación. Por otro lado, lo que corresponde a la búsqueda de orientación y apoyo y resolución de problemas se centra en el nivel conductual como respuestas de aproximación, así mismo, es la búsqueda de gratificaciones y la descarga emocional las respuestas que pertenecen a la evitación del afrontamiento (Huallpa y Ortiz, 2019).

Y las estrategias de afrontamiento al estrés centradas en la evitación del problema; que lo definen como estilos potencialmente negativos, ya que evitan el problema y no lo solucionan o afrontan (Alvarado y Rojas, 2020). Aquí encontramos la carencia del problema, donde la persona se rehúsa en admitir que el estresor existe, esto significa que el individuo teme enfrentarse, por lo que escapa, confiando al azar para que solucione su problema. Es decir, la persona siente carencia y pocos recursos por lo que renuncia mentalmente para afrontar el problema (Aldazabal, 2020).

En resumen, las teorías y conceptos mencionados sobre el afrontamiento del estrés, se considera al estrés como la tensión, desajuste por la sobre exigencia entre un individuo y su centro de labores, mellando a nivel fisiológico, psicológico y de conducta. Los resultados a los diversos eventos dependen de las capacidades y habilidades de afrontamiento de la persona, la misma que podrá superar estos agentes estresantes utilizando los recursos imprescindibles como son las adecuadas estrategias de afrontamiento al estrés.

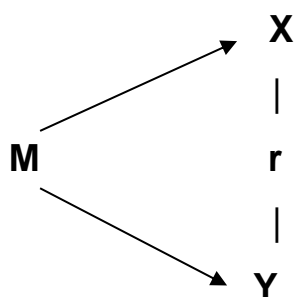
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Tras un análisis al entorno, se decidió mantener un modelo cuantitativo, el cual busca corroborar las hipótesis propuestas en el estudio utilizando la estadística para poder plasmar los resultados; de acuerdo como lo menciona Hernández et al (2014) este paradigma usa la recolección de datos con el fin de dar respuesta a las hipótesis, mediante la cuantificación y la estadística logra hallar perfiles y explorar teorías. Asimismo, es de tipo básica, de acuerdo a Baena (2017) este tipo de estudio es hipotético y según Muntané (2010) tiene el objetivo de contribuir con saberes científicos y no origina imperiosamente resultados de provecho práctica, por lo que se enfatiza en recoger información del contexto para fortalecer el conocimiento teórico científico.

**Diseño de investigación:** Según las variables planteadas, este diseño resalta por ser no experimental, así como descriptivo y transversal correlacional. Primero, porque no se operan las variables de manera intencional (Lancheros, 2012), es decir, en una situación particular los diferentes constructos (variables) se analizan para comprobar si estas se asocian y en qué grado lo hacen. Segundo, es descriptivo porque centra el estudio de la población, así como la realidad problemática del objeto de investigación con el objeto de generar información relativa a la comunidad médica (Abreu, 2012). Y, es transversal correlacional, pues según Huairé (2019), son dos las variables que se empiezan a describir en un determinado momento.

**Esquema:**



**Dónde:**

M: Muestra.

X: Estrés laboral.

Y: Estrategias de afrontamiento.

r: Relación

### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable 1:** Estrés laboral

**Definición conceptual:** Lo define como un desequilibrio mental, afectivo y físico que genera un daño al organismo debido a las demandas de su medio laboral que este no tiene la capacidad de cumplir (OIT, 2016).

**Definición operacional:** El resultado global apreciado de la relación que nace entre las variables que se analizaran a continuación en los profesionales de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana.

**Dimensiones / Indicadores:**

**Clima Organizacional:** Se vincula con el entendimiento del objetivo, las metas de la estrategia organizacional, las diplomacias de la organización, el mando y la finalidad de esta, lo cual las personas lo debe percibir de su agrado en caso contrario generan estrés (Robbins y Judge, 2017).

**Estructura Organizacional:** Aquí tendrá que ver la manera de cumplir con los informes las metas entre el jefe y el trabajador la cadena de mando que haya y sea percibida por el trabajador podrá generar estrés (Brume, 2019).

**Territorio Organizacional:** Será condicionado por el espacio de trabajo la comunidad que tenga el trabajador en este espacio será un generador de estrés (OIT, 2016).

**Tecnología:** La disposición del conocimiento que el trabajador tenga sobre la tecnología y la accesibilidad a ésta, serán generadores de estrés en el trabajador (OIT, 2016).



**Influencia del Líder:** El respaldo que tenga del supervisor, su respeto y la comunicación entre el trabajador y su supervisor, será un generador de estrés (OIT, 2016).

**Falta de Cohesión:** La confianza que tenga el trabajador con el grupo, la unión que hay entre ellos y la organización de este, será un generador de estrés (OIT, 2016).

**Respaldo del Grupo:** El grado de pertenencia y aceptación que la persona perciba dentro de su grupo de trabajo podrá generar estrés (OIT, 2016).

**Escala:** Ordinal.

**Variable 2:** Estrategias de afrontamiento.

**Definición conceptual:** Son consideradas como el afán del comportamiento y los pensamientos, estos son dirigidos a guiar las exigencias que han sido percibidas como complejas para los recursos personales (Carver, 1989).

**Definición operacional:** Conocimientos sobre el comportamiento y pensamientos para guiar la atención que se brinda en el establecimiento sanitario.

**Dimensiones - Indicadores:**

**Estrategias de afrontamiento centrado en el problema:** El individuo que tenga algún problema, podrá solucionarlo ideando un plan con estrategias para ver cuál es la problemática de la situación que se está presentando (Chilón, 2021).

**Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción:** Tiene como finalidad, regular las emociones tanto positivas como negativas. Buscando siempre el lado bueno de las situaciones (Mina, 2021).

**Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema:** Evita el problema no centrándose en él, busca opciones para despejar tu mente realizando algún ejercicio que fortalezca tu mente cuerpo y alma.

**Escala:** Ordinal.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

**Población:** Es vista como aquella agrupación de elementos que presentan similitudes (Hernández, et al. 2014). Partiendo de aquella oración, el estudio fijo como población a 800 profesionales de salud que pertenecen al Hospital Virgen de Fátima- Sullana; técnicos de enfermería, psicólogos, médicos, enfermeros, obstetras, técnicos de farmacia, químicos, laboratoristas, ginecólogos y pediatras.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Personal de salud que pertenece al Hospital Virgen de Fátima- Sullana.
- Personal de salud que confirme su participación.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Profesional de salud que se niegue a participar.
- Registros inconclusos.

**Muestra:** López (2004) la define como el hecho de encontrar en una cantidad total en un grupo de personas y se reduce esta cantidad con menos personas que presenten características parecidas y se puedan obtener los mismos resultados al evaluar a su población total, es así que de los 800 profesionales de salud en el Hospital de Sullana, se obtuvo una muestra de 260 profesionales de salud, los cuales fueron: 5 obstetras, 3 laboratoristas, 2 psicólogos, 190 enfermeros, 1 ginecólogo, 2 químicos farmacéuticos, 50 médicos, 4 técnicos en enfermería, 2 técnicos en farmacia y 1 pediatra. Para tal se utilizó la fórmula matemática o estadística para muestras finitas, que puede ser diferente en cada investigación (Arias et al, 2016).

$$x = \frac{Z \frac{2}{\alpha} * N * P * q}{e^2 (N - 1) + Z \frac{2}{\alpha} * p * q}$$

#### **Donde:**

n: Número de profesionales partícipes del estudio.

N: 800

Z: 1.96

p: 0,5

q: 0,5

e: 0,05

**Muestreo:** El muestreo que se utilizó fue aleatorio simple, donde cualquiera de los profesionales de salud tuvo la misma probabilidad para poder ser partícipes en la muestra descrita. (Hernández, et al., 2014).

**Unidad de análisis:** Este estudio utilizó un análisis dentro de dos variables, la primera se reconoce como estrés laboral y la segunda como estrategias de afrontamiento, dicho momento se dio entre los profesionales de la salud en el Hospital de Sullana.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Técnica:** La encuesta fue el método utilizado, tal término según Espinoza (2017), es una herramienta para la investigación social, ya que es digerible, sencilla y de gran utilidad para recoger datos.

**Instrumentos:** Para evaluar el estrés laboral, se utilizó el cuestionario propuesto por Ivancevich y Matteson (1989), adaptada por Suarez en el 2013, en Perú; el mismo está conformado por 25 ítems, con una escala ordinal de 7 categorías: 1. Nunca, 2. Raras veces, 3. Ocasionalmente, 4. Algunas veces, 5. Frecuentemente, 6. Generalmente y 7. Siempre. Está conformado por las dimensiones: Clima Organizacional (1, 10,11 y 20), Estructura Organizacional (2, 12, 16 y 24), Territorio Organizacional (3, 15 y 22), Tecnología (4, 14 y 25), Influencia del Líder (5, 6, 13 y 17), Falta de Cohesión (7, 9, 18 y 21) y el Respaldo del Grupo (8, 19 y 23).

Para medir las estrategias de afrontamiento, se empleó el inventario de Afrontamiento al estrés Brief Cope-28, por Carver (1989) y fue adaptada por Lévano en el 2018, en Perú. El cuestionario se conforma de 28 ítems con una escala ordinal de 4 categorías: 1 hago un poco de esto, 2 hago bastante esto y 3 siempre lo hago;

el inventario está conformado por tres dimensiones, Estrategias de afrontamiento centrado en el problema (2, 6, 10 y 26), Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción (1, 3, 9, 14, 16, 17, 18, 20, 21 y 28) y Estrategias de afrontamiento sentada en la evitación del problema (4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15, 19, 22, 23, 24, 25 y 27).

