



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Tapia Ruiz, Rocio Del Pilar (ORCID: [0000-0002-1393-3817](https://orcid.org/0000-0002-1393-3817))

**ASESORA:**

Dra. Alva Loyola, Maria Elena (ORCID: [0000-0002-3034-2170](https://orcid.org/0000-0002-3034-2170))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El Presente trabajo está dedicado de todo corazón a mi familia: A mi esposo Armando y mis hijitos; Albert y Astrid por su gran apoyo incondicional en cada paso que doy en mi proyecto de vida.

Dedicado también a nuestro Padre celestial y la madre tierra por darnos vida, salud para vivir, el aquí y ahora; para cumplir mis metas y objetivos.

Rocio Del Pilar Tapia Ruiz.

### **Agradecimiento**

Agradezco a nuestro creador por brindarme una hermosa familia con sacrificio y esfuerzo mutuo, por su apoyo incondicional, humildad y sencillez.

Rocio Del Pilar Tapia Ruiz.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y de investigación.....	11
3.2. Operacionalización de las variables:.....	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de niveles del estrés laboral en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca en tiempos de covid-19</i>	15
Tabla 2	<i>Distribución de niveles de las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca, en tiempos Covid-19</i>	16
Tabla 3	<i>Distribución de niveles de los estilos de afrontamiento en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca, en tiempos Covid-19</i>	17
Tabla 4	<i>Correlación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	18
Tabla 5	<i>Correlación entre la dimensión clima organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	19
Tabla 6	<i>Correlación entre estructura organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	19
Tabla 7	<i>Correlación entre territorio y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	20
Tabla 8	<i>Correlación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	21
Tabla 9	<i>Correlación entre influencia de líder y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	21
Tabla 10	<i>Correlación entre falta de cohesión y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	22
Tabla 11	<i>Correlación entre respaldo de grupo y estrategias de afrontamiento al estrés</i>	23

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de niveles del estrés laboral</i>	48
Tabla 2 Distribución de niveles de las dimensiones de estrés laboral	48
Tabla 3 Distribución de niveles de las dimensiones de los estilos de Afrontamiento.	49

## Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19. Asimismo, el tipo de la investigación es correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Por otro lado, se tuvo como muestra 120 personal de enfermería de un Hospital Regional de Cajamarca. Así también, los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral y el cuestionario de afrontamiento al estrés. Por otra parte, en los resultados se puede evidenciar que existe un nivel alto de estrés laboral con el 39.2% y un nivel bajo en los estilos de afrontamiento racional con el 35.8%, del mismo modo un nivel bajo con el 38.3% en el estilo de afrontamiento emocional y otros estilos de afrontamiento. En cuanto al objetivo general, se pudo identificar en la relación de la Rho de Spearman que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el afrontamiento racional ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ), de igual forma con el estilo de afrontamiento emocional ( $Rho = -.218$ ,  $p < .017$ ) y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.207$ ,  $p < .023$ ).

**Palabras Clave:** Estrés laboral, afrontamiento al estrés, enfermeros.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between work stress and coping strategies in nursing staff. Cajamarca Regional Hospital, once Covid-19. Likewise, the type of research is correlational, non-experimental design and cross-sectional. On the other hand, 120 nursing personnel from a Cajamarca Regional Hospital were shown. The instruments applied were the occupational stress scale and the stress coping questionnaire. On the other hand, the results show that there is a high level of work stress with 39.2% and a low level in rational coping styles with 35.8%, in the same way a low level with 38.3% in the style emotional coping and other coping styles. Regarding the general objective, it was possible to identify in the relation of Spearman's Rho that there is an inverse and significant relationship between work stress and rational coping ( $Rho = -.203, p < .026$ ), in the same way with the emotional coping style ( $Rho = -.218, p < .017$ ) and other coping styles ( $Rho = -.207, p < .023$ ).

**Keywords:** Work stress, coping with stress, nurses.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2020) sostiene un equilibrio cambio de confinamiento que golpearon fuertemente a la sociedad, sin duda fue, la aparición del virus SARS-COV-2 la cual afectó todos los ámbitos, en especial el económico. Las instituciones estatales privadas fueron afectadas, así como todos aquellos quienes pertenecieron a ella; miles de trabajadores, personal de la salud, entre otros, se encontraron en una abertura de riesgo a contagio

Hablar de estrés laboral es tratar con una de las situaciones problemáticas de mayor frecuencia a nivel mundial, señalada causante de ocasionar trastornos, en su mayoría de tipo psicológico. La Organización Mundial de la Salud (2019) manifiesta datos evidenciados en esta problemática , en donde según lo encontrado existe una mayor cantidad del 50 % de colaboradores que han experimentado agotamiento mental, evidenciándose ello en el desenvolvimiento de sus labores; a su vez, existe una cantidad de 120 millones de trabajadores quienes han mostrado algún tipo de lesiones a consecuencia de la falta de seguridad en la organización y por último, un promedio 157 millones de personas han reportado estrés por el trabajo desmedido.

