



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de  
pandemia por la COVID-19 en trabajadores de una clínica  
Huacho, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Milla Quispe, Brigitte Stefany (ORCID: 0000-0001-8960-8239)

**ASESORA:**

Mg. López Rivera, Elizabeth Rocio (ORCID: 0000-0002-3762-6109)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Este estudio está dedicado a nuestro señor Jesucristo porque cuando miro al horizonte aprendo a confiar en un dios que todo lo puede.

A mis padres Ana y Yony por ser mi fuerza e inspiración para mi realización como ser humano, todos mis logros se los dedico a ellos.

## **Agradecimiento**

Agradecida infinitivamente a Dios, por ser mi eje principal.

A mis padres por todo el apoyo.

A mi asesora Elizabeth quien me orientó en todo momento, muchísimas gracias por su valiosa enseñanza y la paciencia en estos meses.

A Lic. Leydi por motivarme y apoyarme en la investigación.

Así mismo, agradecer a la clínica que me brindó su apoyo y a quienes estuvieron dispuestos a participar en mi estudio.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento	17
Tabla 2. Relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema	18
Tabla 3. Relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción	19
Tabla 4. Relación entre el estrés laboral y la dimensión otras estrategias de afrontamiento	20
Tabla 5. Niveles del estrés laboral	21
Tabla 6. Niveles del estilo de afrontamiento	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica huacho, 2021. Tipo de investigación básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y corte transversal, muestra constituida por 62 colaboradores, utilizando la escala estrés laboral OIT-OMS, validada Suarez (2013) y revalidada por Gutiérrez y Guillen (2020) y el cuestionario de estilos de afrontamiento – COPE, validada por Barrantes (2020). Los resultados estadísticamente aprecian una relación significativa bajo  $p=0,01$ ; de forma moderada con coeficiente de correlación 0,652 y 0,565; el 51.6% de los trabajadores de la clínica se ubican en nivel medio de estrés laboral, seguido por un 37,1% en nivel bajo y por último 11,3% en nivel alto de estrés laboral; el 71% de los trabajadores tienen un nivel medio de estrategias laborales, seguido por un 22,6% nivel bajo y un 6,5% de los trabajadores un nivel alto. Se concluye que existe una relación significativa entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento, es decir que a mayor estrés laboral mayor será el uso de estrategias de afrontamiento.

*Palabras clave:* Estrés laboral, estrategias de afrontamiento, colaboradores

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between occupational stress and coping strategies in times of the covid-19 pandemic in workers of a huacho clinic, 2021. Type of basic research, descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design, sample constituted by 62 collaborators, using the ILO-WHO work stress scale, validated by Suarez (2013) and revalidated by Gutiérrez and Guillen (2020) and the coping styles questionnaire - COPE, validated by Barrantes (2020). The results statistically appreciate a significant relationship under  $p=0.01$ ; moderately with correlation coefficient 0.652 and 0.565; 51.6% of the clinic workers are located in medium level of work stress, followed by 37.1% in low level and finally 11.3% in high level of work stress; 71% of workers have a medium level of work strategies, followed by 22.6% low level and 6.5% of workers a high level. It is concluded that there is a significant relationship between job stress and coping strategies, i.e. the higher the job stress, the higher the use of coping strategies.

**Keywords:** work stress, coping strategies, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se está viviendo diversos cambios generados por la pandemia de COVID-19, causando a nivel mundial una crisis de salud; principalmente en el personal de primera línea que hacen frente a esta enfermedad, como los médicos, enfermeros, personal de servicio de mantenimiento y administrativos, quienes diariamente lidian con el estrés de atender a pacientes infectados, sumado a ello, el temor a contagiarse (Lozano, 2020).

En los últimos años el estrés viene siendo estudiado por su importancia y repercusión en la actividad laboral. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) mantiene una postura actual respecto a que todo trabajo de estrés alto provoca un desequilibrio mental y emocional, lo que genera problemas físicos y psicológicos, específicamente en los profesionales de la salud. Esto se evidencia en América Latina, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) reportó que, la tensión en el trabajo ha aumentado durante estos tiempos de pandemia, provocando un impacto negativo en el mercado laboral, reduciendo la productividad y la eficiencia.

Por ello, muchas personas hoy en día se enfrentan al reto de trabajar a distancia desde sus hogares y para otras cuyo trabajo presencial se ha incrementado, haciendo que se sienten sobrecargados de trabajo, sin un salario adecuado, provocando diversos cambios emocionales, como tristeza, irritabilidad, ansiedad, angustia, y a su vez cambios físicos como cefalea, cansancio, insomnio, dolores musculares, entre otros (Martin et al., 2015).

Esta problemática no es ajena a nuestra realidad peruana, ya que también se está viviendo consecuencias por la pandemia; mucho más el personal de salud que no solo están expuestos a contagiarse, sino que también al estrés que esto les produce, ya que día a día tienen que lidiar con la enfermedad del COVID 19, pacientes, familiares de los usuarios, con sus compañeros de trabajo y con sus propias familias. Así mismo, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) indica que aproximadamente el 50% de trabajadores de la salud sufren de estrés laboral, cuya tendencia aumenta año tras año; esta situación ocasiona un desajuste mental, haciendo que el trabajador sienta temor, nostalgia, dificultad para dormir, cansancio, entre otros, generando de esta manera síntomas ansiosos,



desmotivación, los cuales perjudican en su desenvolvimiento laboral y en su bienestar general.

Con respecto a eso, Sánchez y Sandoval (2015) refieren que el estrés laboral es la sobrecarga de actividades propias del trabajo, dificultando el rendimiento de los trabajadores, por lo que, es necesario disponer de un entorno estructurado adecuadamente con el fin de ofrecer una comodidad al colaborador de la primera línea. Así mismo mencionan, para poder sobrellevar el estrés en los diferentes contextos, es necesario tener en cuenta 3 estrategias de afrontamiento a saber: orientados al problema, dirigido a la emoción y orientada a la evitación o desconexión, las cuales van a ayudar a minimizar el nivel de estrés.

La situación descrita anteriormente es similar a lo que viven los trabajadores de una clínica de la ciudad de huacho, quienes constantemente están expuestos al estrés por la Covid-19, sometidos a una carga laboral en exceso, largas jornadas de trabajo, bajos salarios, riesgo de contagio; en tanto, muchos trabajadores están desmotivados, repercutiendo negativamente en el clima laboral del establecimiento y en la atención a los usuarios. Motivo por el cual se formuló la interrogante de estudio ¿Existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por Covid-19 en trabajadores de una clínica Huacho 2021?.

Este estudio se justifica porque busca conceder discernimiento científico del estado actual en la ejecución del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por Covid-19 y contribuir como antecedentes para futuras investigaciones y artículos científicos. A nivel teórico el presente estudio brindó resultados relevantes para ambas variables generando antecedentes para próximas investigaciones. Por otro lado, tuvo relevancia social ya que ha sido beneficioso para la institución porque dio a conocer el estado actual del estrés en los colaboradores y la jefatura de la institución llegará a implementar programas de intervención en función a los hallazgos obtenidos, de igual manera, a nivel práctico, a través de resultados obtenidos nos será útil como sustento para lograr la implementación de proyectos preventivos y promocionales.

El objetivo general de la investigación, fue determinar la relación del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por covid-19 en trabajadores de una clínica en Huacho, 2021. Los objetivos específicos fueron: Establecer la relación del estrés laboral y la dimensión centrada en el problema en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021; Establecer la relación del estrés laboral y la dimensión centrada en las emociones en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021; Establecer la relación del estrés laboral y otras estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021; Describir los niveles del estrés laboral en tiempos de pandemia por la covid-19 en los trabajadores de una clínica de Huacho, 2021 y Describir los niveles de estrategia de afrontamiento en tiempos de pandemia por la covid-19 en los trabajadores de una clínica de Huacho, 2021.

Por otra parte, se formuló la hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021. Como hipótesis específica: Existe relación del estrés laboral y la dimensión centrada en el problema en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021; Existe relación del estrés laboral y la dimensión centrada en las emociones en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021; Existe relación del estrés laboral y otras estrategias de estilos de afrontamiento en tiempos de pandemia por la covid-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de antecedentes a nivel internacional, se encontró el estudio desarrollado en Armenia por Gallego et al. (2017), el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores del área de enfermería. Utilizó una metodología de diseño descriptivo, cuya muestra fue de 25 enfermeros, utilizando la escala de estrés de Nowack y Kenneth y el inventario de estrategias de afrontamiento CSI, dando como resultados que el 52% de la muestra total presentaron un nivel moderado de estrés a casusa de la preocupación financiera, el 60% utilizó estrategias de evitación, teniendo como conclusión que las estrategias más utilizadas son de evitación debido a las circunstancias de estrés.