### **Validez y confiabilidad:**

#### **Validez:**

Habiendo seleccionado los cuestionarios para las variables, se utilizó la validez por criterio y juicio de expertos, con tres especialistas, magíster, en la salud; se les entregó unos protocolos para evaluar la coherencia, la pertinencia y la semántica en cada una de las preguntas que tenían estos dos instrumentos. Al finalizar la evaluación cualitativa por los especialistas; resultó con un rango excelente, lo cual demostró la validez en estos dos cuestionarios.

**Tabla 1.**

*Validación de expertos.*

Nombre de los profesionales de salud (expertos)	Maestría	La encuesta cumple con todos los aspectos de evaluación	
		Si	No
Mg. Castillo Figueroa Nelly	Maestría en ciencias de la enfermería	X	
Mg. Saavedra Zapata Julissa Mariella	Maestría en ciencias de la salud	X	
Mg. Gutiérrez Adrianzen Billy Javier	Maestría en ciencias de la salud	X	

*Nota: Elaboración propia.*

**Confiabilidad:** Para tal objetivo se contó con 29 profesionales de la salud del Hospital de Sullana quienes desarrollaron los cuestionarios de manera digital, luego se utilizó la estadística inferencial con el software SSPS v25, utilizando la prueba estadística de confiabilidad alfa de Cronbach a las dos variables, obteniendo para la escala de estrés laboral un  $\alpha = .928$ . siendo aceptable y a la variable estrategias de afrontamiento un  $\alpha = .829$ , mientras que sus dimensiones obtuvieron un  $\alpha > 6.8$ , siendo aceptable (anexos).

**Tabla 2.**

*Confiabilidad de las dos variables alfa de cronbach.*

<b>Instrumento</b>	<b>N<sup>a</sup> de ítems</b>	<b>Resultados</b>
Estrés laboral	25	alfa cronbach: 0.928
Estrategias de afrontamiento	28	alfa cronbach: 0.829

*Elaborado por: Delgado Panta Liz Maribel*

### **3.5 Procedimientos**

Primero, se solicitó al director del hospital de Sullana para la autorización de la investigación, una vez aprobada ésta, se coordinó con el personal de salud para poder establecer un horario prudente de tal manera que logren responder al presente estudio de la manera más óptima posible. Más adelante, se le presentó a cada participante los instrumentos digitalizados los cuales servirán para medir las variables, indicando la forma de responder a éste y la opción de aceptar o no su participación en la investigación.

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

Obtenidos los resultados, se procedió a su análisis en el programa Microsoft Excel, luego, utilizando el programa estadístico SPSS 25, se llevó a cabo el análisis a modo estadístico, para obtener las respuestas a las preguntas de investigación y responder a las hipótesis planteadas.

### **3.7 Aspectos éticos**

En primer lugar, se tomó como marco legal referencial, las normas relacionadas a la bioética al desarrollar una investigación, propuesta por la Universidad César Vallejo, también las establecidas en el consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica relacionadas al desarrollo de la investigación, en tal sentido, se acreditó las teorías planteadas de cada uno de sus autores. Así mismo, se respetó los lineamientos establecidos por la asociación americana de psicología en su manual de redacción y preparación de trabajos académicos. Además de ello para la validación del estudio se utilizó el formato de consentimiento informado, el permiso de la entidad donde se realizó el estudio y se respetó con las normas bibliográficas.

No hay que olvidar que, para obtener una investigación más favorable, absolutamente toda la información fue extraída siguiente cuatro principios éticos generales. Primero, el principio de beneficencia, el cual se encuentra anclado principalmente a la acción medica donde el profesional tiene el objetivo de generar un beneficio para aquel individuo que participa dentro de las acciones propuestas (Zerón, 2019). Recordemos además que existe también el principio relacionado a la no maleficencia, de acuerdo con ello, las obligaciones primarias de los odontólogos incluyen la actualización de sus conocimientos y habilidades, el amplio conocimiento respecto a sus propios límites para determinar cuándo derivar a un especialista (Zerón, 2019). Posteriormente, se centró la investigación en el principio de autonomía, centrada como una obligación que adquiere el investigador al momento de solicitar el apoyo constantemente durante la investigación y requerir el consentimiento de los participantes. Finalmente se mantuvo presente el principio de justicia pues perduro el respeto constante a cada individuo.

#### **IV. RESULTADOS**

El presente trabajo definió como objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021, así también dentro de los objetivos específicos se planteó un total de 3 que corresponden identificar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento centrado en el problema, identificar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, identificar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema.

Para obtener los resultados de la asociación entre dimensiones y variables, y lograr verificar la aceptación de las hipótesis, se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre estrés laboral con 25 preguntas y el restante cuestionario sobre estrategias de afrontamiento. Con 28 afirmaciones, utilizando una escala de Likert, una muestra de 260 médicos del personal de un hospital de la Solana, se utilizó un muestreo aleatorio simple para muestras limitadas, teniendo en cuenta los criterios de inclusión para los profesionales médicos que laboran en el Hospital Virgen de Fátima que deseen participar en el estudio.

Para realizar el análisis estadístico inferencial se utilizaron los siguientes aspectos para ambas variables, ya que son variables cuantitativas y ordinales, también se aplica la prueba de datos estándar de Kolmogorov Smirnov (muestra grande más de 50), menos de 0.05, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, donde se utilizó la prueba estadística no estándar de Rho Spearman para probar la hipótesis.

## Resultados descriptivos

**Tabla 3.**

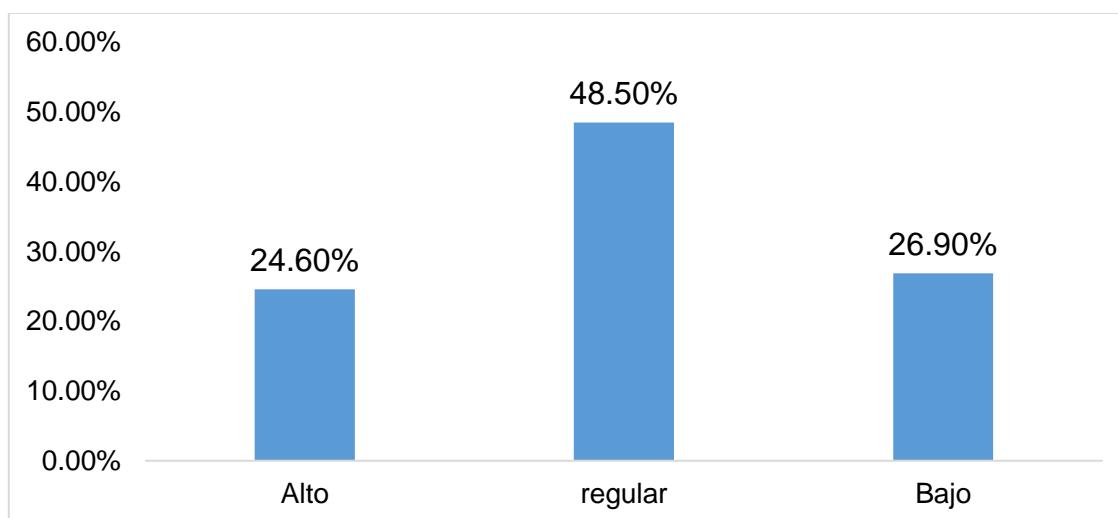
*Niveles de estrés laboral en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	70	26.9%
regular	126	48.5%
Alto	64	24.6%
Total	260	100.0%

Nota. Instrumento de estrés laboral, aplicado en los trabajadores de salud.

**Figura 1.**

*Niveles de estrés laboral de los trabajadores en un hospital de Sullana 2021.*



Según la tabla 3 y figura N° 1, respecto a los niveles de Estrés laboral la mayor parte de los trabajadores de salud (48.50%) calificaron con un nivel de Estrés laboral regular, un mínimo porcentaje (24.60%) tienen un nivel de Estrés laboral alto; mientras que el 26.90% calificó ninguno con nivel bajo.



**Tabla 4.**

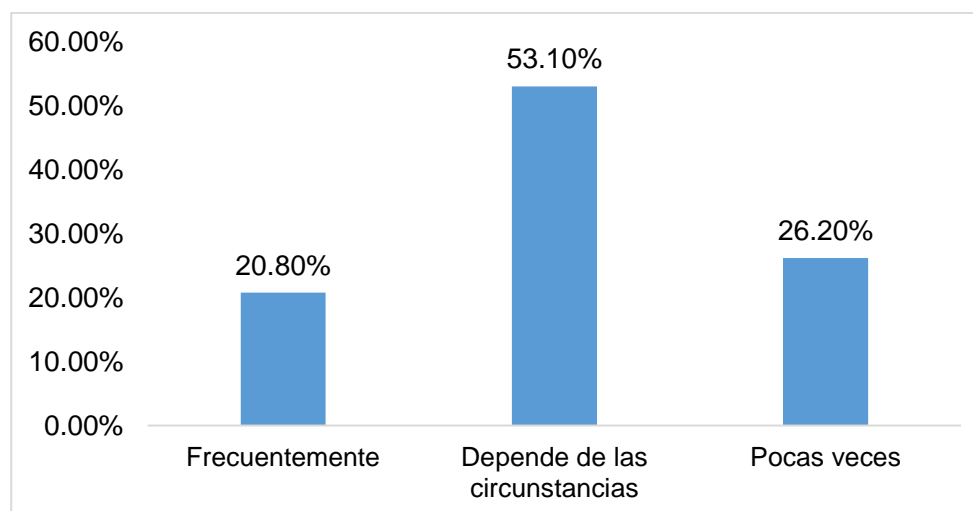
*Estrategias de afrontamiento del Hospital Virgen de Fátima.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Frecuentemente	54	20.80%
Depende de las circunstancias	138	53.10%
Pocas veces	68	26.20%
Total	260	100.00%

*Nota. Instrumento de estrategias de afrontamiento, aplicado a los trabajadores de salud.*

**Figura 2.**

*Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.*



Según la tabla 4 y figura N° 2, respecto a la Utilización de Estrategias de afrontamiento, la mayor parte de los trabajadores de salud (53.10%) las utilizan dependiendo de las circunstancias, un mínimo porcentaje (20.80%) las utilizan frecuentemente; mientras que el 26.20% las utiliza pocas veces.