De igual manera, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020) manifiesta que más del 61% de los trabajadores informales son vulnerables durante el confinamiento de la COVID-19, así también se enfrentan el personal de salud, efectivos policiales, entre otros, ya que carecen de protección necesaria para sus cuidados y es por ello que se sienten obligados a elegir entre los ingresos y su salud, por lo que presentan riesgos en su bienestar económico y emocional.

Asimismo, la OIT (2016) en Latinoamérica, expresan que el 12 y 15% de los colaboradores han experimentado tensión y estrés laboral a causa del nocivo estado en la que se encontraba el trabajador al cumplir sus responsabilidades, dañando así su salud mental. Por otro lado, México quizás el país con mayor cantidad de casos de estrés en el trabajo mostrando un total de aproximadamente de 75,000 colaboradores que han sufrido de infartos, siendo el 25% de todos ellos por causa de estrés laboral. China, es otro país que también presenta estadísticas resaltantes con el 73% de casos y Estados Unidos con el 59% de situaciones por motivo de estrés laboral ya sea producto de la falta en flexibilidad horaria, ausencia de apoyo familiar, exceso de carga y mal clima en el trabajo (OIT, 2016).

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020) ha reportado, dentro del contexto de pandemia las dificultades más comunes encontradas en la población han sido: la ansiedad, estrés agudo, trastornos de adaptación, episodios depresión crónicas, incertidumbre que ocasiona un problema de salud, haciendo así un 30% de casos reportados.

En la región de Cajamarca, el personal de enfermería debido al enorme flujo de trabajo en medio de la nueva pandemia SARS – C0V-2 viene evidenciando una serie de manifestaciones en su comportamiento como: Nerviosismo malestar, estrés, angustia ,inquietud; estas manifestaciones son parte de los problemas que padece el personal de salud, que presentan durante su labor en el trabajo, la cual conlleva a una incertidumbre por contagiarse, ocasionando al personal, un estrés laboral al atender a los individuos que lo padecen, COVID-19, practicando de esta manera una estrategia para sobrellevar e impedir el estrés.

A partir de la situación, se planteó pregunta ¿Qué relación existe entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19?

En lo que respecta a la justificación del presente estudio, posee relevancia teórica pues ayudará a incrementar conocimientos en la interacción que hay entre estrés laboral y el manejo del estrés en el personal de enfermería, siendo útil para futuros estudios relacionados con las variables empleadas. A sí mismo, a nivel práctico brindará datos recientes, necesarios para nuevos trabajos pues hasta ahora en el país no se han desarrollado muchos estudios similares con ambas variables en un área de salud. Además, a nivel metodológico, los instrumentos serán supervisados por criterios de jueces expertos. Se establecerá la fiabilidad de los instrumentos para verificar su aplicación en la población destinada, así como para investigaciones similares, dichos instrumentos son: La Escala de estrés laboral de la OIT y el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés.

Como objetivo general se formulará determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

Como objetivos específicos serán, a) determinar los niveles del estrés laboral, b) determinar las diferentes categorías de los estilos de afrontamiento, c) Determinar la

relación entre la dimensión Clima organizacional Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, d) Determinar la relación entre la dimensión Estructura organizacional Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, e) Determinar la relación entre la dimensión Territorio organizacional Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, f) Determinar la relación entre la dimensión Tecnología Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, g) Determinar la relación entre la dimensión Influencia del líder Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, h) Determinar la relación entre la dimensión Falta de cohesión Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento, i) Determinar la relación entre la dimensión Respaldo de grupo Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento.

Asimismo, se tiene como hipótesis general, que existe correlación significativa y negativa sobre la relación de estrés laboral y el manejo de estrategias en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

## II. MARCO TEÓRICO

Actualmente, con la aparición del confinamiento a causa de la SARS-COV-2, la vida dio un giro de forma inesperada obligando a las personas a practicar los distintos protocolos de seguridad teniendo como fin el salvaguardar el bienestar. A nivel mundial y en el Perú se vio afectado el sistema de salud, puesto que hubo un exceso de pacientes contagiados. Asimismo, dicho estudio resalta como el personal de enfermería estuvo a disposición del ciudadano exponiéndose a elevados niveles de estrés y el afrontamiento, es por ello que se buscó describir y relacionar ambas variables.

Se tuvo como antecedentes nacionales al estudio de Carrasco, Castillo, Salas y Reyes (2020) en Ancash, quienes realizaron una investigación sobre estresores laborales en el profesional de enfermería de un nosocomio. Estudio de tipo correlacional y diseño transversal, cuya muestra fue conformada por 60 enfermeras. El producto demuestra la relación directa entre ambos constructos ( $r= 0.252$ ), por otro lado, se evidenció una asociación inversa entre los estilos de afrontamiento y clima organizacional ( $r=0.209$ ).