Dri (2017) en su investigación planteó como objetivo analizar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en una institución privada, siendo un estudio no experimental correlacional, teniendo una muestra 88 trabajadores; utilizando la escala de estrés Cohen, adaptado por Remor y Carrobles en el 2001 y el Inventario de Moos - CRI adaptado por Mikulic y Crespi. Teniendo como resultados que el porcentaje más alto de estrategias de afrontamiento fue el valor medio de 70.5 %, y el porcentaje más alto de estrés laboral 22.97%; se concluye la existencia de una relación significativa entre las variables.

Tahara et al. (2020) realizaron un estudio teniendo como objetivo conocer la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en personal sanitario de una clínica. Constituyó un estudio descriptivo, cuya muestra estuvo compuesta por 100 colaboradores, utilizando la escala de estrés laboral y estrategias de afrontamiento, teniendo como resultado que la estrategia de afrontamiento enfocadas a las emociones frente al estrés laboral fue de 33.9% y el nivel de estrategias enfocadas al problema frente al estrés laboral fue de 45.1%, otro tipo de estrategias frente al estrés laboral es de 21%, teniendo como conclusión que el mayor porcentaje de estrategias utilizadas disminuye el estrés en el personal.

A nivel nacional, Huallpa y Ortiz (2019) desarrollaron un estudio en Arequipa con el objetivo de identificar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamientos en el personal del área de enfermería de un hospital, siendo éste

un estudio descriptivo correlacional; utilizando el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos. Los resultados evidenciaron que existe un nivel alto de estrés; además el 51.35% denotó tener una actitud cooperativa en el trabajo en equipo con un nivel bajo de tensión laboral. En tanto, existe una correlación significativa y directa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Barrantes (2020) e su estudio sobre estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en damas con fibromialgia del hospital de lima, teniendo como muestra a 80 usuarios, siendo un estudio correlacional, utilizando el test de afrontamiento – COPE junto a la Escala BIEPS - Adultos, obteniendo como resultados que muchos usuarios evaluados evidencian un grado de bienestar psicológico promedio de 21,3% de la población, del mismo modo, encontramos otro grupo de usuarios con fibromialgia con un nivel de bienestar psicológico alto (26,3%). En conclusión, se obtuvo una relación baja entre estilos de afrontamiento y el control de situaciones y aceptación de uno mismo.

Abregú (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar el nivel de afrontamiento al estrés en enfermeros de un hospital, teniendo como muestra a 30 colaboradores, se utilizó el test de afrontamiento frente al estrés (CAE) adaptado por Suarez en el 2013. Se obtuvo que el 53% de la muestra presenta un estilo de afrontamiento concentrado la solución del problema con un nivel bajo de estrés; el 30% que presenta un estilo de búsqueda de apoyo social con un nivel alto, y por último, el 17% obtuvo un nivel medio de estrés.

Por otro lado, De la cruz (2019) en su investigación tuvo como objetivo evaluar las estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral en enfermeras, siendo un estudio cuantitativo descriptivo, se trabajó con 50 colaboradoras, teniendo como resultados que el 67% de las colaboradoras no manifiestan estrategias de afrontamiento y solo el 33% presentan estrategias de afrontamiento. Se concluye que las colaboradoras demuestran una ausencia de estrategias frente al estrés en el trabajo.

Así mismo, Palacios (2018) realizó en Lima un estudio con el objetivo de determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de un centro de salud. Este estudio fue correlacional, se trabajó con 40 trabajadores y se utilizó como instrumento el cuestionario de estrés laboral de

Suarez (2013) y el test de estrategias de afrontamiento de Sandín y Chorot. Se obtuvo como resultado un porcentaje de nivel bajo de estrés laboral siendo 42.5%, y porcentaje de estrategias de afrontamiento del nivel bajo es de 12.5%, por lo tanto, llegaron a la conclusión que existe relación indirecta (-0.472) y significativa ( $p=0.002$ ) entre ambas variables.

De igual forma, Torres (2017) efectuó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en trabajadores enfermería de un hospital en Moquegua. Este fue un estudio correlacional, con una muestra conformada por 60 sujetos, se utilizó un cuestionario para evaluar el estrés laboral y el cuestionario de COPE. Se obtuvo que el 78.3% de colaboradores tiene un nivel alto de estrés; igualmente el 74% no usa estrategias y el 26 % de los colaboradores si utilizan estrategias de afrontamiento; hallándose relación significativa entre ambas variables ( $p= 0.021$ ).

Finalmente, a nivel local se encontró el estudio de Gutiérrez y Guillen (2020), en el cual plantearon como objetivo identificar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de salud en Huacho. Este estudio descriptivo correlacional, contó con una muestra de 135 colaboradores, utilizaron el Cuestionario de Clima Laboral de Palma y la Escala de Estrés de la OIT – OMS. En los resultados se halló porcentajes significativos menor a .05, por ende, la interacción de dimensiones en autorrealización y estrés laboral es significativa llegando a tener un valor de .043. Se concluye la existencia de una relación significativa inversa y baja.

Cabe resaltar que existen pocos estudios con ambas variables, como en estudio de Suárez (2013), quien aporta sobre el escaso interés por realizar investigaciones en América Latina en relación a las variables, con la finalidad de analizar las diferencias de un país a otro, así como los instrumentos necesarios para las investigaciones. Por lo tanto, de acuerdo con los antecedentes referidos dentro de la investigación, podemos mencionar que el estrés es una de las dificultades con suma importancia dentro del ámbito organizacional ya que no solo afecta dentro nivel laboral, sino que les produce un desgaste mental y emocional, teniendo en cuenta que la pandemia del Covid-19 complicó la situación actual de los trabajadores, y que debemos adicionar la preocupación de sentirse expuesto a

contagiar a sus hijos o familiares, la escases de materiales y protocolos de equipos de protección adecuados, o estar con doble mascarilla durante largos periodos de jornada laboral, produciéndoles cambios emocionales como la irritabilidad, tristeza, ansiedad, entre otros.

Maslach & Jackson (1981) manifiestan que el estrés puede afectar la salud de manera general, nuestro cuerpo está diseñado, para un conjunto de respuestas automáticas y de esa manera lidiamos con el estrés, sin embargo, el problema ocurre porque nuestro cuerpo a cualquier tipo de estrés reacciona igual, experimentando estrés por largos períodos, como un nivel más bajo por estresores constantes en el trabajo. Tomando como definición a Wallace y Szilagyi, (1982), viene hacer la respuesta psicológica y fisiológica que un individuo puede manifestar ante cualquier estresor de forma ambiental. Estos autores agrupan el estrés en dos categorías: el estrés organizacional a causa del ámbito organizacional y el estrés de la vida a diaria a causas individuales y familiares.

Por otro lado, Rivas (2019) refiere que es una respuesta negativa que puede tener el sujeto por todas las exigencias y presiones laborales, no pudiendo afrontar de manera eficaz la situación y los motivos que conllevan al estrés, vienen hacer las malas condiciones donde se labora, el bajo presupuesto según el área a laborar, un mal flujo de informaciones, hay funciones que no están dentro de la función o labor, el necesario cuidado de la empresa en el colaborador, hoy en da el usar horas largas el equipo de protección de la Covid-19. A su vez, Canadian Centre for Occupational (CCOHS, 2021) refiere que el estrés es una carga de trabajo que dificulta el desempeño de los empleados, generalmente cuando pensamos que las demandas de la situación son mayores que nuestros recursos para enfrentar esa situación, se genera un porcentaje de estrés, salud y seguridad.

En estrés en el ámbito laboral es definida por Barradas et al. (2018) como el conjunto de reacciones cognitivas, emocionales y fisiológicas, los cuales serán perjudiciales para el colaborador y la organización o entidad laboral, y esto se irá incrementando cuando no existe un respaldo de por medio dentro de la institución quien les brinde pautas o estrategias de afrontamiento, de igual forma cuando los recursos de trabajo son limitados los cuales generan un alto nivel de estrés en el colaborador. Jones et al. (2015) manifiestan que el estrés es uno de los temas que

se viene hablando hace mucho tiempo y cada vez se viene incrementando, a nivel social es nociva para la convivencia y las relaciones sociales, muchas veces la presión del medio de trabajo impone exigencias que exceden las posibilidades de respuesta de un colaborador, como no desempeñan una función definida en la empresa y la falta de claridad, los horarios rotativos, los factores de infraestructura, resultara muy estresante para el colaborador; los cuales conllevan afectar el clima laboral y el bienestar psicológico, físico del trabajador haciendo que se produzcan diversos tipos de enfermedades. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) refiere que estrés laboral perjudica el ahorro de los países en senda de desarrollo, disminuyendo la productividad, así mismo, afecta la salud mental de los empleados, más aún que día a día tienen que lidiar con la pandemia del COVID 19.