**Tabla 5.**

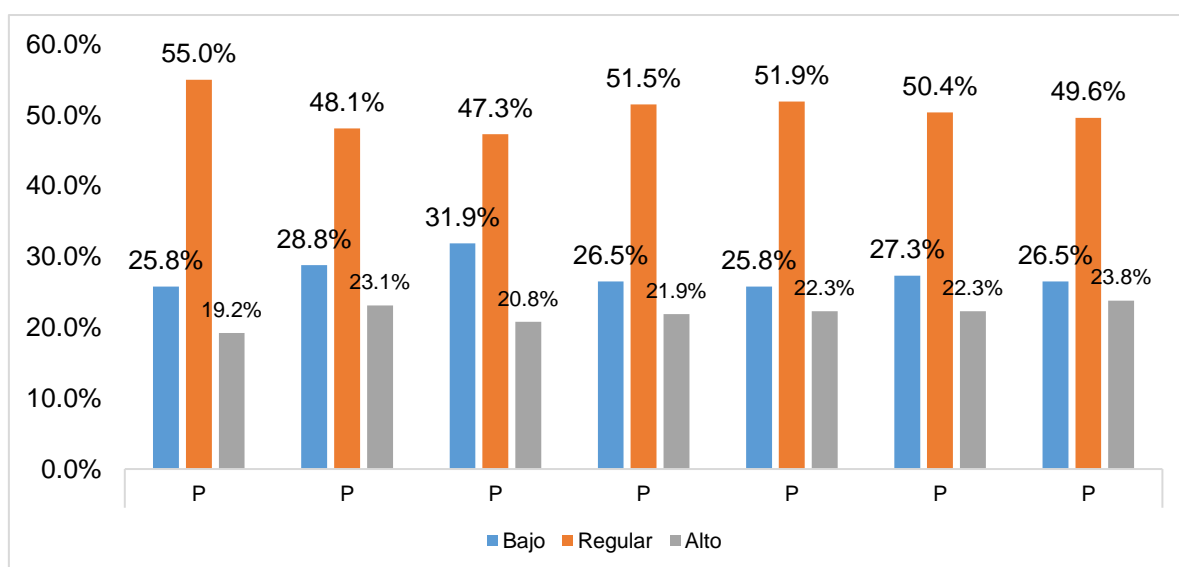
*Dimensiones del estrés laboral en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.*

	Dimensiones del estrés laboral													
	CO		EO		TO		T		IL		FC		RG	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
<b>Bajo</b>	67	25.8%	75	28.8%	83	31.9%	69	26.5%	67	25.8%	71	27.3%	69	26.5%
<b>Regular</b>	143	55.0%	125	48.1%	123	47.3%	134	51.5%	135	51.9%	131	50.4%	129	49.6%
<b>Alto</b>	50	19.2%	60	23.1%	54	20.8%	57	21.9%	58	22.3%	58	22.3%	62	23.8%
<b>Total</b>	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

*Nota: estrategias del estrés laboral aplicado a los trabajadores de salud*

**Figura 3.**

*Dimensiones del estrés laboral en los profesionales del Hospital Virgen de Fátima.*



Según la tabla 5 y figura 3, respecto a las dimensiones del estrés laboral, se puede observar que, la mayoría de los profesionales de salud, en todas sus dimensiones, tales como clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo, presentan niveles regulares (55%, 48.1%, 47.3%, 51.5%, 51.9%, 50.4% y 49.6% respectivamente); y en un menor porcentaje (19.2%, 23.1%, 20.8%, 21.9%, 22.3%, 22.3% y 23.8% respectivamente) presentan niveles altos.

**Tabla 6.**

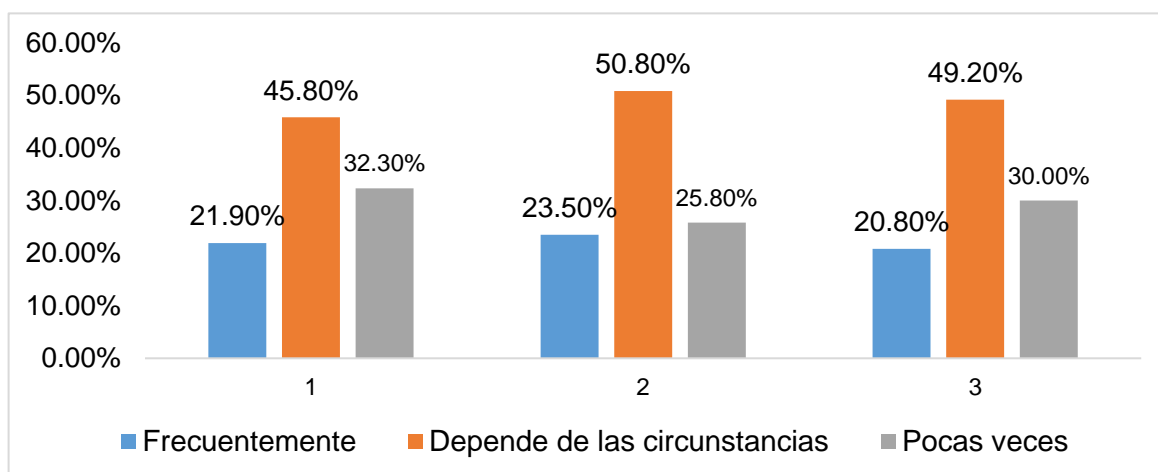
*Dimensiones de las Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del hospital Virgen de Fátima.*

Niveles	Estrategias de afrontamiento centrado en el problema		Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción		Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema	
	F	P	F	P	F	P
Frecuentemente	57	21.90%	61	23.50%	54	20.80%
Depende de las circunstancias	119	45.80%	132	50.80%	128	49.20%
Pocas veces	84	32.30%	67	25.80%	78	30.00%
Total	260	100.00%	260	100.00%	260	100.00%

*Nota. Instrumento de estrategias de afrontamiento, aplicado a los trabajadores de salud.*

**Figura 4.**

*Dimensiones de las Estrategias de afrontamiento en los profesionales de salud del Hospital Virgen de Fátima.*



Según la tabla 6 y figura 4, respecto a la Utilización de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento de afrontamiento, se puede observar que, en su mayoría, utilizan las estrategias centradas en el problema, centradas en la emoción

y centradas en la evitación del problema, sólo dependiendo de las circunstancias (45.8%, 50.8% y 49.2% respectivamente); y en un menor porcentaje (21.9%, 23.5% y 20.8% respectivamente) las utiliza de manera frecuente.

**Tabla 7.**

*Prueba de normalidad.*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>P</i>
Estrés laboral	0.108	260	0.000
Estrategias de afrontamiento	0.167	260	0.000

*Nota: escala del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud*

### **Contrastación de Hipótesis**

#### **Contrastación de Hipótesis General**

**H1:** Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**H0:** No existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Tabla 8.**

*Correlación estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.*

	Correlaciones		Estrategias de afrontamiento V2
Rho de Spearman	V1 Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,037
		Sig.(bilateral)	,556

*P=> a 0,05*

En la tabla 8 se examina, la correlación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento; en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,037 (sin correlación) y un  $p$ -valor obtenido de 0,556; el cual es mayor al  $p$ -valor tabulado de 0.0, por ende se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Contrastación de hipótesis específica en la dimensión de estrategias de afrontamiento centrada en el problema.**

**H1:** Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**H0:** No Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Tabla 9.**

*Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en el problema, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.*

Correlaciones		Estrategias de afrontamiento centrado en el problema V2
Rho de Spearman	V1 Estrés laboral	,010
		Sig.(bilateral) ,877

$p \Rightarrow a 0,05$

En la tabla 9 se observa, la correlación entre el estrés laboral y EAFCP, en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente

de correlación de 0,010 (sin correlación) y un  $p$ -valor obtenido de 0,877; el cual es mayor al  $p$ -valor tabulado de 0.0, por ello se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable estrés laboral y las EAFCEP, el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Contrastación de hipótesis específica en la dimensión de estrategias de afrontamiento centrada en la emoción.**

**H1:** Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**H0:** No Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Tabla 10.**

*Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.*

Correlaciones		Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción V2
Rho de Spearman	V1 Estrés laboral	Coeficiente de correlación -0,005
		Sig.(bilateral) ,939

$P \Rightarrow a 0,05$

En la tabla 10 se observa, la correlación entre el estrés laboral y las EAFCE, en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,005 (sin correlación) y un  $p$ -valor obtenido de 0,939; el cual es mayor al  $p$ -valor tabulado de 0.0, por ello se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que no existe una

correlación estadísticamente significativa entre la variable estrés laboral y las EAFCE, el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Contrastación de hipótesis específica en la dimensión de estrategias de afrontamiento centrada en la evitación del problema.**

**H1:** Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**H0:** No Existe relación directa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema, en el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.

**Tabla 11.**

*Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema, en el personal de salud durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021.*

Correlaciones		Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema V2
Rho de Spearman	V1 Estrés laboral	,077
	Sig.(bilateral)	,216

$P \Rightarrow \alpha 0,05$

En la tabla 11 se observa, la correlación entre el estrés laboral y las EAFCV, en la prueba de correlación de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,077 (sin correlación) y un  $p$ -valor obtenido de 0,216; el cual es mayor al  $p$ -valor tabulado de 0.0, por ello se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula, lo cual significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la variable estrés laboral y las EAFCV, el personal de salud, durante la pandemia, en un hospital de Sullana 2021

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad nos encontramos superando un gran cambio de vida, y mientras las personas se adaptan a estos cambios, el personal de salud además de adaptarse a este nuevo ritmo de vida tiene que lidiar de manera frontal con esta pandemia que arrebatado vidas en todos partes del mundo, incluyendo familiares y profesionales que se mantuvieron en la primera línea. Esta lucha frontal del personal de salud al covid-19 ha generado un impacto en estos profesionales, manifestando diferentes afectaciones en su bienestar físico y mental; de tal manera, el presente trabajo de investigación realiza una exploración de algunas variables significativas manifiestan en el personal de salud; presentando un análisis descriptivo sobre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento al estrés que utiliza el personal de salud en un nosocomio de Sullana; con el objetivo principal determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud durante la pandemia en un hospital de Sullana 2021.