Virto, Virto, Cornejo, Loayza, Álvarez, Gallegos y Triveño (2020) en Cusco, investigaron sobre el estrés, ansiedad, depresión y los estilos de afrontamiento en personal de enfermería. Empleando un estudio correlacional y corte transversal, conformada con 91 enfermeras. Los resultados evidenciaron una relación inversa y significativa entre el estrés y los estilos de afrontamiento. Ello se evidencia cuando se relacionan el estrés con las dimensiones de los estilos de afrontamiento, tales como el afrontamiento cognitivo ( $rs=0.07$ ), el afrontamiento de apoyo social ( $rs=0.35$ ), el afrontamiento espiritual ( $rs=0.07$ ) y el bloqueo de afrontamiento ( $rs=0.28$ ).

Abregú (2019) en Lima, hizo un estudio sobre las estrategias de afrontamiento al estrés laboral en profesionales de enfermería de un nosocomio. Investigación de tipo descriptivo y corte transversal, donde 30 enfermeras conformaron la muestra. En los resultados se pudo hallar que, del total de la muestra, el 53% de las evaluadas tienen un afrontamiento al estrés bajo, el 30% tienen un afrontamiento alto y un 17% un afrontamiento en el nivel medio. Así mismo, se observa que, según las dimensiones de cada afrontamiento, un 57% de las evaluadas muestran enfocarse en solucionar el problema, un 60% auto focalización negativa, un 47% en expresión emocional.

Huamaní (2018) en Lima, indagó sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de una clínica. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, donde 41 enfermeras conformaron la muestra. El producto evidenció una asociación directa entre ambos fenómenos ( $r_s=0.061$ ). Además, se evidencia que el 46% de las evaluadas presentan como mayor proporción estrés laboral; diferente a un 76% de ellas que se observó que tienen un nivel medio de satisfacción laboral.

Chipana (2017) en Junín, estudiaron el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento al estrés en profesionales de enfermería de un hospital. Empleando una metodología de tipo descriptivo con corte trasversal, donde la muestra fue conformada por 40 enfermeras. Llegaron encontrar que predomina más el nivel bajo de estrés laboral (73%), mientras que en el nivel medio hay pocos (27%). Además, se evidencia que hay un 82.5% de las participantes que refieren buscar apoyo social como estrategia de afrontamiento, un 80% en expresión emocional, en evitación del problema un 77.5%, en focalización un 75%, en religión 72.5% y en solución del problema un 67.5%.

Palacios (2017) en Perú, emprendió una exploración con el fin de evidenciar el tipo de relación que se desarrollaba entre las estrategias de afrontamiento y el estrés, por ello recurrió a una investigación no experimental, correlacional y trasversal, con una muestra de 40 profesionales del sector salud. Los resultados demostraron que 57.5% referían niveles promedios de estrés laboral, mientras que 77.5% demostraban niveles promedio de regulación u estrategias de control; por último, se determinó una correlación inversa y significativa entre ambas variables ( $\rho=-0,472$ ).

Por consiguiente, en los estudios internacionales tenemos a Ramírez y Ontaneda (2019) en Ecuador, indagaron sobre el síndrome de burnout y el afrontamiento en el profesional en salud. Utilizando un estudio descriptivo correlacional, conformada por 142 médicos como parte de la muestra. Se halló una relación inversa y directa entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable. Esto se evidencia en autodistracción ( $r_s=0.147$ ), en afrontamiento activo ( $r_s=0.313$ ), en desahogo ( $r_s=0.208$ ), en replanteamiento positivo ( $r_s=0.313$ ) y en culpa ( $r_s=0.179$ ).

Navarro, López, Heliz y Real (2018) en España, hicieron un estudio sobre el estrés laboral, y las estrategias de afrontamiento en empleados que intervienen en

situaciones de menor riesgo. El estudio fue de tipo correlacional, donde 113 trabajadores conformaron la muestra. En los resultados se pudo hallar que, las dimensiones de la primera variable y las dimensiones de la última variable, existe una relación directa y significativa. Esto se evidencia cuando se relacionan el desgaste con la culpa ( $rp=0.422$ ), la culpa con la indolencia ( $rp=0.330$ ). Así mismo, la dimensión demandas con apoyo ( $rp=0.301$ ).

Carrillo, Ríos, Escudero y Martínez (2018) en España, realizaron una investigación sobre los factores de estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital. El estudio fue de tipo descriptivo con corte transversal, donde la muestra la conformaron 38 personales de enfermería. En los resultados se pudo encontrar que hubo diferencias significativas en la dimensión apoyo social, ya que tuvo 0.85 en coeficiente de alfa. Mientras que en las dimensiones demandas (0.84) y control (0.69) no se evidencio ello.

Sarsosa y Charria (2017) en Colombia, realizaron un estudio sobre el estrés laboral en profesionales que laboran en cuatro entidades de salud. Se empleo un estudio de tipo descriptivo y diseño transversal, donde 595 empleados conformaron la muestra. En los resultados se pudo hallar, que un 21.7% de los evaluados tienen un nivel alto en el índice total de estrés. Así mismo, se evidencia que la dimensión fisiológica del estrés la padecen un 28.6% de los evaluados, estando en un nivel muy alto de estrés.