El estrés genera que las defensas disminuyan, e incluso puede provocar la muerte, todos en algún momento hemos pasado por situaciones estresantes. Por ende, es importante reconocer esas causas que nos llevan a sentir estrés, muchas veces se cree que el tener demasiado sobre carga y/o tensión puede causarnos estrés, sin embargo, tener poca presión también resulta estresante (CCOHS, 2021). En tanto, mantener un buen equilibrio entre los niveles de estrés y la carga de trabajo para sentirnos comprometidos y demostrar una gran productividad en nuestro trabajo es de suma importancia.

Una de las teorías que explica el estrés laboral es la teoría sobre el Síndrome de Adaptación General planteado por Selye (1956), quien divide al estrés en estadios; el primer estadio es de alarma, cuando la persona se siente amenazada por las diversas particularidades, alterando su sistema inmunológico, nuestro cerebro hallara el problema y de esa manera desprende una sustancia el cual producirá corticoides, las cuáles serán responsables de las reacciones del ser humano; el segundo estadio es de resistencia cuando la persona es sometido de manera prolongada, y existe una adaptación de parte del individuo; caso contrario se dará el siguiente estadio; el estadio de agotamiento, es cuando el individuo disminuye su nivel de cortisol y se da un estado de estrés, si no es tratado a tiempo, el estrés se vuelve crónico. El estrés positivo es importante para mantenernos en alerta ante cualquier situación, cuando pasamos por el semáforo, o te aplican una

ampolla, busca adaptarse al entorno, mientras que el estrés negativo afecta las labores diarias del trabajador, tanto física como psicológica (Selye, 1956).

Bajo este enfoque, Ivancevich y Matteson en 1989 plantearon que el estrés laboral posee dos dimensiones: a. Superiores y recursos, que tiene que ver con los recursos individuales, los conflictos de roles, la sobrecarga del trabajo; y b. Organización y equipo de trabajo, está relacionado con el clima y la organizacional, estructura, liderazgo, tecnología y tarea (Hernández, 2013).

En relación a la variable estrategias de afrontamiento, Carver et al., (1989) lo define como aquel conjunto de respuestas la cual brindara recursos y habilidades para afrontar el evento externo que genere estrés en la persona. Para Andrew (2015), estas estrategias ayudan a los colaboradores a que puedan sentirse más tranquilos, y presentar un mejor rendimiento laboral y de esa manera sentir menos estrés, por lo tanto, encontramos dimensiones de estilos de afrontamiento que nos ayudaran a mejorar y controlar situaciones de tensiones dentro de la convivencia del trabajo, una de ellas es comprender el problema desde el inicio, considerar soluciones adecuadas ante dicha situación, de igual manera es importante considerar objetivos precisos y optar por la más idónea ante dicha situación, por último, llegaremos a una solución que evaluara la eficacia y eficiencia. Por otro lado, Lazarus y Folkman (1984) desarrollaron el modelo transaccional, refiriendo que al no tener en óptimas condiciones el área de trabajo, surgen las estrategias de afrontamiento, estos buscan la adaptación y equilibrio emocional.

Barrantes (2020) divide los estilos de afrontamiento en 3 dimensiones, a saber: Centrado en el problema, quiere decir, a la persona debe resaltar la situación, y brindar soluciones a lo que le sucedan, y ganando una lección en la vida, además la persona debe realizar acciones que estén orientadas a disminuir situaciones difíciles; Centrado en la emoción, regulando las consecuencias difíciles del problema, es decir, la persona intenta arreglar los efectos negativos emocionales muchas veces para disminuya su tensión o estrés viendo las situaciones como oportunidades, es importante tener en cuenta que esta fase tiene sub dimensiones el primero es el apoyo emocional, el cual busca el soporte moral y la comprensión, la aceptación afrontar la situación; el soporte en la religión, existen muchas creencias religiosas, los individuos buscamos ese soporte



emocional para el crecimiento espiritual, la fe es una gran fuente de esperanza por ello que cuando nos esforzamos por alcanzar una meta digna, estamos ejerciendo la fe, porque a pesar de no poderlo ver vamos confiando en los primeros pasos para llegar obtener esos logros; otra sub dimensión es el crecimiento el cual busca estrategias afrontamiento para brindar soluciones al problema; mientras que el desahogo de las emociones se centrarse en todas las vivencias negativas que el ser humano ha pasado y nos sirvan como lección; por último, el estilo de afrontamiento Evitativo, los cuales vienen hacer el apoyo social, profesional o espiritual esas acciones que una persona utiliza para no caer en una situación que le produce demasiado estrés, se desligan, se apartan, es decir se deja que el problema se resuelva así mismo y se concentra en otras actividades

Hay que tener en cuenta que el ser humano tiene su propia manera de poder solucionar las diferentes circunstancias que le presenten en la vida, considerando siempre que son características propias y del medio donde se rodean, entre los estilos de afrontamiento tenemos el que se encuentra centrada a la emoción, por ende, el ser humano genera estrategias positivas ante eventos negativos. Así mismo, la eficacia de las estrategias de afrontamiento va depender de la habilidad del ser humano para manejar resoluciones de conflictos (Martin et al., 2015).

Vargas y Vargas (2021) manifiesta que los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, y la necesidad de lograr metas hace que el ser humano incrementa notablemente su carga tensional y tengan la necesidad de buscar mecanismos para afrontar la situación. Bajo este aspecto, el personal de las instituciones de servicios humanos a menudo deben dedicar un tiempo considerable a una intensa participación con otras personas, la interacción con el paciente, centrando sus problemas actuales como psicológicos, sociales, físicos, y, por lo tanto, está cargada de sentimientos de ira, vergüenza, miedo o desesperación, y estos profesionales tienen que brindar soluciones para estos problemas, sin embargo no siempre son fáciles de obtener, lo que hace que el personal de salud se frustre frente a la situación, dificultándole encontrar estrategias de afrontamiento para resolver sus problemas (Tahara et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

De tipo básico, descriptivo correlacional; por lo tanto, se busca en un primer momento describir las variables estudiadas para luego determinar el grado de relación de la variable estrés y la variable estrategias de afrontamiento (Hernández y Mendoza, 2018).

Así mismo, está enmarcado en un diseño no experimental, debido a que no se manipuló las variables en estudio, y de corte transversal ya que se recolectó los datos en un mismo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

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

Variable 1: Estrés laboral

Tomando la descripción de Rivas (2019) viene a ser una respuesta negativa en el cual las tiene la persona ante las exigencias y presiones laborales, no pudiendo afrontar de manera eficaz la situación y provocándole daño.

La operacionalización de la variable de estrés laboral estimara el valor mediante una escala de tipo Likert; la escala en medición es de tipo ordinal, la cual posee 2 dimensiones conformadas: los superiores y recursos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21 y 24); la organización y equipo de trabajo (12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25), teniendo 25 ítems en total.

Variable 2: Estilos de afrontamiento

Tomando la expresión de Carver et al. (1989) es un conjunto de respuestas la cual brindara recursos y habilidades para afrontar el evento externo que genere estrés en la persona.

Evaluado a través del Cuestionario de Estilos de afrontamiento (COPE), cuya escala de medición es de tipo ordinal, la cual posee 3 dimensiones en estilos de afrontamiento los cuales: se centran en el problema (1,2,3,4,5,14,15,16,17,18,21,28,29,30,31,40,41,42,43,44), se centran en la emoción (6,7,8,11,19,20,21,24,32,33,34,37,45,46,47,50) y el estilo de afrontamiento evitativo (9,10,12,13,22,23,25,26,35,36,38,39,48,49,51,52), teniendo 52 ítems.

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

La población estuvo conformada por 200 colaboradores entre personal asistencial y administrativo de una clínica de Huacho, durante el periodo 2021. Siendo los criterios de inclusión: pertenecer al personal asistencial y administrativo, personal de ambos sexos, entre edades de 20 a 50 años y que desearon contribuir con el estudio. Los criterios de exclusión fueron: personal que no culminó la prueba, personal con descanso médico, de vacaciones y ausencia, menores de 20 y mayores de 50 años.

La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia (Hernández y Mendoza, 2018), y estuvo compuesta por 62 trabajadores de la clínica que se encontraban dentro de los parámetros y criterios de exclusión e inclusión.

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

Se utilizó como técnica la encuesta, siendo un método que nos brinda indagar y observar la subjetividad del evaluado y obtener la información del número de los usuarios (Acosta, 2016).

Entre los instrumentos de evaluación se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS y el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento-COPE, encontrándose estandarizados, además cuentan con validez y confiabilidad.