Los resultados encontrados nos permiten señalar que no existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud de un hospital de Sullana; es decir, que cuando el personal de salud presenta estrés laboral no es un factor que garantice el hecho de que estos utilicen estrategias de afrontamiento para poder afrontar el estrés laboral lo que implica que ambas variables son independientes. Es importante indicar que los evaluados, en su mayoría, presentaron niveles regulares de estrés laboral y utilizan estrategias de afrontamiento dependiendo de la ocasión.

Los resultados encontrados concuerdan con los hallazgos hechos por Camiloaga (2020), en su estudio no se encontró una relación entre el estrés y los niveles de afrontamiento; por otra parte, los resultados obtenidos de esta investigación son diferentes a los encontrados en la investigación de Cirami et al (2020), Abriojo (2021), Mendoza y Panta (2020) y Malo (2020), en estas investigaciones los resultados encontrados determinaron una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento. Teóricamente, estos resultados



los explica la OIT (2016) exponiendo que el estrés laboral es una manera en que se afectan las personas cuando no pueden cumplir las imposiciones laborales y las exigencias de este, lo cual hace que estos se paralicen y no luchan en afrontar estas exigencias laborales y, por otra parte, Castagnetta (2016), refiere que el afrontamiento es un proceso que implica muchos factores para la persona y poder asumir las exigencias de su entorno.

En relación al objetivo específico de evaluar los niveles de estrés que presenta el personal de salud. De los resultados obtenidos, se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores de la salud que participan en la muestra de la investigación padecen un nivel regular de estrés en el trabajo (48,5%), lo que indica que los trabajadores de la salud de este hospital se ven afectados tanto física como psíquicamente, necesitando el cuidado en su campo, por lo que la mayoría de estos profesionales están bajo presión para cumplir con los requisitos del trabajo y sienten que no pueden cumplir plenamente con esos requisitos.

En ese sentido, estos resultados coinciden con un estudio realizado por Morales (2021), en la ciudad de Piura con profesionales de enfermería, el cual encontró que la mayoría de estos profesionales presentan niveles de estrés medio alto en el trabajo; sin embargo, estos resultados distan mucho de las conclusiones encontradas en el estudio realizado por Abrijo (2021), en la ciudad de Lima con el personal de un centro médico, donde se observó que la mayoría son empleados con los niveles más altos de estrés. Desde un punto de vista teórico, Chiavenato (2009) en sus investigaciones y planteamientos afirma que actualmente el estrés laboral es parte de la vida laboral en las personas; y teniendo en cuenta la coyuntura de salud que actualmente nos encontramos, es probable que haya aumentado la probabilidad de que estos trabajadores tienden a presentar niveles regulares de estrés laboral.

En relación al objetivo específico de explorar las estrategias de afrontamiento que utiliza el personal de salud frente al estrés laboral, así como sus dimensiones; según estos hallazgos, encontramos que la mayoría del personal de salud utiliza estrategias de afrontamiento dependiendo de las circunstancias (53.1%), y la

estrategia más utilizada por estos profesionales es la estrategia centrada en la emoción (50.8%), es decir, la mayoría de los profesionales sólo utilizan estos recursos afectivos cuando necesitan lidiar con la presión del trabajo.

Estos resultados encontrados son contrarios a los hallazgos que registró Malo (2020) con empleados asistenciales de una unidad ejecutora de salud en Virú – Trujillo, sus resultados indicaron que la mayor parte de la población manifestaba presentar un uso de estrategias de afrontamiento en niveles adecuados, es decir, estos trabajadores realizaban un uso frecuente de las estrategias de afrontamiento para poder lidiar con sus demandas laborales, de igual manera se contradice con los resultados hallados en la investigación realizada por Huamán et al (2020) en un establecimiento de salud de Chincha – Perú, en su estudio los resultados demostraron que los trabajadores de ese establecimiento hacían un uso frecuente de las estrategias de afrontamiento.

En relación al objetivo específico 1, de identificar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en el problema; de acuerdo a los resultados se demuestra que el estrés laboral no tiene relación significativa con las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, en el personal de salud de este nosocomio de Sullana; en tal sentido, se puede inferir que el hecho de que los trabajadores de salud manifiesten niveles de estrés laboral, no garantiza que estos profesionales de salud tengan recursos personales para poder afrontar estas exigencias de manera frontal y directa. De acuerdo a estos resultados, también se puede descifrar que los profesionales de salud en este hospital de Sullana tienen pocos recursos para poder afrontar las exigencias laborales de manera activa y planificada.

Estos resultados son parecidos a los hallazgos encontrados en la investigación de Camiloaga (2020) con profesionales de enfermería en la Ciudad de Lima – Perú, en la cual no se encontró una relación entre el estrés laboral y los niveles de afrontamiento. Sin embargo, los resultados encontrados son diferentes a los que encontró Malo (2021) en su trabajo realizado en Virú - Perú con el personal asistencial de un puesto de salud; en su estudio encontró una relación

entre los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, además se halló una relación positiva muy alta entre los niveles de ansiedad y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento.

Teóricamente, el estrés laboral se genera por las exigencias laborales que la persona percibe como muy complejas y este no logra cumplir; por lo que necesita utilizar recursos personales complejos para poder afrontar de manera directa estas demandas (OIT, 2016; Carver, 1989). Es necesario señalar que los profesionales de salud que participaron de la muestra de estudio, en su mayoría, presentaron niveles regulares de estrés laboral y el uso de la estrategia de afrontamiento centrado en el problema sólo la utilizan dependiendo de la situación.

En cuanto al objetivo específico 2, que tuvo como propósito identificar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción; los resultados presentados demostraron que no existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, en el personal de salud de un hospital de Sullana; es decir, los profesionales de salud en este hospital cuando manifiestan niveles de estrés laboral no necesariamente hacen uso de su soporte emocional o buscan apoyo moral para poder lidiar con las demandas y exigencias laborales que no pueden cumplir.

Estos resultados concuerdan con los encontrados en la investigación realizada por Cirami et al (2020) con un personal de salud, en los resultados de su estudio no se halló una relación entre el estrés percibido y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción; Aunque los resultados del presente estudio son distintos a los hallados en la investigación de Abriojo (2021) en el que se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.

De manera teórica, estos resultados nos hacen creer que el personal de salud presenta pocos recursos afectivos y sociales para poder afrontar sus demandas laborales, las cuales las perciben como excesivas (Lazarus y Folkman, 1986; Torres y García, 2012), por otra parte, Lip y Rocabado (2005) señalan que existen

habilidades que los individuos manejan para interactuar efectivamente con el estrés. Es necesario señalar que la mayoría de los evaluados presentaron niveles regulares de estrés laboral y sólo dependiendo de la situación hacen uso de esta estrategia de afrontamiento.

Por último, en cuanto al objetivo específico 3, identificar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en la evitación del problema; los resultados presentados indican que no existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento centradas en la evitación del problema; estos resultados nos demuestran que si el personal de salud presenta estrés laboral, este factor no garantiza que los profesionales de salud se rehúsen a admitir que se encuentran bajo presión y con exigencias laborales que no pueden cumplir, por percibir las como exigencias que superan sus recursos personales (Lazarus y Folkman, 1986).

Los resultados fueron distintos a los de Cirami et al (2020) donde se encuentra una relación positiva entre el estrés percibido y la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación del problema, así como a los encontrados en la investigación de Abriojo (2021) en la que también se encuentra una relación significativa entre el estrés laboral y la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación del problema. Pero, por otra parte, si coinciden con los de Condori y Feliciano (2020) y de Camiloaga (2020) en las cuales no se encontró una relación entre el estrés laboral y la estrategia de afrontamiento centrado en la evitación del problema.

Teóricamente Lazarus (2000) afirma que si un individuo cree que no tiene los recursos necesarios para poder afrontar las exigencias laborales presentaran estrés laboral y, por otra parte, si la persona siente carencia y falta de recursos rehusará mentalmente a afrontar el problema (Lazarus y Folkman, 1986). Es relevante mencionar que los evaluados, en un mayor porcentaje, manifestaron niveles regulares de estrés laboral e hicieron uso de esta estrategia dependiendo de la situación.

Por lo expuesto en los hallazgos encontrados de la presente investigación se aceptan las hipótesis nulas y se rechazan las hipótesis alternas, es decir, no existe relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, y de igual manera, no existe relación significativa entre el estrés laboral y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento. Luego de observar los resultados encontrados se demuestra una necesidad bastante relevante que tienen los profesionales de salud y que se tiene que trabajar a través de diferentes políticas y normas que diseñen programas y propuestas para fortalecer los recursos personales de los profesionales de salud y disminuir los niveles de estrés laboral, para que de esta manera puedan mejorar su bienestar físico y mental, así como su calidad de vida.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, no existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, rechazándose la hipótesis planteada; encontrando una Rho (0.077) y una Sig. (0.216), a un nivel de significancia  $<5\%$ .
2. Se halló la no relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema, hallando una Rho (0.010) y una Sig. (0.877).
3. Se halló la no relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción, hallando una Rho (-0.005) y una Sig. (0.939).
4. Se halló la no relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la evitación del problema, hallando una Rho (0.077) y una Sig. (0.216).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. El director del Hospital Virgen de Fátima tiene que proponer a la Sub región de salud MINSA, la realización de programas para su personal de salud, con el objetivo de reducir y prevenir los niveles de estrés laboral, así como brindar herramientas que fortalezcan los recursos personales para un adecuado uso de estrategias de afrontamiento, con el fin de evitar riesgos en el bienestar físico y mental de los profesionales que laboran en este nosocomio.
2. Por intermedio del área de psicología, el director del nosocomio, debe plantear talleres que faciliten la gestión de las emociones y reforzar la motivación laboral, para que los profesionales puedan sobrellevar las demandas laborales, y fortalecer la atención de los usuarios.
3. Al director del hospital Virgen de Fátima, se recomienda insertar actividades participativas y distractoras entre los compañeros, teniendo en cuenta las normas de bioseguridad, para fortalecer el clima laboral y generar relaciones interpersonales asertivas en base al trabajo en equipo.
4. Ampliar el estudio de las variables, en relación a otras variables que exijan una exploración y que puedan mejorar la calidad del servicio en salud.