Noris, López, Posadas, Gutiérrez y Sarmiento (2017) en México, indagaron acerca del estrés laboral y los estilos de afrontamiento profesional de enfermería de un nosocomio. La investigación ha sido de tipo descriptivo, prospectivo y transversal, donde la muestra la conformaron 33 enfermeros. En los resultados se pudo encontrar que, del total de los participantes, un 63.6% está ubicado en un nivel de estrés moderado. Además, un 63.6% de ellos evidencia una ausencia en la dimensión valoración negativa de los estilos de afrontamiento, un 48.5% evidencia un uso moderado de la valoración positiva y un 45.5% evidencia la presencia de la dimensión minimización de la amenaza.

Gallego et al. (2017) en Colombia, emprendieron una exploración con el fin de evidenciar el tipo de relación que se desarrollaba entre el estrés y el manejo de estrategias, por ello recurrió a una investigación exploratoria-transversal correlacional y empleando a 25 profesionales de la salud. Los resultados demostraron que 55% de los encuestados refieren niveles promedios de estrés laboral, mientras que 60%

refieren niveles bajos en estrategias de afronte; por último, se evidenció una correlación inversa y significativa entre ambas variables ( $\rho=-0,254$ ).

Teixeira et al. (2016) en Brasil, emprendieron una exploración con el objetivo de evidenciar la asociación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento, por ello recurrió a una investigación exploratoria-transversal y a 310 profesionales de la salud como parte de la muestra. Los resultados demostraron que 75,5% referían niveles promedio de estrés laboral y 48,15% refería niveles promedios en sus estrategias de afronte; por último, se evidenció una correlación inversa y significativa entre ambas variables ( $\rho=-0,174$ ).

En mención a la primera variable, se indica que el estrés laboral es el conjunto de reactivaciones fisiológicas no especificadas de la persona, además, va en referencia a los diferentes agentes químicos o físicos del medio ambiente (Selye, 1956). Por otra parte, al hablar del estrés en el trabajo, se basa en la agrupación de factores físicos, psicológicos que conducen una fuerza mayor a los establecido, produciendo cierta tensión en el organismo (Cooper et al., 1988). Sin embargo, se sostiene que es el resultado de una conducta recíproca entre la persona con el trabajo, que va como una percepción incómoda que supera sus propios recursos y origina un deterioro en su salud.

En cuanto a las teorías, el estrés laboral tiene al modelo interaccional en demandas, por lo cual es el control y apoyo social que está amortiguado con el estrés y la latitud de las decisiones, así también cumplen con el rol del apoyo social y tienen como desempeños regulares ante el estrés, es decir, se disminuye dependiendo de la ayuda en el trabajo (Jhonson y Hall, 1988).

Chiavenato (2010) indica en su teoría que cada empresa presenta un tipo de clima laboral y va en relación a los diversos factores psico ambientales, además está alineado acorde al bienestar que desarrolla y experimental el colaborado para sus propias necesidades.

Asimismo, se tiene al modelo integral, la cual es realizado por Ivancevich y Matteson (1989) donde establecen que es el conjunto de diversos modelos del estrés, como los elementos que condicionan que forma previa a la consecuencia y reacción de los mismos, es decir, postula a dos factores que generan el estrés; el primero se trata de los organizacionales y dan referencia a la tensión y carga laboral, la infraestructura,

las relaciones entre compañero-jefe y el segundo de los extra organizacionales que son aquellos que empiezan desde la individualidad de cada empleador, sociales, personal, realidad familiar, entre otros.

Ivancevich y Matteson (1989) presenta las siete dimensiones del estrés laboral, donde el clima va en relación al nivel de satisfacción que presenta el colaborador en su ambiente de trabajo y de cierta manera contribuye en la producción de sus actividades; la estructura se vincula con la satisfacción en la empresa; el territorio es el ambiente de trabajo que tiene el colaborador y lo siente como si fuera suyo; la tecnología son las percepciones que tiene el trabajador y como éste le beneficia en su ambiente laboral y la capacidad que presenta para su adaptación; la influencia del líder tiene como influencia al supervisor-colaborador y se ve presentado con la personalidad; la falta de cohesión es el desequilibrio en la unión entre los miembros de la empresa y el respaldo de grupo se realiza mediante evaluación reiteradas sobre la relación con el empleador.

La segunda variable, hace referencia a las estrategias de afrontamiento las cuales ya por 70 años ha alcanzado ser uno de los temas con mayor relevancia en la psicología clínica, de ahí inicia su empleo hasta el tiempo actual con ayuda de la psicoterapia y su empleo en proyectos educativos (Lazarus y Folkman, 1984). Siguiendo con la misma línea, Lazarus (1993) explica el concepto de afrontamiento, como la respuesta donde se involucran esfuerzos cognitivos y comportamentales y que funcionan como instrumentos que permiten afrontar ante los casos demandantes o adversos experimentados. De igual manera, estos instrumentos irán acorde de la situación actual en la que se encuentra la persona, entonces, irán según el contexto.