El estrés laboral fue evaluado mediante la escala en estrés laboral OIT – OMS, elaborado y validado por Ivancevich y Matteson en 1989 y la Organización Mundial de la Salud y OIT. Este instrumento se aplica desde los 18 años en adelante, de forma individual o colectiva, cuenta con 25 ítems y puede durar aproximadamente 10 minutos. Cuenta con una confiabilidad de 0.966, y con el propósito de encontrar evidencias del estrés laboral y capacidad para verificar cuales serían las fuentes de riesgos.

La escala de estrés laboral estuvo adaptada y verificada en el país de Perú por la licenciada Suarez (2013) y a nivel de la localidad la prueba ha sido validada por Gutiérrez y Guillen (2020) la cual realizaron la validez por contenido bajo 5 jueces expertos, siendo los criterios relevancia, claridad y pertinencia se realizó a través del coeficiente de V de Aiken obteniendo como resultado un valor  $v=1.00$  y confiabilidad a través del Alfa de Cronbach obteniendo 0.968. Cuenta con 2

dimensiones según la adaptación conformada por sub dimensiones: la primera, por la dimensión superior y recursos, y la segunda por la dimensión organización y equipo de trabajo. Las preguntas deben ser respondidos mediante una escala de tipo Likert, colocando como respuesta: nunca significa 1, raras veces significa 2, ocasionalmente significa 3, algunas veces significa 4, frecuentemente significa 5, generalmente significa 6 y, siempre significa 7. Para la valoración del test se realiza la sumatoria de las preguntas dando un valor total: Estrés laboral Bajo (25 a 101), Estrés laboral Promedio (102 a 119), Estrés laboral Promedio Alto (de 120 a 128) y Estrés laboral Alto (de 129 a 175).

Por otro lado, se empleó el cuestionario de estilos de afrontamiento (COPE) creada por Carver et. al. (1989), la administración puede ser colectiva o individual, con una duración aproximadamente de 10 minutos, puede ser utilizado a partir de los 16 a 50 años y cuenta con 54 ítems, con el objetivo de estimar lo que la persona realiza en situaciones complicadas. El cuestionario fue adaptado por Casuso (1996) y Chau (1998) en una población limeña. Barrantes (2020) realizó un estudio piloto con una población de 80 mujeres en pacientes del hospital nacional de Lima, determinando la validez por contenido a través de jueces expertos, así mismo, cuenta con una confiabilidad de 0.81 a través de la consistencia interna Alfa de Cronbach. Posee 3 dimensiones según la adaptación peruana, los cuales están conformados: el primero se centra en el problema, el segundo se centra en la emoción y el tercero en otro tipo de estilo de afrontamiento o estilo evitativo. Cada ítem debe ser respondido mediante la escala de tipo Likert, teniendo como respuestas: casi nunca hago eso que es igual a 1, a veces hago eso siendo equivalente a 2, usualmente hago eso es semejante a 3, hago esto con mucha frecuencia es equivalente a 4. Para la valoración del test se realiza la sumatoria de las preguntas dando un valor total: estilo de estrategia bajo (50-99), estilo de estrategias promedio (100 a 149), estilo de estrategia alto (de 150 a 200).

### **3.5. Procedimientos**

Cuando se aprobó el proyecto de investigación, se empezó con las coordinaciones de la institución para la autorización y su aplicación de los test utilizados, siendo de forma virtual, enviando el link a los colaboradores de una clínica de huacho, después de ello se hizo el vaciado de datos para pasarlo al programa estadístico

SPSS, así mismo, se procedió a analizar los datos y de esa manera presentarlo en tablas.

### **3.6. Métodos de Análisis de datos**

Una vez generado la matriz de datos en el programa Excel 2016, se procedió a vaciar los datos y procesarlas en el software SPSS, donde se calculó frecuencias y correlaciones. Así mismo, Se realizó una prueba de normalidad para la distribución de muestra mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, y Rho de Spearman para encontrar la correlación entre variables estudiadas. Así como, se utilizó tablas de frecuencias y porcentajes para medir los niveles en las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según acuerdo de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), todo psicólogo debe realizar una investigación respetando las normativas sin perjudicar a los participantes además evitando cualquier tipo de falsedad. Por ello se realizó la aprobación de consentimiento para utilizar dichas pruebas psicológicas y también para poder aplicar el instrumento en la institución.

Por lo tanto, se tuvo en consideración el código de ética de la American Psychological Association (APA, 2021), junto al criterio de inclusión y criterio de exclusión respetando el derecho de cada colaborador a su vez asegurar la exactitud de los hallazgos científicos, así mismo, salvaguardando el bienestar y propiedad intelectual de participante. Por otro lado, los datos de los colaboradores serán solo para el uso de esta investigación y así proteger su identidad manteniendo la confidencialidad.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento*

	Estrés laboral	Estrategias afrontamientos
Coeficiente de correlación	,652**	,565**
Sig. (bilateral)	0,01	0,01
N° total	62	62

Tabla 1, Podemos observar que hemos encontrado una relación significativa entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento siendo el nivel de significancia  $p = 0,01$ ; en intensidad de forma moderada con un grado de coeficiente de correlación 0,652 y 0,565, lo que significa que a superior estrés laboral superior será el uso de estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por COVID-19 en los trabajadores de una clínica de Huacho. Se acepta la hipótesis planteada en este estudio.

**Tabla 2***Relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema*

	Estrés laboral	Centrada en el problema
Coeficiente de correlación	,600**	,582**
Sig. (bilateral)	0,01	62
N° total	62	0,01

Tabla 2, podemos visualizar que hemos encontrado una relación significativa directa entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema, siendo el nivel de significancia  $p = 0,01$ , de ese modo, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo, el coeficiente de correlación de estrés laboral es 0,600, y el coeficiente de correlación de la dimensión centrada en el problema es 0,582, lo cual se puede evidenciar una correlación de tipo moderada.

**Tabla 3**

*Relación entre el estrés laboral y la dimensión centrada en las emociones*

	Estrés laboral	Centrada en la emoción
Coefficiente de correlación	,560**	,560**
Sig. (bilateral)	0,01	0,01
Nº total	62	62

Tabla 3, se observa que hay una relación significativa directa entre el estrés laboral y la dimensión centrada en la emoción, siendo el nivel de significancia  $p = 0,01$ , de esa manera, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo, el coeficiente de correlación de estrés laboral indica 0,560, y el coeficiente de correlación de la dimensión centrada en emoción es de 0,560 lo cual es una correlación moderada



**Tabla 4***Relación entre el estrés laboral y otras estrategias de afrontamiento*

	Estrés laboral	Otras estrategias de afrontamiento
Coeficiente de correlación	,624**	,489**
Sig. (bilateral)	0,00	0,00
N° total	62	62

Tabla 4, podemos visualizar que hay una relación significativa de estrés laboral y otras estrategias de afrontamiento, siendo el nivel de significancia  $p = 0,00$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, además el coeficiente de correlación de estrés laboral es 0,624, y el coeficiente de correlación de otras estrategias de afrontamiento es de 0,489, significando que hay una correlación bajo.

**Tabla 5***Niveles de estrés laboral*

Niveles		f	%
Válido	Bajo	23	37,1
	Medio	32	51,6
	Alto	7	11,3
	Total	62	100,0

Tabla 5, podemos visualizar que el 51.6% de los trabajadores de una clínica se ubican en el nivel medio, seguido por un 37,1% en nivel bajo y por último un 11,3% en nivel alto de estrés laboral.

**Tabla 6***Niveles de estrategias de afrontamiento*

	Niveles	f	%
Válido	Bajo	14	22,6
	Medio	44	71,0
	Alto	4	6,5
	Total	62	100,0

Tabla 6, se visualiza que el 71% de los trabajadores se ubican en un nivel medio, seguido por un 22,6% de ellos en un nivel bajo y sólo un 6,5% (4) de los trabajadores se ubican en un nivel alto, siendo un número minoritario los que utilizan estrategias de afrontamiento ante una situación estresante.

## V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, se obtuvo una relación significativa ( $p < .05$ ) directa y moderada ( $r = 0,652$ ) y ( $r = 0,565$ ) entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por COVID-19 en trabajadores de una clínica de Huacho, lo que significa que, a mayor estrés, mayor será la utilización de estrategias de afrontamiento para manejar el estrés, siendo estas estrategias una medida de protección frente a las situaciones estresantes en el mundo laboral. Estos resultados concuerdan con los hallazgos del estudio de Abregú (2020), en la que evidenció una relación significativa entre ambas variables; también, Dri (2018) halló la existencia de una correlación entre ambas variables afirmando con lo encontrado en estudio; así como, Palma (2018) encontró que existe conexión entre el estrés y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de salud.