## REFERENCIAS

- Abregu, J. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38301>
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación. *International Journal of Good Conscience*. 7(2) 187-197. <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Abrijo, T. (2021). *Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66380>
- Aldazabal, Y. (2020). Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital Covid-19 en Lima. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 107-113. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
- Alvarado, C. y Rojas, J. (2020). Estrés en profesionales de enfermería que laboran en el área de emergencia Covid-19 de un Hospital de Essalud, Callao – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias y Humanidades]. Repositorio de tesis de la Universidad de Ciencias y Humanidades. <http://repositorio.uch.edu.pe/handle/uch/518>
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, N. y Guadalupe, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). San Juan Tlhuaca: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)



- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Revista médica Multimed*, 21(6), 971-982.  
[www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054](http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054)
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional*. Institución Universitaria ITSA: Barranquilla. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Camiloaga, M. (2020). *Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia Covid-19, Hospital Marino Molina SCIPPA de Comas, Lima-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de tesis de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/688/1/Maria%20Estela%20Camiloaga%20Vargas.pdf>
- Camiloaga, M. y Becerra, B. (2020). *Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia Covid-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de tesis de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/688>
- Canales, S., Pardo, M. y Solís, C. (2021). *Afrontamiento del estrés en enfermeras que trabajan en el servicio público de salud, en el contexto COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Gabriela Mistral]. Repositorio de tesis de tesis de la Universidad Gabriela Mistral. <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/2023>
- Canessa, B. (2002). Adaptación Psicométrica de las Escalas y Afrontamiento para Adolescentes de Frydenberg y Lewis en un Grupo de Escolares de Lima Metropolitana. *Revista Persona*, 5(1), 191- 233.  
[https://www.academia.edu/10585363/Redalyc.Adaptaci%C3%B3n\\_psi com%C3%A9trica\\_de\\_las\\_Escalas\\_de\\_Afrontamiento\\_para\\_Adolescentes\\_de\\_Frydenberg\\_y\\_Lewis\\_en\\_un\\_grupo\\_de\\_escolares\\_de\\_Lima\\_metropolitana](https://www.academia.edu/10585363/Redalyc.Adaptaci%C3%B3n_psi com%C3%A9trica_de_las_Escalas_de_Afrontamiento_para_Adolescentes_de_Frydenberg_y_Lewis_en_un_grupo_de_escolares_de_Lima_metropolitana)

- Carver, C. (1997). Afrontamiento al Estrés Brief COPE (COPE-28). *Revista internacional de medicina del comportamiento*, 4(1), 92-100.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672009000200020](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200020)
- Carver, C., Scheier, M. y Weintraub, J. (1989). Assessing Coping Strategies: Afrontamiento al Estrés. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(42), 95-109.
- Castagnetta, O. (2016). *Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos?* <https://psicologiymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>.
- Casullo, M., Fernández Liporace, M. (2001). Estrategias de afrontamiento en estudiantes adolescentes. *Revista del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología/ UBA*, 6(1), 25-49.  
<http://www.psi.uba.ar/investigaciones.php?var=investigaciones/revistas/investigaciones/indice/resumen.php&id=184&anio=6&vol=1>
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M. y Boudreau, J. (2019). *El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los trabajadores*.  
<http://C:/Users/sergi/Downloads/17317-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60360-2-10-20200128.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.  
<https://baixardoc.com/download/chiavenato2009-comportamiento-organizacional-2ed-ebook-5cdc77080927d?hash=c350b161486c14f399dd574c8e374314>
- Chilón, S. (2021). *Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de tesis de la Universidad Nacional de Cajamarca.  
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4209>

- Cirami, L., Córdoba, E. y Ferrari, L. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 24(2), 118-132. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5708>
- Condori, M. y Feliciano, V. (2020). *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de tesis de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/728/1/Mariza%20Condori%20Chambi.pdf>
- Espinoza, L. (2017). *Métodos y Técnicas de Recolección de la Información*. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Metodos.e.instrumentos.de.recoleccion.pdf>
- Floría, M. (2012). *Control del estrés laboral*. <https://www.marcialpons.es/libros/control-del-estres-laboral/9788415683988/>
- Folkman, S., Lazarus, R., Dunkel, C., DeLongis, A. y Gruen, R. (1986). Dynamics of stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003. <https://pdfs.semanticscholar.org/dd10/7bde32d2e1c8bde01dd1df17e698d39eeaf3.pdf>
- Frydenberg, E. y Lewis, R. (2000). *ACS Escalas de afrontamiento para adolescentes*. Madrid: TEA Ediciones. <https://web.teaediciones.com/Ejemplos/ACS-Manual-Extracto.pdf>
- García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L. y Abeldaño, R. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Salud Pública*, 25(1), 65–73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Huallpa, M. y Ortiz, L. (2019). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de tesis de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuquumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huamán, E., Condori, M. y Feliciano, V. (2020). *Estrategias de afrontamiento al estrés y ansiedad estado en trabajadores de un centro de salud en cuarentena por Covid-19, Juliaca*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de tesis de la Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/728>
- Ivancevich, M. y Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. (2ª ed.)*. México: Editorial Trillas. <http://sb.ues.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=511>
- Lancheros, L. (2012). *Investigación no experimental*. <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2317>
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción, manejo e implicaciones en nuestra salud*. <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433015235.pdf>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm#:~:text=Lo%20que%20plan>

tea%20Lazarus%20es,%E2%80%9D%20(Lazarus%20y%20Folkman%2C  
%201986

- Lip, C. y Rocabado, F. (2005). *Determinantes sociales de la salud en Perú*. Lima, Perú: OPS-OMS.
- Malo, C. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58700>
- Mella, J., López, Y., Sáez, Y. y Del Valle, M. (2020). Estrategias de afrontamiento en apoderados durante el confinamiento por la Covid-19. *Revista Ciencia América*, 9(2), 1-12. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/324>
- Mendoza, M. y Panta, J. (2021). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizados por los profesionales de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca – 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de tesis de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1665>
- Mina, S. (2021). *Resiliencia y estrategias de afrontamiento del estrés laboral durante la pandemia del covid-19 en los docentes de la facultad de la pedagogía de la universidad técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de tesis de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2536>
- Ministerio de Salud. (2021). *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>

- Morales, R. (2021). *Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia - Piura, mayo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de tesis de la Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
- Muntané, J. (2010) Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221 – 227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*.  
[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_466549/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés Laboral*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
- Organización Mundial de Salud. (2004). *La organización del trabajo y estrés*.  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Organización Mundial de Salud. (2020). *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*.  
<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Organización panamericana de la Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*.  
<https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19>
- Otoya, C. (2021). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés en estudiantes de prácticas pre profesionales de Psicología, Chiclayo, agosto – diciembre 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3682>

- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V., Papoutsis, E. y Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain Behav Immun*, 88(1), 901-907. 10.1016/j.bbi.2020.05.026
- Reyes, A. (2007). *Relación entre estrategias de afrontamiento y optimismo en madres de familia en situaciones de pobreza en el distrito del porvenir de Trujillo*. [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de tesis de la Universidad Señor de Sipán.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Torres, M., y García, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo Social*, 16(19), 1-22. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estrés%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Revista ADM*, 76(6), 306-307. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 01

#### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para determinar los niveles de estrés laboral, en profesionales de la salud en un hospital de Sullana, durante la pandemia 2021.

##### I. DATOS GENERALES

**A. Instructivo:** Debe seleccionar un solo ítems, en el recuadro correspondiente según crea conveniente.

<b>Género:</b>	Femenino		Masculino		
<b>Estado civil:</b>	soltero	casado	viudo	divorciado	
<b>Edad:</b>	24 a 29 años		30 a 35 años		
	36 a 41 años		42 a 47 años		
	48 a 53 años		54 a 59 años		
	60 a más				
<b>Sector Laboral</b>	Público		Privado		
<b>Grado Académico.</b>	Lic. En enfermería		Magister		
	Doctorado		Especialidad		
<b>Años de experiencia laboral.</b>	1 a 5 años		6 a 11 años		
	12 a 17 años		18 a 23 años		
	24 a 29		30 a más		

##### II. Cuestionario para valorar el Estrés laboral

**A. Instructivo:** Debe seleccionar un solo ítems, en el recuadro correspondiente según crea conveniente.

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7



N°	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

**Nota:** Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

**B. Instructivo:** Debe seleccionar un solo ítems, en el recuadro correspondiente según crea conveniente.

Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante esto	Siempre lo hago
0	1	2	3

Nº	Preguntas	Frecuencia			
		Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante esto	Siempre lo hago
1	Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.				
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.				
3	Acepto la realidad de lo que ha sucedido.				
4	Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.				
5	Me digo a mí mismo "esto no es real".				
6	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.				
7	Hago bromas sobre ello.				
8	Me critico a mí mismo.				
9	Consigo apoyo emocional de otros.				
10	Tomo medidas para intentar que la situación mejore.				
11	Renuncio a intentar ocuparme de ello.				
12	Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.				
13	Me niego a creer que haya sucedido.				
14	Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.				
15	Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.				
16	Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.				
17	Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.				
18	Busco algo bueno en lo que está sucediendo.				
19	Me río de la situación.				
20	Rezo o medito.				