Las estrategias utilizadas ante las demandas que atiende la persona pueden ser categorizadas como primarias o secundarias (Sandín y Chorot, 2003). Bajo la visión transaccional impuesta por Lazarus y Folkman (1984) especifican que mencionan la persona se encuentra en constante interacción con gestores estresantes y son estos lo que llevan al individuo a centrar todos sus procesos cognitivos (siendo diferente en cada ser) para responder ante ellos. El agente o gestor estresante, varían según las características del contexto, circunstancia, entre otras variantes donde se experimente la advertencia. Así también, existen dos tipos de afrontamiento, el primero está enfocado en el uso del análisis, orden, balance y todo lo que se involucre el aspecto racional de la persona y segundo enfocado al aspecto emocional, las cuales son útil

para circunstancias que involucren emociones y que sean percibidas como amenaza (Lazarus y Folkman, 1984).

Dentro de las 3 dimensiones involucradas en el afrontamiento del estrés se encuentran: El afrontamiento racional, la cual involucra alternativas que ayudan a mejorar la situación desde una mirada confrontativa, que busca soluciones y toma mayor realce la ayuda social, pretendiendo así restaurar la armonía de sí misma y de su salud. Afrontamiento enfocado en la emoción; son acciones que el individuo realiza para conseguir la regulación de las respuestas emocionales generadas por situaciones estresantes y que se produce de manera innata en el ser humano. Caso de no funcionar esta medida, se recurre a otras acciones como pueden ser, el distanciamiento, autocontrol, autoinculpación, reevaluación, así como también el escape (Sandín y Chorot, 2003).

Mientras tanto, otros tipos de afrontamiento buscan en sí combatir el estrés, encontrando la mejor alternativa en donde se priorice las características propias del individuo y que se relacionen en su objetivo final. Estas acciones involucran dedicación, esmero, esfuerzo para realizarlas, las cuales podrían ser hobbies, actividades recreativas como la pintura, la música, el baile, actividades deportivas, artísticas; a su vez, el soporte y apoyo por parte de familiares, amigos y personas de confianza, el acercamiento al área espiritual e ideas positivas sobre la situación, también son de gran ayuda y hasta gritar, llorar, salir , caminar, respirar , relajarse , entre otras servirán como técnicas que reducirán la tensión (Sandín y Chorot, 2003).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación empleó la metodología de tipo aplicado, para Carrasco (2018) la investigación básica es realizada por el investigador con el propósito de la búsqueda de nuevas hipótesis o problemas, la cual servirá de instrumento para estudios de tipo explicativo.

##### **Diseño de investigación**

El estudio utilizó un diseño no experimental, para Silvester y Huamán (2019) puesto que no se crearán ambientes virtuales que impulsarán la revelación de los fenómenos estudiados. Por otro lado, es transversal porque toda la evaluación se realizará en un solo tiempo y espacio.

#### **3.2. Operacionalización de las variables:**

##### **V1: Estrés laboral**

**Definición conceptual:** se define como el esfuerzo y carga reiterada del trabajador que origina el desgaste emocional o diversas enfermedades tanto física como mental (Houtman y Jettinghoff, 2008)

**Definición operacional:** Los puntajes fueron obtenidos por la Escala de estrés laboral presentado por la Organización Internacional del Trabajo (2016), compuesta por 7 dimensiones.

**Escala de medición:** Ordinal.

##### **V2: Afrontamiento al estrés**

**Definición conceptual:** Maslach y Jackson (1996) las definen como aquellas acciones que el individuo utiliza frente a situaciones demandantes que existen en el entorno, tales como las internas como externas.

**Definición operacional:** Los puntajes se hallaron mediante el cuestionario de afrontamiento al estrés, elaborado por Sandín y Chorot.

##### **Dimensiones:**

Modo de afrontar tipo racional, constituido por los ítems, 1,3,6,8,10,13,15,17,20,22,24,27,29,31,34,36,38 y 41

Modo de afrontar tipo emocional, cuyos ítems son 2,4,9,11,16,18,23,25,30,32,37 y 39

Otros modos de cómo afrontar conformado por los ítems 5,7,12,14,19,21,26,28,33,35,40 y 42

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población.**

La definición de población según Jany (1994) es el conjunto de elementos que tienen características en común. La actual investigación contó con 120 profesionales de enfermería de un hospital.

Así mismo, dentro de los criterios de inclusión, se consideró al personal de enfermería que labore en el hospital, que comprendan las edades entre 35 a 64 años y que participen en la aplicación de las pruebas.

Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión, no se consideró a los que no completaron de forma correcta los instrumentos.

Además, Hurtado y Ramírez (1998) refieren que la población con menores cantidades no es adecuada seleccionar una muestra, por ende, se empleó a los 120 personal de enfermería.

El estudio fue de muestreo no probabilístico censal, la cual es utilizada cuando se toma a toda la población (Ramírez, 1997). Además, el investigador hace la selección de todas las unidades del estudio y que son necesarias para el objetivo planteado (Tamayo, 2003).

**Unidad de análisis:** 01 trabajador de enfermería con edades entre 35 a 64 años.

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

La encuesta es una técnica de recolección de datos confiable, flexible y útil, puesto que obtiene la información necesaria en un tiempo corto (Casas, et al.,2003).