En ese sentido, la utilización de estrategias de afrontamiento ayuda a mitigar el estrés en los ámbitos laborales en este contexto de pandemia por la covid-19, existiendo entre ambas variables correlaciones significativas, resultados que son contrastados por otros estudios realizados (Torres 2017). Uno de los factores protectores para el estrés dentro del ámbito laboral son las diferentes estrategias que el ser humano emplea a la hora de sufrir situaciones estresantes; la diferencia entre un trabajador y el otro, es por el abordaje que esto conlleva. El personal de la clínica ha mostrado la evidencia de una relación entre ambas variables, por lo tanto, como lo sugiere Palacios (2018), hay que implementar estrategias en beneficio de los trabajadores.

En ese sentido, se debe tomar en cuenta los resultados para proponer programas de intervención que ayuden a optimizar las estrategias de abordaje del estrés, siendo de importancia la implementación de programas o actividades que ayuden a manejar el estrés en las personas, puesto que esto implicaría reducir tensiones y malestares físico y psicológicos; mucho más, en una situación de pandemia que no solo está generando el daño de la salud física y mental, sino que la economía a nivel mundial se está viendo afectada generando crisis económica y desempleo, es por eso que el afrontamiento viene a ser la clave que nos ayudará a aprender y desarrollar estrategias para afrontar el estrés (Valero et al., 2020). Por lo tanto, como lo refieren Carver et al. (1989), para sobrellevar el estrés en los

diferentes contextos de nuestras vidas, mucho más en el ámbito laboral puesto que pasamos la mayor cantidad de horas, es necesario tener en cuenta las tres estrategias del afrontamiento las cuales van a ayudar a minimizar el nivel de estrés en las personas que lo padecen.

En cuanto al primer objetivo específico, se obtuvo una correlación positiva y moderada entre estrés laboral y la dimensión estrategia centrada en el problema ( $r=0,600$ ) y ( $r=0,582$ ), teniendo un nivel de significancia de  $p < 0,01$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula; esto implica que, a mayor estrés laboral, mayor será la estrategia centrada en el problema que utilizan los trabajadores de una clínica. Esto es corroborado con los estudios de Teixeira et al. (2016), donde refieren que las estrategias centradas en el problema que utiliza el personal de salud hacen frente al estrés laboral y pueden trabajar de manera optimizada entre los profesionales de salud. Esto muestra que los trabajadores de la clínica tienden a afrontar su estrés mediante la resolución de los problemas para mitigar sus los efectos estresores, buscando a otras personas y analizando cómo dar solución al problema y rescatando lo positivo de la situación problemática ya que asume como un aprendizaje para un futuro evento estresor igual o parecido. Por tanto, este estilo resulta ser adecuado para los colaboradores ya que frente al problema logran encontrar soluciones adecuadas a la situación y se logra trabajar directamente con la situación que produce estrés, la cual ésta se reduce o desaparece.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidencia una relación significativa entre estrés laboral y la estrategia centrada en las emociones ( $p < 0,01$ ), por lo tanto, a mayor estrés laboral mayor será la utilización de la estrategia centrada en las emociones ( $r=0.560$ ). Esto quiere decir, que los colaboradores ante situaciones estresantes utilizan esta estrategia basada en la emoción para disminuir la carga emocional y poder manejar la situación, haciéndoles sentir mejor en el momento y poder afrontar de manera más calmo ya que, aunque no sean eficientes la estrategia por lo menos va a disminuir el impacto en la persona que lo padece. Como refiere Quirox (2016) los altos niveles de estrés están asociados con uso de las estrategias centrada en la emoción.

A sí mismo, en el tercer objetivo específico, se obtuvo relación significativa ( $p < 0,00$ ) entre estrés laboral y la dimensión otras estrategias de afrontamiento; además se evidenció el coeficiente de correlación baja entre las variables ( $r = 0,624$ ) y ( $0,489$ ), es decir que, a mayor estrés, mayor es la probabilidad de que disminuya las otras estrategias de afrontamiento, como la estrategia de evitación. Por lo tanto, cuando los colaboradores se encuentren en situación estresante, no emplearán el evitamiento como mecanismo de defensa para mitigar su estrés y lidiar con la situación. Esto es corroborado por De la cruz (2018) ya que encontraron que el personal de enfermería no presentó otros tipos estrategias las cuales disminuían el nivel de estrés.

En relación al cuarto objetivo específico, se evidencia una prevalencia del nivel medio de estrés laboral (51.6%), seguido del nivel bajo (37,1%) y solo el 11.3% obtuvo un nivel alto. Estos resultados corroboran con los estudios de Huallpa y Ortiz (2019) donde se evidenció una tendencia similar a la encontrada en esta investigación con tendencia a niveles medios y bajos. Ante ello, Tahara et al. (2020) consideran que al personal de salud se le debe de ofrecer un adecuado entorno y comodidad para que puedan ejercer con toda tranquilidad sus labores. En ese sentido, es importante entender que el estrés es una respuesta negativa que puede tener el trabajador por todas las exigencias y presiones laborales, no pudiendo afrontar de manera eficaz la situación y los motivos que conllevan al estrés, vienen hacer las malas condiciones donde se labora, el bajo presupuesto según el área a laborar; así como, un mal flujo de informaciones.

Por último, de acuerdo al quinto objetivo general, se evidencia que los trabajadores se ubican en niveles moderados de estrategias de afrontamiento (71%), seguido por niveles bajos (22,6%) y sólo un 6.5% de los trabajadores utilizan estrategias en niveles altos. La tendencia de más del 90% de los trabajadores se ubican en niveles moderados a bajos, es decir, que ellos no utilizan adecuadamente las estrategias, ni centrado en los problemas, centrado en la emoción ni la estrategia de evitación. Esto se corrobora en parte con los estudios de Abregú (2019) donde la estrategia de afrontamiento muestra un nivel bajo. Por tanto, se resalta la importancia de utilizar las estrategias de afrontamiento adecuadamente ayuda a que los trabajadores puedan sentirse tranquilos, presentar mejor rendimiento laboral y tener menos estrés (Vásquez, 2013).

Uno de los factores protectores para el estrés dentro del ámbito laboral son las diferentes estrategias que el ser humano emplea a la hora de sufrir situaciones estresantes, la diferencia entre un trabajador y el otro, es por el abordaje que esto conlleva. Además, para Gutiérrez y Guillen (2019) es valioso considerar que el personal de salud no solo está expuesto a contagiarse del covid-19, sino que también al estrés que esto les produce, ya que día a día tienen que lidiar con la enfermedad, con los pacientes, familiares de los usuarios, con sus compañeros de trabajo y con sus propias familias.

El personal de la clínica ha mostrado la evidencia de una relación entre ambas variables, por lo tanto, se debe tomar en cuenta los resultados para proponer programas de intervención que ayuden a optimizar las estrategias de abordaje del estrés. En ese sentido tenemos técnicas de relajamiento, establecer buenas relaciones interpersonales e intrapersonales, organizarse adecuadamente, potenciar sus habilidades, entre otros. Esto se corrobora con los estudios de Torres (2017) quien identificó ciertas posturas y factores causantes de estrés.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** - Existe relación significativa en intensidad de forma moderada en el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ( $r=0,652$ ) y ( $r=0,565$ ), es decir el estrés laboral se asocia a las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una clínica Huacho, 2021.

**Segundo.** – Existe una relación significativa directa entre el estrés laboral y la dimensión centrada en el problema, ( $r=0,600$ ) y ( $r=0,582$ ), en intensidad de forma moderada, de este modo, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, que el estrés laboral se asocia con las dimensiones de estrategias centrada en trabajadores de una clínica Huacho, 2021.

**Tercero.** – Existe una relación significativa directa entre el estrés laboral y la dimensión centrada en las emociones, ( $r=0.560$ ), en intensidad de forma moderada, de esa manera, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el estrés laboral se asocia a las estrategias centradas en las emociones en trabajadores de una clínica Huacho, 2021.

**Cuarto.** – Existe una relación significativa en intensidad de forma baja, de estrés laboral y otras estrategias de afrontamiento, ( $r=0.624$ ) y ( $0,489$ ), de esa manera, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir el estrés laboral influye muy poco asociándose a otros estilos de afrontamiento en trabajadores de una clínica Huacho, 2021.

**Quinto.** – Más de la mitad de la población se ubican en el nivel medio de estrés laboral, así mismo, menos del tercio de la población se ubica en el nivel bajo de estrés, en comparación al nivel alto son un numero minoritario.

**Sexta.** – Más de un tercio de la población se ubican en niveles moderados de estrategias de afrontamiento en comparación con el nivel alto que son pocos los que se ubican.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** - Según los resultados, es necesario implementar programas preventivos que busquen disminuir el estrés laboral y optimice las estrategias de afrontamiento utilizadas en los trabajadores de una clínica de Huacho.