21	Aprendo a vivir con ello.				
22	Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.				
23	Expreso mis sentimientos negativos.				
24	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.				
25	Renuncio al intento de hacer frente al problema.				
26	Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.				
27	Me echo la culpa de lo que ha sucedido.				
28	Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.				

**Nota:** Carver, C., Scheier, M., y Weintraub, J. K. (1989). Assessing Coping Strategies: Afrontamiento al Estrés. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica. RIDEP, 2(42), 95-109, 2016.

## ANEXO 02

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS



#### FICHA DE EXPERTO

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana  
2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para valorar el Estrés laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				95	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				90	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				90	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				90	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				100	





TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

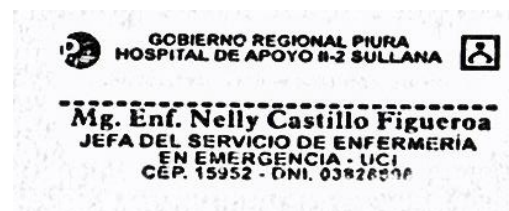
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Se define como un desequilibrio mental, afectivo y físico que genera un daño al organismo debido a las demandas de su medio laboral que este no tiene la capacidad de cumplir (OIT, 2016).	Clima organizacional	Misión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés								X		X		X		X				
			10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa								X		X		X		X				
		Estrategia Políticas institucionales	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa									X		X		X		X			
	Estructura organizacional	Dirección y objetivo	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés									X		X		X		X			
		Comunicación	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa									X		X		X		X			
			Control Formal	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés									X		X		X		X		
				16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés									X		X		X		X		
		Cadena de mando	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés									X		X		X		X			

Territorio organizacional	Actividades de trabajo	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés									X		X		X		X		
	Espacios personales	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa									X		X		X		X		
	Interrelación	22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa									X		X		X		X		
Tecnología	Equipo de trabajo	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa									X		X		X		X		
	Conocimiento técnico	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa									X		X		X		X		
	Modernidad	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés									X		X		X		X		
Influencia del líder	Supervisión	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa									X		X		X		X		
	Respeto	6. El que mi supervisor no me respete me estresa									X		X		X		X		
	Bienestar personal	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa									X		X		X		X		
	Confianza	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés									X		X		X		X		
Falta de cohesión	Trabajo en equipo	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés									X		X		X		X		
	Estatus	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés									X		X		X		X		

		Organización	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								X		X		X		X		
		Organización	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								X		X		X		X		
Respaldo del grupo	Compañerismo		8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés								X		X		X		X		
			19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								X		X		X		X		
			23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés									X		X		X		X	

*N. Castillo F.*

FIRMA DEL EVALUADOR





## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para valorar el Estrés laboral"

**OBJETIVO:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

**DIRIGIDO A:** Personal de salud en un Hospital de Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Nelly Castillo Figueroa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Ciencias de la Enfermería.

**VALORACIÓN:** Muy alto.

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

N. Castillo F.

**FIRMA DEL EVALUADOR**

 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA 

Mg. Enf. Nelly Castillo Figueroa  
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA  
EN EMERGENCIA - UCI  
CÉP. 15952 - DNI. 03823596





**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante	Siempre lo hago	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Son consideradas como el afán del comportamiento y los pensamientos, estos son dirigidos a guiar las exigencias que han sido percibidas como complejas para los recursos personales (Carver, 1989)	Estrategias de afrontamiento centrado en el problema	Afrontamiento activo	2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.					X		X		X		X		
			10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.					X		X		X		X		
	Planificación	6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					X		X		X		X			
		26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.					X		X		X		X			
	Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción	Apoyo emocional	9. Consigo apoyo emocional de otros.					X		X		X		X		
			17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.					X		X		X		X		
		Apoyo instrumental	1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.					X		X		X		X		
			28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.					X		X		X		X		
		Reinterpretación positiva	14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.					X		X		X		X		
			18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.					X		X		X		X		
		Aceptación	3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido.					X		X		X		X		
	21. Aprendo a vivir con ello.					X		X		X		X				
	Religión	16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.					X		X		X		X			
		20. Rezo o medito.					X		X		X		X			
	Estrategias de afrontamiento centrado en la	Desconexión conductual	11. Renuncio a intentar ocuparme de ello.					X		X		X		X		
			25. Renuncio al intento de hacer frente al problema.					X		X		X		X		
Desahogo		12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					X		X		X		X			
	23. Expreso mis sentimientos negativos.					X		X		X		X				

evitación del problema	Uso de sustancias	15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.					X		X		X		X		
		24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					X		X		X		X		
	Humor	7. Hago bromas sobre ello.					X		X		X		X		
		19. Me río de la situación.					X		X		X		X		
	Auto distracción	4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.					X		X		X		X		
		22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					X		X		X		X		
	Negación	5. Me digo a mí mismo "esto no es real".					X		X		X		X		
		13. Me niego a creer que haya sucedido.					X		X		X		X		
	Autoinculpación	8. Me critico a mí mismo.					X		X		X		X		
		27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.					X		X		X		X		

*N. Castillo F.*

FIRMA DE



GOBIERNO REGIONAL PIURA  
HOSPITAL DE APOYO #2 SULLANA



Mg. Enf. Nelly Castillo Figueroa  
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERIA  
EN EMERGENCIA - UCI  
CÉP. 15952 - DNI. 03828018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario para valorar Las Estrategias de afrontamiento”

**OBJETIVO:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

**DIRIGIDO A:** Personal de salud en un Hospital de Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

CASTILLO FIGUEROA Nelly

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Ciencias de la Enfermería

**VALORACIÓN:** Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

N. Castillo F.

**FIRMA DEL EVALUADOR**

 GOBIERNO REGIONAL PIURA  
HOSPITAL DE APOYO II-2 SULLANA 

Mg. Enf. Nelly Castillo Figueroa  
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA  
EN EMERGENCIA - UCI  
CÉP. 15952 - DNI. 03424810

### FICHA DE EXPERTO

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para valorar el Estrés laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				95	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				95	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				95	








**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Se define como un desequilibrio mental, afectivo y físico que genera un daño al organismo debido a las demandas de su medio laboral que este no tiene la capacidad de cumplir (OIT, 2016).	Clima organizacional	Misión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés								X		X		X		X				
			10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa								X		X		X		X				
		Estrategia Políticas institucionales	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa									X		X		X		X			
	Estructura organizacional	Dirección y objetivo	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés									X		X		X		X			
			Comunicación	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa									X		X		X		X		
		Control Formal	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés										X		X		X		X		
			16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés										X		X		X		X		
		Cadena de mando	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés										X		X		X		X		

Territorio organizacional	Actividades de trabajo	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés								X		X		X		X		
	Espacios personales	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								X		X		X		X		
	Interrelación	22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa								X		X		X		X		
Tecnología	Equipo de trabajo	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa								X		X		X		X		
	Conocimiento técnico	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa								X		X		X		X		
	Modernidad	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								X		X		X		X		
Influencia del líder	Supervisión	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa								X		X		X		X		
	Respeto	6. El que mi supervisor no me respete me estresa								X		X		X		X		
	Bienestar personal	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa								X		X		X		X		
	Confianza	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								X		X		X		X		
Falta de cohesión	Trabajo en equipo	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés								X		X		X		X		
	Estatus	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés								X		X		X		X		

		Organización	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								X		X		X		X		
		Organización	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								X		X		X		X		
Respaldo del grupo	Compañerismo		8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés								X		X		X		X		
			19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								X		X		X		X		
			23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés									X		X		X		X	


**GOBIERNO REGIONAL PINAR**  
**HOSPITAL DE APOYO N-7 BULLANA**


  
 -----  
**Mg. Ent. Julissa Mariella Saavedra Zapata**  
 FIRMA DEL EVALUADOR DAN. 40671573

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para valorar el Estrés laboral"

**OBJETIVO:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

**DIRIGIDO A:** Personal de salud en un Hospital de Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Saavedra Zapata Julissa Mariella

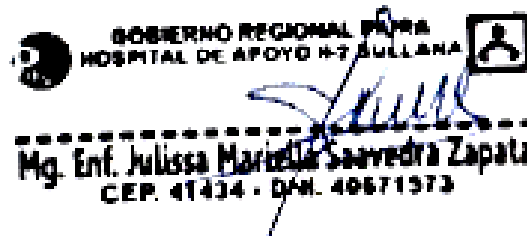
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Magister

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)





FICHA DE EXPERTO

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para valorar Las Estrategias de afrontamiento.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				95	





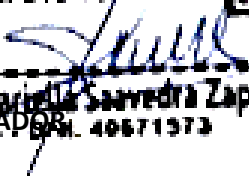


TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante	Siempre lo hago	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Son consideradas como el afán del comportamiento y los pensamientos, estos son dirigidos a guiar las exigencias que han sido percibidas como complejas para los recursos personales (Carver, 1989)	Estrategias de afrontamiento centrado en el problema	Afrontamiento activo	2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.					X		X		X		X		
			10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.					X		X		X		X		
	Planificación	6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					X		X		X		X			
		26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.					X		X		X		X			
	Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción	Apoyo emocional	9. Consigo apoyo emocional de otros.					X		X		X		X		
			17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.					X		X		X		X		
		Apoyo instrumental	1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.					X		X		X		X		
			28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.					X		X		X		X		
		Reinterpretación positiva	14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.					X		X		X		X		
			18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.					X		X		X		X		
		Aceptación	3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido.					X		X		X		X		
	21. Aprendo a vivir con ello.					X		X		X		X				
	Religión	16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.					X		X		X		X			
		20. Rezo o medito.					X		X		X		X			
	Estrategias de afrontamiento centrado en la	Desconexión conductual	11. Renuncio a intentar ocuparme de ello.					X		X		X		X		
			25. Renuncio al intento de hacer frente al problema.					X		X		X		X		
		Desahogo	12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					X		X		X		X		
	23. Expreso mis sentimientos negativos.						X		X		X		X			

evitación del problema	Uso de sustancias	15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.					X		X		X		X		
		24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					X		X		X		X		
	Humor	7. Hago bromas sobre ello.					X		X		X		X		
		19. Me río de la situación.					X		X		X		X		
	Auto distracción	4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.					X		X		X		X		
		22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					X		X		X		X		
	Negación	5. Me digo a mí mismo "esto no es real".					X		X		X		X		
		13. Me niego a creer que haya sucedido.					X		X		X		X		
	Autoinculpación	8. Me critico a mí mismo.					X		X		X		X		
		27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.					X		X		X		X		