De esta manera, se presenta la ficha técnica de la variable estrés laboral

Creadores : Ivancevich y Matteson

Año : 1989

Adaptación : Suarez (2013)

Administración : grupal e individual

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Suarez (2003) sostiene que en la adaptación peruana se empleó una validez por criterio de jueces dando como resultado .953 y representa a un valor significativo para su aplicación, del mismo modo se obtuvo la confiabilidad de .966, lo cual significa que la una confiabilidad alta.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En relación a la validez se realizó mediante tres criterios de jueces lo cual se evidenció un puntaje mayor a 0.90 lo cual indica que el instrumento es aplicable. De igual manera, se obtuvo una confiabilidad de 0.920 lo cual hace que el instrumento sea confiable.

Así mismo se muestra la ficha técnica del cuestionario que midió el afrontamiento al estrés

Autores	: Sandín y Chorot
Origen	: España
Año	: 2003
Aplicación	: De Individual - colectiva
Tiempo	: Entre 20 a 30 min. aproximado
Numero de ítems	: 42

### **Propiedades psicométricas originales**

El instrumento original estuvo constituido principalmente por 54 ítems, las cuales se encontraban divididas en 9 factores, sin embargo, se optó por elaboración de 8 factores; al final se optó por descartar 12 ítems; entonces, al proceder al análisis factorial se hallaron 7 factores claros, con resultados mayores a 0.4 y 55.3% de la varianza explicada.

La veracidad de la prueba, fue hallado mediante el método de consistencia interna, obteniéndose valores mayores al 0.64 de coeficiente del alfa de Cronbach.

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Dentro de los resultados psicométricos realizadas en Perú, Olivares (2020) empleó la evaluación en 50 miembros de la policía y la confiabilidad de contenido fue hallada a

través del juicio de expertos en el tema, calificando según los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad, llegando a valores por encima de 0.80.

Por lo tanto, el método empleado fue el de consistencia interna, por el coeficiente Omega de McDonald; cuyas estimaciones fueron de 0.877 a 0.921. Además, en la revisión de correlación ítem- test, se elabora la verificación de la fiabilidad del instrumento, alcanzando puntajes superiores a 0.30.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En relación de la validez se realizó mediante tres criterios de jueces lo cual se evidenció un puntaje mayor a 0.90 lo cual indica que el instrumento es aplicable. Asimismo, tuvo una confiabilidad de 0.920 lo cual hace que el instrumento sea confiable. En cuanto a la confiabilidad, se pudo notar que el estilo de afrontamiento racional tuvo un valor de 0.814, el modo de afrontamiento emocional 0.680 y otros modos de afrontamiento 0.674, lo cual indica que la prueba es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Como primer paso, se pidió la autorización al jefe encargado del hospital regional, paso seguido se llevó a cabo la evaluación de la muestra de forma virtual ya que se tomó las medidas de prevención al contagio del covid-19. Además, se consideró la reserva de los datos personales y al finalizar la aplicación de los instrumentos se pasó al programa Excel para el llenado de los datos y luego procesarlo estadísticamente al Spss 25.0, la cual analizó los datos descriptivos y correlacionales.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El estudio se utilizó la normalidad de kolmogorov Smirnov, la cual fue de ayuda para identificar que las variables pertenecen a los no paramétricos, por la cual se empleó la correlación de la rho de Spearman (Romero, 2016). Asimismo, Mondragón (2014) indicó en las tablas correlacionales si integran una relación directa o indirecta y su grado de relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Manzini (2000) resalta el rol fundamental de los acuerdos de Helsinki, los cuales son estamentos necesarios a tener en cuenta a la hora de desarrollar cualquier tipo de investigación. Ello se resume en dos aspectos fundamentales, el primero referido a la protección y resguardo de la dignidad, identidad y bienestar psicológico – físico – mental de cada uno de los participantes, por otro lado, el segundo aspecto se

encuentra referido al contenido, el cual debe de integrar las referencias a todos los autores que influyeron en la génesis de la idea, los cuales deben de estar correctamente citados (APA, 2020).

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivos

**Tabla 1**

*Distribución de niveles del estrés laboral en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca en tiempos de covid-19*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	30.0
Medio	37	30.8
Alto	47	39.2
Total	120	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 1, se pudo evidenciar que el estrés laboral tuvo un nivel alto con el 39.2%, seguido del nivel medio con el 30.8% y en el nivel bajo con el 30%. En este sentido, se puede indicar que, a un nivel alto de estrés, los trabajadores presentan una alta carga de tensión laboral lo cual no permite que realicen adecuadas funciones.