**Segundo.** – A sí mismo, se sugiere profundizar los datos obtenidos, y a los responsables de la clínica de huacho se sugiere ejecutar actividades de relajación, pautas activas en forma de talleres tanto para los trabajadores asistenciales y administrativos, de esa manera disminuir la intensidad moderada la tensión del trabajador entre el estrés laboral y la dimensión estrategias centrada en el problema.

**Tercero.** – Por lo tanto, se sugiere optimizar las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción para disminuir el estrés laboral que existe en dicha entidad.

**Cuarto.** - Realizar otros estudios de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en otras clínicas de huacho e identificar los factores de riesgo que están involucrados y que otras variables podrían afectar.

**Quinto.** - Incentivar a otras clínicas privadas a que sigan utilizando estrategias de afrontamiento frente al estrés laboral. A su vez, concientizar a las empresas a que tomen conciencia sobre la problemática y demanda de tensión laboral, brindando estrategias para prevenir el estrés.

**Sexto.** – Motivar a los trabajadores a ubicarse en niveles altos de estrategias de afrontamiento.

## REFERENCIAS

- Abregú, 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 Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38301>
- Alexander, T. (2020). *Symptoms of work-related stress, better health*. Estados Unidos: Victorian Government.  
<https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/conditionsandtreatments/alexander-technique>,
- American Psychological Association. (2021). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. 4ta. Edición. México: Editorial El Manual moderno.
- Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posada, M., García, J., López, J., Rodríguez, D. (2018). *Estrés y burnout enfermedades en la vida actual*. EE.UU: Palibrio, <http://eprints.uanl.mx/21592/1/1080314515.pdf>
- Barrantes. A. (2020). *Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en mujeres con fibromialgia de un hospital nacional de lima metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cayetano Heredia, Lima, Perú.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8957/Estilos\\_BarrantesSalcedo\\_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8957/Estilos_BarrantesSalcedo_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canadian Centre for Occupational Health & Safety. (2021). *Work stress and coping strategies*. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html>
- Carver, C., Scheier, M. y Weintraub, J. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Resolución N<sup>o</sup>190-2018-CDN-C.PS.P.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- De la cruz, R. (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras del servicio de hospitalización clínica universitaria comas agosto 2018* (Tesis

de Licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú.  
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2268/T-TPLE-ROXANA%20GLICERIA%20DE%20LA%20CRUZ%20MORENO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Delgadillo, R. y Barradas, M. (2018). *Estrés Y Burnout Enfermedades En La Vida Actual*. Indiana: Liberty Drive.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=info:EjUeaR37sr8J:scholar.google.com&ots=xGMFmLitwa&sig=UNIFeXDyZ3vFW2jQZ1xofmCkkXA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=info:EjUeaR37sr8J:scholar.google.com&ots=xGMFmLitwa&sig=UNIFeXDyZ3vFW2jQZ1xofmCkkXA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Dri, P. (2018). *Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral privado* (Tesis de Licenciatura). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina. <http://hdl.handle.net/123456789/6585>
- Gallego, L. López, D. Piñeres, J., Rativa, Y. y Téllez, Y. (2017). Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Psicología de la Salud*. <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personalenfermeria/>
- Gutiérrez, A. y Guillen, B. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Lima, ciudad de Huacho, 2020* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60046>
- Hernández, M. (2013). *El estrés en el trabajo: un enfoque sico-administrativo*. Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. 714 p. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- 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

- Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
- Jones, G., Hocine, M., Salomon, J., Dab, W. & Temime, L. (2015). Demographic and occupational predictors of stress and fatigue. *Int J Enfermeras Stud*, 52(1), 250-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.015>
- La cruz, B., Fernández, V, Sánchez, S. y Farro, G (2014). Estrategias de afrontamiento utilizadas por los pacientes con tuberculosis de un centro de salud. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 69. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i2.2530>
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Mahgna, G. (2021). Estrés en el lugar de trabajo y mecanismo de afrontamiento en una cohorte de la industria de servicios india. *Revisión de la gestión de Asia Pacífico*, 26(3), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.v.2020.10.001>
- Martin, M., Jiménez, M. & Fernández, E. (2015). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 3(4). <http://reme.uji.es/articulos/agarce4960806100/texto.html>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Ministerio de Salud. (2021). *Sala Situacional Covid-19. Ministerio de Salud del Perú.* [https://Covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://Covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)
- Mosquito, F (2020). *Relación entre inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en madres de niños con parálisis cerebral infantil de una clínica privada de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cayetano Heredia, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8551>

- Organización Internacional del Trabajo. (2018) *El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados 22 de enero de 2018*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_615695/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Salud laboral: *Occupational Health. Stress at the work place*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Osorio, J. y Cardenas, L. (2017) Work stress: a review study. *Perspect. Psicol*, 3(1), 91-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Palacios, F. (2018). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón*, Puente Piedra, Lima-2017 (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12729>
- Palma, M. (2018). *Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico*, Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>
- Raymond, A., Wallage, J. & Bucx, M. (2018). Estrés laboral, burnout y personalidad en anestesiólogos. *Opinión Actual en Anestesiología*, 31(3), 351-356. <https://doi.org/10.1097/ACO.0000000000000587>
- Rivas, J. (2019). *Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería* (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1611/1/UNESUM-ECUADORENFERMERIA-2019-07.pdf>

- Sánchez, J. (2018). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(3).  
<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sánchez, L. & Sandoval, F. (2015) *Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud*.  
<https://www.psicologa/Downloads/2691--6271-1-10-20160119.pdf>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Shen, P. y Slater, P. (2021). El efecto del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la salud mental y el bienestar emocional entre el personal académico universitario durante el brote de COVID-19. *Estudios de Educación Internacional*, 4(3). 82-95. <https://doi.org/10.5539/ies.v14n3p82>
- 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>
- Tahara, M., Mashizume, Y., & Takahashi, K. (2020). Coping Mechanisms: Exploring Strategies Utilized by Japanese Healthcare Workers to Reduce Stress and Improve Mental Health during the COVID-19 Pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 131. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010131>
- Teixeira, C. A. B., Gherardi-Donato, E. C. da S., Pereira, S. S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria*.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412016000400012&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412016000400012&lng=es&tlng=es).
- Teixeira, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 15(44), 288-298.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000400012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012)

- Torres H., Apolo, G., Suárez y Pesántez, K. (2021). Estrategias de afrontamiento en confinamiento por la Covid-19. *Polo del Conocimiento*, (7), 491-507. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i7.2866>
- Torres, M. (2017). *Estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, marzo 2017* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38138>
- Vargas, R. & Vargas, D. (2021). *Estrés y nivel de afrontamiento de las internas(os) de enfermería ante la pandemia por Covid-19* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17683>
- Wallace, J. & Szilagyi, A. (1982). *Managing Behavior in organizations*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Yang, J., Tang, S. & Zhou, W. (2018). Effect of Mindfulness-Based Stress Reduction Therapy on Work Stress and Mental Health of Psychiatric Nurses. *Psychiatria Danubina*, 30(2), 189–196. <https://doi.org/10.24869/psyd.2018.189>

## ANEXOS

### Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Es una respuesta negativa que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales, no pudiendo afrontar de manera eficaz la situación, Rivas (2019).	La escala contiene dos dimensiones cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto, intermedio y bajo, según la adaptación peruana.	Superiores y recursos  Organización y equipo de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24  12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	Ordinal  Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Organización y equipo de Siempre (7)
Estrategias de afrontamiento	Es un conjunto de respuestas la cual brindara recursos y habilidades para afrontar el evento externo que genere estrés en la persona. Carver, Scheir y Weintraub (1989),	La escala posee tres dimensiones cuyos niveles de interpretación se encuentran entre alto, intermedio y bajo, según la adaptación en el Perú	Estrategias centrado en el problema	Afrontamiento activo Planificación Supresión de actividades competentes. Postergación del afrontamiento Búsqueda de apoyo social - instrumental.	Es ordinal  Casi nunca 1 A veces 2 Usualmente 3 Con frecuencia 4



---

Estrategias  
centrado en las  
emociones

Búsqueda de  
apoyo social -  
emocional.  
Reinterpretación  
positiva y desarrollo  
personal.  
Aceptación. Acudir  
a la religión.

---

Estrategias  
centrado en

Focalizarse en las  
emociones y  
liberarlas.  
Negación.  
Renunciar al  
afrontamiento  
conductualmente.  
Reducir al  
afrontamiento  
mentalmente.