**GOBIERNO REGIONAL PÁRAMO**  
**HOSPITAL DE APOYO H-7 BULLANA**




**Ms. Enf. Julissa Mariella Saavedra Zapata**  
 FIRMA DEL EVALUADOR C.E.P. 41434 - B.N. 49671373





### FICHA DE EXPERTO

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

#### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para valorar el Estrés laboral

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				95	

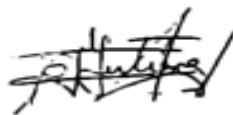


**TÍTULO DE LA TESIS:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Se define como un desequilibrio mental, afectivo y físico que genera un daño al organismo debido a las demandas de su medio laboral que este no tiene la capacidad de cumplir (OIT, 2016).	Clima organizacional	Misión	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés								X		X		X		X				
			10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa								X		X		X		X				
		Estrategia Políticas institucionales	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa									X		X		X		X			
	Estructura organizacional	Dirección y objetivo	20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés									X		X		X		X			
			Comunicación	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa									X		X		X		X		
		Control Formal	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés										X		X		X		X		
			16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés										X		X		X		X		
		Cadena de mando	24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés										X		X		X		X		

Territorio organizacional	Actividades de trabajo	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés									X		X		X		X		
	Espacios personales	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa									X		X		X		X		
	Interrelación	22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa									X		X		X		X		
Tecnología	Equipo de trabajo	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa									X		X		X		X		
	Conocimiento técnico	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa									X		X		X		X		
	Modernidad	25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés									X		X		X		X		
Influencia del líder	Supervisión	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa									X		X		X		X		
	Respeto	6. El que mi supervisor no me respete me estresa									X		X		X		X		
	Bienestar personal	13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa									X		X		X		X		
	Confianza	17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés									X		X		X		X		
Falta de cohesión	Trabajo en equipo	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés									X		X		X		X		
	Estatus	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés									X		X		X		X		

		Organización	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								X		X		X		X		
		Organización	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								X		X		X		X		
Respaldo del grupo	Compañerismo		8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés								X		X		X		X		
			19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								X		X		X		X		
			23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés									X		X		X		X	



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario para valorar el Estrés laboral"

**OBJETIVO:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

**DIRIGIDO A:** Personal de salud en un Hospital de Sullana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** GUTIERREZ ADRIANZÉN BILLY JAVIER

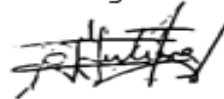
---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:** EXCELENTE

Muy Alto	<del>Alto</del>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR



FICHA DE EXPERTO

Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para valorar Las Estrategias de afrontamiento.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																				95	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																				95	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				100	



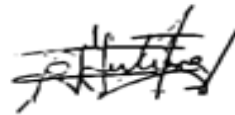




TÍTULO DE LA TESIS: Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca lo hago	Hago esto un poco	Hago bastante	Siempre lo hago	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Son consideradas como el afán del comportamiento y los pensamientos, estos son dirigidos a guiar las exigencias que han sido percibidas como complejas para los recursos personales (Carver, 1989)	Estrategias de afrontamiento centrado en el problema	Afrontamiento activo	2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.					X		X		X		X		
			10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.					X		X		X		X		
	Planificación	6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					X		X		X		X			
		26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.					X		X		X		X			
	Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción	Apoyo emocional	9. Consigo apoyo emocional de otros.					X		X		X		X		
			17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.					X		X		X		X		
		Apoyo instrumental	1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.					X		X		X		X		
			28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.					X		X		X		X		
		Reinterpretación positiva	14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.					X		X		X		X		
			18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.					X		X		X		X		
		Aceptación	3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido.					X		X		X		X		
			21. Aprendo a vivir con ello.					X		X		X		X		
	Religión	16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.					X		X		X		X			
		20. Rezo o medito.					X		X		X		X			
Estrategias de desconexión conductual	Desconexión conductual	11. Renuncio a intentar ocuparme de ello.					X		X		X		X			
		25. Renuncio al intento de hacer frente al problema.					X		X		X		X			

afrentamiento centrado en la evitación del problema	Desahogo	12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					X		X		X		X	
		23. Expreso mis sentimientos negativos.					X		X		X		X	
	Uso de sustancias	15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.					X		X		X		X	
		24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					X		X		X		X	
	Humor	7. Hago bromas sobre ello.					X		X		X		X	
		19. Me río de la situación.					X		X		X		X	
	Auto distracción	4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.					X		X		X		X	
		22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					X		X		X		X	
	Negación	5. Me digo a mí mismo "esto no es real".					X		X		X		X	
		13. Me niego a creer que haya sucedido.					X		X		X		X	
	Autoinculpación	8. Me critico a mí mismo.					X		X		X		X	
		27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.					X		X		X		X	




---

FIRMA DEL EVALUADOR



## ANEXO 03

### PROCESOS DE CONFIABILIDAD

#### Confiabilidad por Consistencia interna

Coeficiente de confiabilidad de la escala de estrés laboral en el personal de salud de un hospital de Sullana

Dimensión	N° ítems	N	M	S <sup>2</sup>	α
Clima organizacional	4	29	3.22	0.14	0.736
Estructura organizacional	4	29	3.22	0.23	0.758
Territorio organizacional	3	29	2.94	0.49	0.651
Tecnología	3	29	3.27	0.11	0.622
Influencia del líder	4	29	3.71	0.57	0.723
Falta de cohesión	4	29	3.67	0.33	0.643
Respaldo del grupo	3	29	3.31	0.11	0.621
Estrés laboral	25	29	3.35	0.22	0.928

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S<sup>2</sup>: Varianza; α: Alfa de Cronbach

En la tabla se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala estrés laboral del personal de salud mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 29 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global de estrés laboral (**α =.928**), Sin embargo, en sus dimensiones encontramos una confiabilidad moderada: Clima organizacional (**α =.736**), Estructura organizacional (**α =.758**), Territorio organizacional (**α =.651**), Tecnología (**α =.622**), Influencia del líder (**α =.723**), Falta de cohesión (**α =.643**), Respaldo del grupo (**α =.621**). Lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Coeficiente de confiabilidad de la escala de Estrategias de afrontamiento en el personal de salud de un hospital de Sullana

Dimensión	N° ítems	N	M	S <sup>2</sup>	α
Centrado en el problema	4	29	1.91	0.24	0.829
centrado en la emoción	10	29	1.56	0.16	0.737
centrado en la evitación del problema	14	29	0.80	0.22	0.697
Estrategias de afrontamiento	28	29	1.23	3.73	0.829

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; S<sup>2</sup>: Varianza; α: Alfa de Cronbach

En la tabla se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala Estrategias de afrontamiento del personal de salud mediante el coeficiente Alfa de Cronbach con una muestra piloto de 29 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la variable global de Estrategias de afrontamiento (**α =.829**), como en las dimensión Centrado en el problema (**α =.829**), centrado en la emoción (**α =.737**), centrado en la evitación del problema (**α =.697**) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por

consistencia interna, sin embargo en la dimensión centrada en la evitación del problema la confiabilidad es moderada.

### **Estandarización de los puntajes obtenidos con la muestra piloto para los instrumentos de Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento**

		<b>Estadísticos</b>				
		Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento	Estrategias de afrontamiento centrado en el problema	Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción	Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema
N	Válido	29	29	29	29	29
	Perdidos	0	0	0	0	0
Percentiles	0	.	.	.	.	.
	5	55,10	8,00	1,00	2,00	4,00
	10	61,00	16,00	2,00	6,00	5,00
	15	63,30	18,15	2,00	7,00	7,00
	20	70,00	22,00	3,00	8,00	8,00
	25	75,00	25,00	4,00	9,00	8,00
	30	81,00	27,00	4,00	11,00	8,30
	35	89,00	27,00	5,00	12,00	10,00
	40	92,00	30,00	5,00	13,00	13,00
	45	94,00	32,00	6,00	14,00	13,45
	50	97,00	35,00	6,00	15,00	15,00
	55	102,10	38,00	7,00	15,00	17,00
	60	107,00	40,60	7,00	16,00	18,00
	65	111,00	48,00	8,00	16,00	19,65
	70	123,70	51,00	8,00	16,00	21,00
	75	129,75	53,00	9,00	17,00	25,00
	80	132,00	54,00	10,00	19,00	26,00
85	134,00	54,00	10,00	21,00	28,00	
90	136,00	54,00	10,00	22,00	28,00	
95	139,00	55,00	10,00	24,00	28,00	
100	165,00	64,00	12,00	29,00	30,00	

#### **Estrés laboral**

Niveles	Estrés laboral	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Bajo	25 – 75	4 – 11	4 - 11	3 - 8	3 - 9	4 – 11	4 – 12	3 - 8
Regular	76 – 129	12 – 20	12 – 21	9 – 14	10 – 15	12 – 20	13 – 23	9 - 16
Alto	130 - 175	21 - 28	22 - 28	15 - 21	16 - 21	21 - 28	24 - 28	17 - 21

#### **Estrategias de afrontamiento**

Dimensiones	Pocas veces	Depende de las circunstancias	Frecuentemente
Estrategias de afrontamiento centrado en el problema	0 a 4	5 a 9	10 a 12
Estrategias de afrontamiento centrado en la emoción	0 a 9	10 a 17	18 a 30
Estrategias de afrontamiento centrado en la evitación del problema	0 a 8	9 a 25	26 a 42
Estrategias de afrontamiento	0 a 25	26 a 53	54 a 84