**Tabla 2**

*Distribución de niveles de las dimensiones del estrés laboral en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca, en tiempos Covid-19*

	Clima		Estructura		Territorio		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo de grupo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	52	43.3	36	30.0	47	39.2	48	40.0	39	32.5	41	34.2	46	38.3
Medio	29	24.2	51	42.5	34	28.3	39	32.5	50	41.7	37	30.8	35	29.2
Alto	39	32.5	33	27.5	39	32.5	33	27.5	31	25.8	42	35.0	39	32.5
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

*Nota: Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 2, se pudo evidenciar en la dimensión clima que existe un nivel bajo con el 43.3%, un nivel alto con el 32.5% y un nivel medio con el 24.2%. En la dimensión estructura se encontró un nivel medio con el 42.5%, un nivel bajo con el 30% y un nivel alto con el 27.5%. En la dimensión territorio se tuvo un nivel bajo con el 39.2%, un nivel alto con el 32.5% y un nivel medio con el 28.3%. En la dimensión tecnología se halló un nivel bajo con el 40%, un nivel medio con el 32.5% y un nivel alto con el 27.5%. En cuanto a la influencia del líder, se tuvo un nivel medio con el 41.7%, un nivel bajo con el 32.5% y un nivel alto con el 25.8%. En la falta de cohesión, se encontró un nivel alto con el 35%, seguido del nivel bajo con el 34.2% y un nivel medio con el 30.8%. Finalmente, en el respaldo de grupo, se evidenció un nivel bajo con el 38.3%, un nivel alto con el 32.5% y un nivel medio con el 29.2%.

**Tabla 3**

*Distribución de niveles de los estilos de afrontamiento en el personal de enfermería Hospital Regional Cajamarca, en tiempos Covid-19*

	Afrontamiento racional		Afrontamiento emocional		Otros estilos de afrontamiento	
	f	%	f	%	f	%
Alto	40	33.3	37	30.8	38	31.7
Medio	37	30.8	37	30.8	36	30.0
Bajo	43	35.8	46	38.3	46	38.3
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3, se pudo encontrar que el estilo de afrontamiento racional tuvo un nivel bajo con el 35.8%, seguido del nivel alto con el 33.3% y en el nivel medio con el 30.8%. En el estilo de afrontamiento emocional se tuvo un nivel bajo con el 38.3%, seguido del nivel medio y alto con el 30.8%. En otros estilos de afrontamiento, se notó un nivel bajo con el 38.3%, seguido del nivel alto con el 31.7% y en el nivel medio con el 30%. De esta manera, se sostiene que a menor estilos de afrontamiento, indica que los trabajadores no presentan adecuadas alternativas de solución ante situaciones adversas y presentan dificultad en el área emocional, lo cual no permite que se concentren de forma adecuada en su puesto de trabajo.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa y entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa y negativa entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

### Tabla 4

*Correlación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,203*	-,218*	-,207*
	Sig. (bilateral)	0.026	0.017	0.023
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4, se pudo identificar en la relación de la Rho de Spearman que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el afrontamiento racional (Rho=-.203,  $p < .026$ ), de igual forma con el estilo de afrontamiento emocional (Rho=-.218,  $p < .017$ ) y otros estilos de afrontamiento (Rho=-.207,  $p < .023$ ).

### Hipótesis específicas 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión clima organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión clima organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión clima organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	-0.174	-0.155	-,259**
	Sig. (bilateral)	0.057	0.090	0.004
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 5, se evidencia que hay relación inversa y significativa entre el clima organizacional y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.259$ ,  $p < 0.004$ ). De igual modo, no existe relación con el estilo de afrontamiento racional y emocional, debido a que su valor fue superior a 0,05.

### **Hipótesis específicas 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión estructura organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión estructura organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 6**

*Correlación entre estructura organizacional y estrategias de afrontamiento al estrés*

	Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Coeficiente de correlación	-0.096	-0.078	-0.017
Estructura organizacional Sig. (bilateral)	0.299	0.396	0.857
N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que no hay relación entre la estructura organizacional y los estilos de afrontamiento al estrés, puesto que su valor fue superior a 0,05.

### **Hipótesis específicas 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión territorio de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión territorio de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 7***Correlación entre territorio y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Territorio	Coefficiente de correlación	-0.095	-,188*	-0.123
	Sig. (bilateral)	0.303	0.040	0.181
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7, se pudo identificar que existe relación entre el territorio y el estilo de afrontamiento emocional ( $\rho = -.188$ ,  $p < .040$ ). Por otro lado, no existe relación con el afrontamiento racional ni con otros estilos de afrontamiento ya que su significancia fue mayor ( $p > .05$ ).

**Hipótesis específicas 4**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión tecnología de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

$H_a$ : Existe relación entre la dimensión tecnología de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 8***Correlación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Tecnología	Coefficiente de correlación	-0.092	-0.172	-,253**
	Sig. (bilateral)	0.320	0.060	0.005
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 8, se evidenció que existe relación inversa y significativa entre la tecnología y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.253$ ,  $p < .005$ ). Por otro lado, no existe relación con el estilo de afrontamiento racional y emocional ya que tuvo un valor superior ( $p > .05$ ).

**Hipótesis específicas 5**

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión influencia del líder de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

$H_a$ : Existe relación entre la dimensión influencia del líder de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 9***Correlación entre influencia de líder y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Influencia del líder	Coefficiente de correlación	0.036	0.048	0.047
	Sig. (bilateral)	0.694	0.604	0.613
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9, se halló que no existe relación entre la influencia del líder con los estilos de afrontamiento al estrés, ya que su valor fue superior ( $p > .05$ ).