---

Anexo 2

Instrumentos de evaluación cuestionario de Estrés laboral

Sexo:

Edad:

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Estamos interesados en conocer la forma cómo responden las personas cuando se enfrentan a diferentes tipos de problemas, dificultades o situaciones estresantes en sus vidas. Este cuestionario te pide indicar qué es lo que tú generalmente haces o sientes cuando experimentas este tipo de situaciones. Responde con veracidad qué es lo que haces habitualmente.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	El rendir informes a mis superiores 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 tenga 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 necesito me causa estrés?							
24	El que no respeten a mis superiores, 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?							

### Anexo 3

## Instrumentos de evaluación Estilos de afrontamiento COPE

### Instrucciones

A continuación, encontraras una serie de frases sobre situaciones que pueden pasar a diario, escribe de acuerdo a como a ti te hace sentir:

1. Casi nunca hago eso
2. A veces hago eso
3. Usualmente hago eso
4. Hago eso con mucha frecuencia

<b>Afirmaciones</b>	<b>1 Casi nunca hago esto</b>	<b>2 A veces hago esto</b>	<b>3 Usualme nte hago esto</b>	<b>4 Hago esto con mucho frecuenci a</b>
1. Hago actividades adicionales para quitarme de encima el problema				
2. Trato de idear una estrategia sobre lo que debo de hacer				
3. Dejo de lado otras actividades para poder concentrarme en el problema				
4. Me fuerzo a mí mismo (a) a esperar el momento apropiado para hacer algo				
5. Le pregunto a personas que han tenido experiencias similares, qué hicieron				
6. Hablo de mis sentimientos con alguien				
7. Busco el lado bueno en lo que está sucediendo				
8. Aprendo a vivir con el problema				
9. Busco la ayuda de Dios				
10. Me molesto y doy rienda suelta a mis emociones				
11. Me rehusó a creer que eso ha sucedido				
12. Dejo de realizar intentos para conseguir lo que quiero				

13. Me dedico al trabajo o a otras actividades para no pensar en la situación estresante				
14. Concentro mis esfuerzos en hacer algo respecto al problema				
15. Hago un plan de acción				
16. Me concentro en tratar este problema y, si es necesario, dejo de lado otras cosas				
17. No hago nada hasta que la situación lo permita				
18. Trato de conseguir el consejo de alguien sobre qué hacer				
19. Trato de conseguir apoyo de amigos o parientes				
20. Intento ver el problema desde un punto de vista diferente, para hacerlo parecer más positivo				
21. Acepto que el hecho ha ocurrido y que no puede ser cambiado				
22. Pongo mi confianza en Dios				
23. Dejo salir mis sentimientos				
24. Me hago la idea de que nada ha ocurrido				
25. Dejo de intentar alcanzar mi meta				
26. Me voy al cine o veo televisión para pensar menos en eso.				
27. Hago paso a paso lo que debe hacerse				
28. Pienso bastante sobre los pasos que debo seguir.				
29. No me dejo distraer por otros pensamientos o actividades.				

30. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar demasiado rápido				
31. Hablo con alguien que pueda saber más de la situación				
32. Hablo con alguien sobre cómo me siento				
33. Aprendo algo de la experiencia				
34. Me acostumbro a la idea de que el hecho sucedió				
35. Intento encontrar consuelo en mi religión				
36. Siento que me altero mucho y expreso demasiado todo lo que siento				
37. Actúo como si no hubiese ocurrido				
38. Admito que no puedo lidiar con el problema, y dejo de intentar resolverlo				
39. Sueño despierto (a) con cosas distintas al problema				
40. Realizo acciones dirigidas a enfrentar el problema				
42. Trato de evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos para enfrentar la situación				
43. Me controlo para no hacer las cosas apresuradamente				
44. Hablo con alguien que pueda hacer algo concreto sobre el problema				
46. Trato que mi experiencia me haga, o me lleve a madurar				
47. Acepto la realidad de lo sucedido				
48. Rezo más que de costumbre				
49. Me molesto y soy consciente de ello				
50. Me digo a mí mismo (a) "esto no es real"				
51. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en solucionar un problema				
52. Duermo más de lo usual				

Formulario aplicado de manera virtual

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQIaBwpk0SK-l-kBeD\\_lIDFv341ro7GJtviFth\\_cLZMp-IOW/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQIaBwpk0SK-l-kBeD_lIDFv341ro7GJtviFth_cLZMp-IOW/viewform)

## Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la COVID 19 en trabajadores de una clínica Huacho, 2021

Informe de investigación académica.

con el respeto me presento soy Brigitte Stefany Milla Quispe estudiante de la universidad cesar vallejo de la carrera de psicología en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la COVID 19 en trabajadores de una clínica Huacho, 2021"

Estoy interesada en conocer la forma cómo responden las personas cuando se enfrentan a diferentes tipos de problemas, dificultades o situaciones estresantes en sus vidas.

Este cuestionario te pide indicar

qué es lo que tú generalmente haces o sientes cuando experimentas este tipo de situaciones. Responde con veracidad qué es lo que haces habitualmente.

Agradecería su participación, la cual me servirá para la obtención de el título de psicología

Anexo 5

Carta de autorización de aplicación para el trabajo de investigación.



Clínica San Pedro

HUACHO: 07/06/2021

CARTA N° 06 – 2021 – CLINICA SAN PEDRO

Señorita:

MILLA QUISPE BRIGITTE STEFANY

Av. Echenique 641 – huacho

ASUNTO: Autorización para la ejecución de mi trabajo de investigación

De mi consideración

A través de la presente me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente, y en atención al documento de la referencia. Con la fecha 07/06/2021 la clínica san pedro tiene conocimiento de su petición para la ejecución de su trabajo titulado: "estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por covid 19 en trabajadores de una clínica huacho 2021 para optar el título de licenciada en psicología.

Es importante recalcar que el instrumento será realizado de manera virtual y voluntaria a los trabajadores.

Sin otro particular aprovecho para reiterarle mis más cordiales saludos y estima personal.

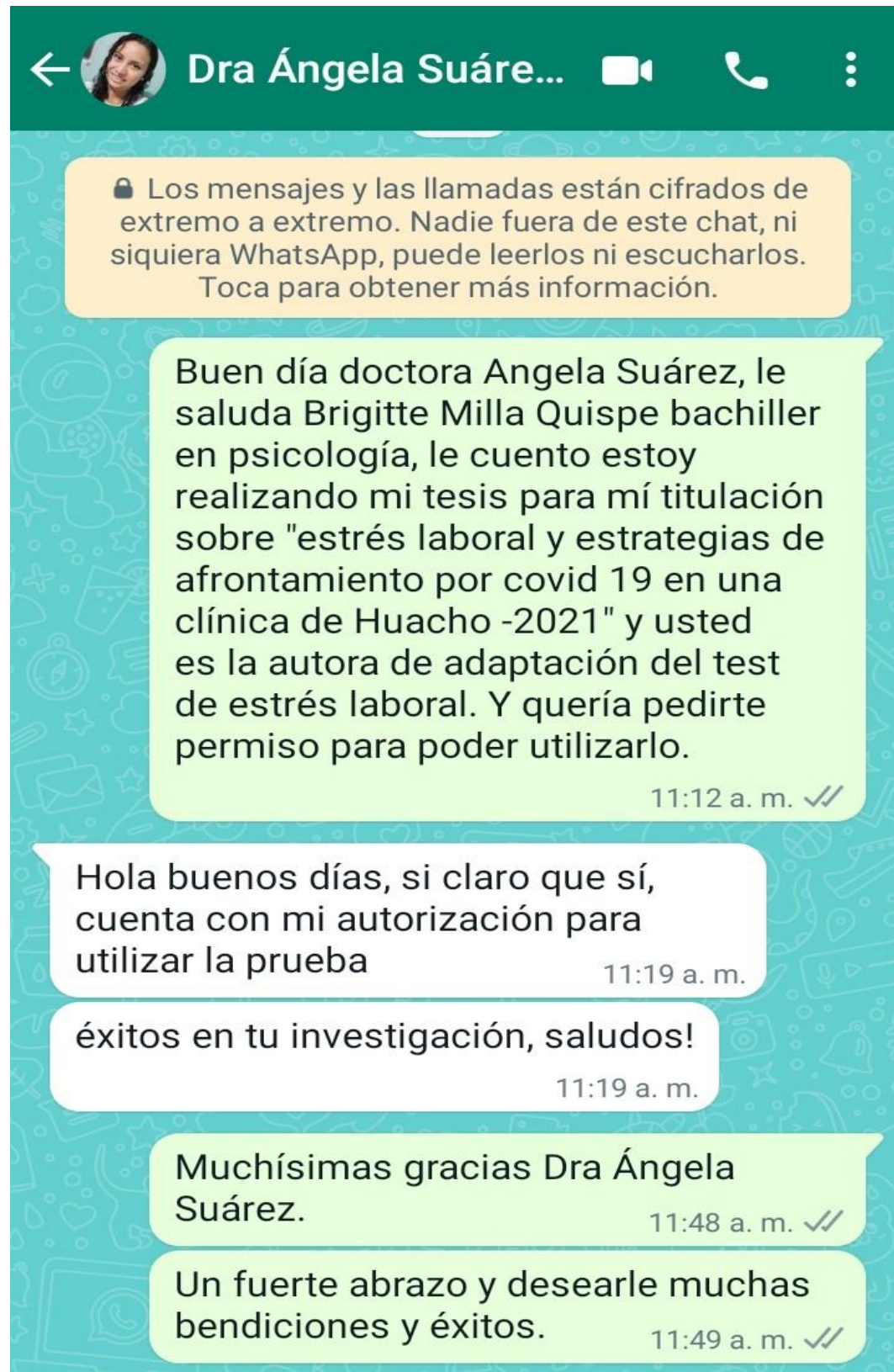
Atentamente.