## ANEXO 04

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### **Variable 1** Estrés laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estrés Laboral	Clima organizacional	Misión Estrategia Políticas institucionales Dirección y objetivo	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	Ordinal.
			10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	
			11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	
			20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	
	Estructura organizacional	Comunicación Cadena de mando Control Formal	2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	
			12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	
			16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	
			24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	
	Territorio organizacional	Actividades de trabajo Espacios personales Interrelación	3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	
			15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	
			22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa	
	Tecnología	Equipo de trabajo Conocimiento técnico Modernidad	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	
			14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	
			25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	
	Influencia del líder	Supervisión Respeto Bienestar personal Confianza	5. El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa	
			6. El que mi supervisor no me respete me estresa	
			13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	
			17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	
	Falta de cohesión	Trabajo en equipo Estatus Organización	7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	
			9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa				
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés				
		Compañerismo	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	

	Respaldo del grupo	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
		23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	

**Variable 2** Estrategias de afrontamiento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA		
Estrategias de afrontamiento al estrés	Centrado en el problema	Afrontamiento activo Planificación	2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.	Ordinal		
			6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.			
			10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.			
			26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.			
	Centrado en la emoción	Apoyo emocional Apoyo instrumental Reinterpretación positiva Aceptación Religión	1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.			
			3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido.			
			9. Consigo apoyo emocional de otros.			
			14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.			
			16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.			
			17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.			
			18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.			
			20. Rezo o medito.			
			21. Aprendo a vivir con ello.			
			28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.			
			Centrado en la evitación del problema		Desconexión conductual Desahogo Uso de sustancias Humor Autodistracción Negación Autoinculpación	4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.
						5. Me digo a mí mismo "esto no es real".
						7. Hago bromas sobre ello.
	8. Me critico a mí mismo.					
	11. Renuncio a intentar ocuparme de ello.					
	12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.					
	13. Me niego a creer que haya sucedido.					
	15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.					
	19. Me río de la situación.					
	22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.					
	23. Expreso mis sentimientos negativos.					
	24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.					
	25. Renuncio al intento de hacer frente al problema.					
27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido.						



**ANEXO 04**

**AUTORIZACIÓN FIRMADA POR EL DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL  
DE SULLANA**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Sr. Med. Marcelino Dante Ramírez Ríos**

**Director Ejecutivo**

Reciba un cordial saludo de quien forma parte de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En calidad de tutoría de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para el ciclo 2021-I, me dirijo a usted de la manera más comedida, para solicitarle su apoyo y autorización para que el aspirante a maestría.

**Delgado Panta Maribel Liz**

Pueda realizar la investigación titulada: **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD, DURANTE LA PANDEMIA, EN UN HOSPITAL DE SULLANA 2021”**

El trabajo a desarrollar consiste en la aplicación de instrumentos dirigidos a 800 profesionales de salud en el Hospital de Sullana, es importante indicar que se guardarán los datos y solo serán usados para el proceso de la investigación del maestrante.

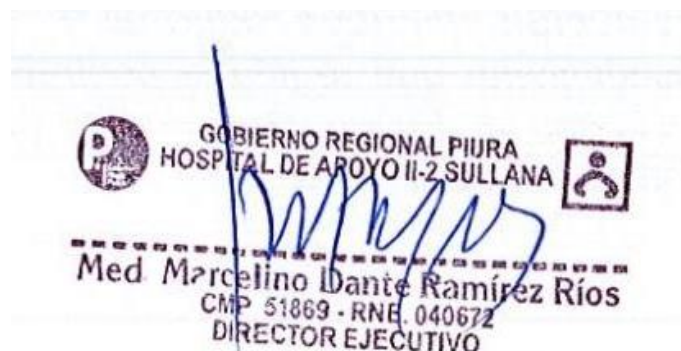
Con sentimientos de distinguida consideración y con la seguridad de que Usted brindara las facilidades para la ejecución del estudio, me despido.

**Atentamente,**

Dra. Maribel Díaz, Msc.

**Docente de la Escuela de Posgrado de UCV**

**Lic. Liz Maribel Delgado Panta**





ANEXO 05

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA INVESTIGACIÓN**

**Nombre del investigador:** Liz Maribel Delgado Panta, identificada

**Título:** Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.

Yo Liz Maribel Delgado Panta identificada con DNI 75957138, Licenciada en enfermería, CEP 092216 ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, deseando culminar mis estudios de postgrado en la Universidad Cesar Vallejo de Piura y siendo requisito indispensable la realización de una investigación (tesis) para obtener el grado de Magister en Gestión de los servicios de la salud.

El estrés laboral se conceptualiza como una manera de apremio, que un individuo presenta ante las exigencias y las imposiciones en el área laboral y como no puede adaptarse al perfil del puesto de trabajo y a las funciones de este, empieza a paralizarse y no se enfoca en luchar contra el evento estresante (OIT, 2016).

Por ello, he realizado una investigación denominada Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021. Deseando su colaboración respondiendo las siguientes preguntas con sinceridad y sin dejar casilleros en blanco. Dicho estudio tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud durante la pandemia en un hospital de Sullana. Asimismo, se le recuerda que los resultados de este cuestionario son de carácter confidencial, con fines académicos, sin costo y de mejora, garantizando la protección de sus datos como el anonimato en el presente estudio.

A todo lo dicho, acepto voluntariamente participar en este estudio, en la cual he comprendido perfectamente la información brindada por la investigadora, a cerca de las cosas que van a ocurrir si participo en dicha investigación, por consiguiente, entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin problema.

---

Firma del participante  
Nombre y apellidos:  
DNI:

---


Firma del investigador  
Nombre y apellidos:  
DNI:

## ANEXO 06

### CONSENTIMIENTO DIGITAL ACEPTADO POR 800 ESPECIALISTAS PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

# Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021

Delgado Panta Liz Maribel

 ucvmartinps@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



\*Obligatorio

Por medio del presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado: "Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021". Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los beneficios derivados de mi participación en la investigación. A continuación, hallarás una lista de preguntas sobre el estrés laboral, léalos y marque la respuesta, de acuerdo a lo que usted crea

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los propuestos en esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Luego de lo expuesto, acepto participar voluntariamente en esta investigación. \*

si

No

# Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021

Delgado Panta Liz Maribel

 ucvmartinps@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



\*Obligatorio

Por medio del presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado: "Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021". Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los beneficios derivados de mi participación en la investigación. A continuación, hallarás una lista de preguntas sobre las estrategias de afrontamiento, léalos y marque la respuesta, de acuerdo a lo que usted crea

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los propuestos en esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Luego de lo expuesto, acepto participar voluntariamente en esta investigación. \*

- si
- No

## ANEXO 07

# ENCUESTA DIGITAL RESUELTA POR 800 ESPECIALISTAS RESPECTO AL ESTRÉS LABORAL

### Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021

Universidad César Vallejo - Piura

El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés \*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa \*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

...

El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés \*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa \*

Nunca

Raras veces

Ocasionalmente

Algunas veces

Frecuentemente

Generalmente

Siempre

El que mi supervisor no dé la cara por mi, ante los jefes me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi supervisor no me respete me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre





El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés \*

- Nunca
- Raras veces
- Ocasionalmente
- Algunas veces
- Frecuentemente
- Generalmente
- Siempre



## ANEXO 08

# ENCUESTA DIGITAL RESUELTA POR 800 ESPECIALISTAS RESPECTO A LAS ESTRATEGIAS DE AGOTAMIENTO

### Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021

Delgado Panta Liz Maribel

Por medio del presente acepto participar en el protocolo de investigación titulado: "Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021". Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los beneficios derivados de mi participación en la investigación. A continuación, hallarás una lista de preguntas sobre tus Estrategias de afrontamiento, léalos y marque la respuesta, de acuerdo a lo que usted crea

Descripción (opcional)

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria; la información que se recoja será <sup>\*</sup> confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los propuestos en esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Luego de lo expuesto, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Si

No

Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer. <sup>\*</sup>

Nunca lo hago

Hago esto un poco

Hago bastante esto

Siempre lo hago

Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy. <sup>\*</sup>

Nunca lo hago

Hago esto un poco

Hago bastante esto

Siempre lo hago

Acepto la realidad de lo que ha sucedido. <sup>\*</sup>

Nunca lo hago

Hago esto un poco

Hago bastante esto

Siempre lo hago

Recurso al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente. <sup>\*</sup>

Nunca lo hago

Hago esto un poco

Hago bastante esto

Siempre lo hago

Me digo a mi mismo "esto no es real". \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Intento proponer una estrategia sobre qué hacer. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Hago bromas sobre ello. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Me critico a mi mismo. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Consigo apoyo emocional de otros. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Tomo medidas para intentar que la situación mejore. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Renuncio a intentar ocuparme de ello. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Me niego a creer que haya sucedido. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Consigo el consuelo y la comprensión de alguien. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Busco algo bueno en lo que está sucediendo. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Me río de la situación. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Rezo o medito. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Aprendo a vivir con ello. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Expreso mis sentimientos negativos. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Renuncio al intento de hacer frente al problema. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago



Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Me echo la culpa de lo que ha sucedido. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen. \*

- Nunca lo hago
- Hago esto un poco
- Hago bastante esto
- Siempre lo hago

Agradezco su participación

Descripción (opcional)





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ ESPINOZA MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD, DURANTE LA PANDEMIA, EN UN HOSPITAL DE SULLANA 2021", cuyo autor es DELGADO PANTA LIZ MARIBEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ ESPINOZA MARIBEL <b>DNI:</b> 03683602 <b>ORCID</b> 0000-0001-5208-8380	Firmado digitalmente por: MARIBEL24 el 01-02- 2022 20:48:09

Código documento Trilce: TRI - 0275457