  
Clínica San Pedro - MEDICINA MEDICAS CLINICAS S.A.C.  
R.U.C. 20230901000  
ELVIS JOEV LAUREANO SANCHEZ  
APODERADO  
DNI 46022788



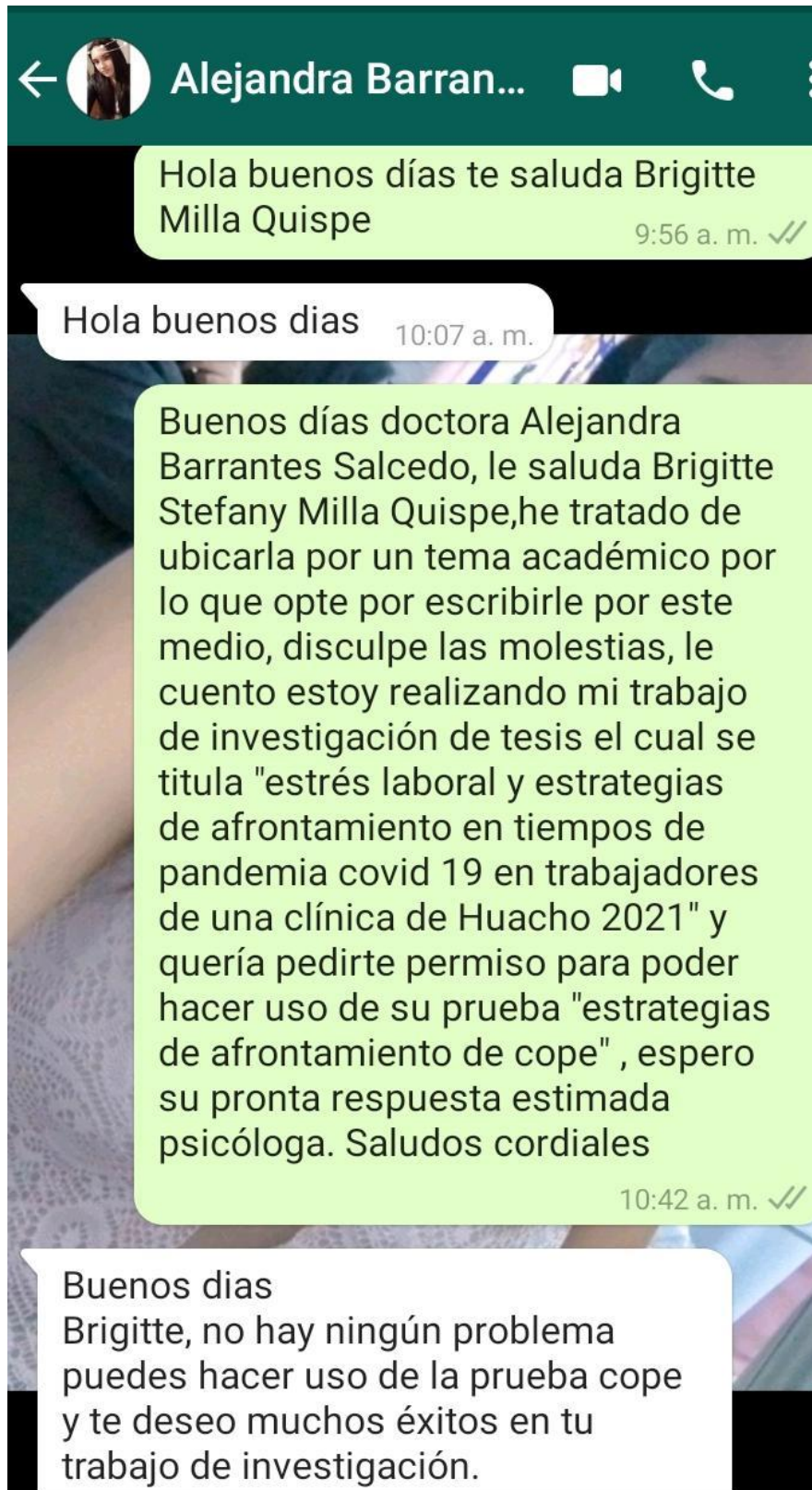
Anexo 6

Autorización del uso de la prueba estrés laboral



Anexo 7

Autorización del uso del instrumento estilos de afrontamiento



Anexo 8

Prueba de normalidad laboral y estrategias de afrontamiento.

		ESTRES_LA BORAL	ESTRATEGIAS_AFRO NTAMIENTO
N		62	62
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	112,937	85,317
	Desviación estándar	20,0571	32,1001
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,089	,077
	Positivo	,055	,077
	Negativo	-,089	-,071
Estadístico de prueba		,089	,077
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Anexo 12

Matriz de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Marcatemporal	Fecha	11	0	Marca temporal	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
2	Sexo	Cadena	9	0		Ninguno	Ninguno	9	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Edad	Numérico	12	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
4	V4	Numérico	12	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Hagoactividadesadicional...	Numérico	12	0	[Hago activida...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Tratodeidearunaestrategiaso...	Numérico	12	0	[Trato de idear ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Dejodeladootrasactividadesp...	Numérico	12	0	[Dejo de lado o ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Mefuerzoamismosmoaespera...	Numérico	12	0	[Me fuerzo a m...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Lepreguntoapersonasquehan...	Numérico	12	0	[Le pregunto a ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Hablodemis sentimientoscon...	Numérico	12	0	[Hablo de mis ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Buscoelladobuenoentooques...	Numérico	12	0	[Busco el lado ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Aprendoavivirconelproblema	Numérico	12	0	[Aprendo a vivir...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	BuscolayayudadeDios	Numérico	12	0	[Busco la ayud...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Memolestoydoyriendasuelta...	Numérico	12	0	[Me molesto y ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Merehusoacreerqueesoahasu...	Numérico	12	0	[Me rehusó a c...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Dejoderealizarintentosparac...	Numérico	12	0	[Dejo de realiz...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Mededicoaltrabajooatrasact...	Numérico	12	0	[Me dedico al t...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Concentromisefuerzosenha...	Numérico	12	0	[Concentro mi...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Hagounplandeacción	Numérico	12	0	[Hago un plan ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Meconcentrotratarestepro...	Numérico	12	0	[Me concentro ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Nohagonadahastaquelasitua...	Numérico	12	0	[No hago nada...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Tratodeconseguirelconsejod...	Numérico	12	0	[Trato de cons...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Tratodeconseguirapoyodeam...	Numérico	12	0	[Trato de cons...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Intentoverelproblemaadesdeu...	Numérico	12	0	[Intento ver el p...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada

	Mecontroloparahacerlas cosasapresentadament...	Habloconalguienquepuedahaceralgoconcretosobreelpro...	Tratoque mi experiencia me haga melleve amadurar	Acepto la realidad del osucedido	Rezo más que de cosumbre	Memolestoysoyconscientede ello	Medigoamismosmoaesto no es real	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongoen solución a un...	Duermo más del usual	Estres_Laboral
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
30	1	1	2	1	2	1	1	1	1	63
31	3	2	3	3	3	3	3	2	1	120
32	2	2	3	3	3	3	3	2	1	110
33	1	2	2	2	2	1	1	1	1	80
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100
35	2	2	2	2	3	2	1	1	1	92
36	3	3	1	3	3	1	2	1	2	102
37	2	2	3	3	3	1	3	1	2	106
38	2	1	1	1	2	1	2	2	1	69
39	3	3	3	3	3	2	2	1	1	104
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	119
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139
47	2	2	2	3	3	1	3	3	2	116
48	3	3	3	3	3	1	1	3	2	122
49	2	2	2	2	2	1	2	1	2	106