**Hipótesis específicas 6**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión falta de cohesión de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión falta de cohesión de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 10***Correlación entre falta de cohesión y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Falta de cohesión	Coefficiente de correlación	-,216*	-,229*	-0.152
	Sig. (bilateral)	0.018	0.012	0.097
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10, se pudo encontrar que existe una relación inversa y significativa entre la falta de cohesión y el estilo de afrontamiento racional ( $Rho = -.216$ ,  $p < .018$ ) y de igual forma con el estilo de afrontamiento emocional ( $Rho = -.229$ ,  $p < .012$ ). Por otro lado, no se encontró relación con otros estilos de afrontamiento, ya que su valor fue superior ( $p > .05$ ).

**Hipótesis específicas 7**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión respaldo de grupo de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la dimensión respaldo de grupo de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

**Tabla 11***Correlación entre respaldo de grupo y estrategias de afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento racional	Afrontamiento emocional	Otros estilos de afrontamiento
Respaldo de grupo	Coeficiente de correlación	-,203*	-,199*	-0.123
	Sig. (bilateral)	0.026	0.029	0.182
	N	120	120	120

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 11, se observa que existe una relación inversa y significativa entre el respaldo de grupo y el afrontamiento racional ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ) y el afrontamiento emocional ( $Rho = -.199$ ,  $p < .029$ ). Mientras que no se halló relación con otros estilos de afrontamiento ya que su valor fue mayor ( $p > .05$ ).

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general fue determinar la correlación que existe entre el estrés laboral y los estilos de afrontamiento al estrés donde, se evidencio que la relación de la Rho de Spearman presenta una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el afrontamiento racional ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ), del mismo modo con el estilo de afrontamiento emocional ( $Rho = -.218$ ,  $p < .017$ ) y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.207$ ,  $p < .023$ ), estos resultados coinciden con Virto et al. (2020) ya que encontró relación con el afrontamiento emocional, racional y espiritual y con el estudio de Huamaní (2018) descubrió que hay una relación inversa y con significancia entre las dos variables ( $r_s = -.061$ ). De este modo, se puede indicar que a más estrés laboral hay menor estilos de afrontamiento al estrés, tal como sostiene Selye (1956) indican que es el conjunto de reactivaciones fisiológicas no especificadas de la persona, además, va en referencia a los diferentes agentes químicos o físicos del medio ambiente. Asimismo, Para Chiavenato (2010) plasma en su teoría que cada empresa presenta un tipo de clima laboral y va en relación a los diversos factores psico ambientales, además está alineado acorde al bienestar que desarrolla y experimental el colaborado para sus propias necesidades.

Situación que actualmente se ve afectado por la pandemia covid-19.

En relación al primer objetivo específico fue determinar los niveles de estrés laboral, en el cual se evidencio que el estrés laboral tuvo un nivel alto con el 39.2%, seguido del nivel medio con el 30.8% y en el nivel bajo con el 30%, estos resultados coinciden con el estudio de Huamaní (2018) quien encontró un nivel bajo con el 46% y no refleja el estudio de Palacios (2017) quien encontró un nivel promedio. Para Cooper et al. (1988) establecen que, al hablar estrés laboral, significa que los trabajadores presentan los factores psicológicos o físicos, conducidos por una fuerza mayor a lo normal, produciendo tensión al organismo.

El segundo objetivo específico fue determinar los niveles de los estilos de afrontamiento al estrés, donde se pudo encontrar que el estilo de afrontamiento racional tuvo un nivel bajo con el 35.8%, seguido del nivel alto con el 33.3% y en el nivel medio con el 30.8%. En el estilo de afrontamiento emocional se tuvo un nivel bajo con el 38.3%, seguido del nivel medio y alto con el 30.8%. En otros estilos de afrontamiento, se notó un nivel bajo con el 38.3%, seguido del nivel alto con el 31.7% y en el nivel medio con el 30%, estos resultados se asemejan con Noris et al. (2017)

quien encontró un nivel alto con el 48.5%. Lazarus (1993) explica el concepto de afrontamiento es como la respuesta donde se involucran esfuerzos cognitivos y comportamentales y que funcionan como herramientas para la persona ante las situaciones demandantes o adversas experimentadas.

Con respecto al tercer objetivo específico, determinó la relación entre el clima organizacional y los estilos de afrontamiento, en el cual se puede evidenciar que existe relación inversa y significativa entre el clima organizacional y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.259$ ,  $p < 0.004$ ). En este sentido, se pudo indicar que, a mayor clima organizacional, hay menos estilos espirituales, donde es relacionado al nivel de satisfacción que siente el trabajador en su área laboral y del mismo modo contribuye a su producción. Además, buscan en sí combatir el estrés, encontrando la mejor alternativa en donde se priorice las características propias del individuo y que se relacionen en su objetivo final. Estas acciones involucran dedicación, esmero, esfuerzo para realizarlas, las cuales podrían ser hobbies, actividades recreativas como la pintura, la música, el baile, actividades deportivas, artísticas; a su vez, el soporte y apoyo por parte de familiares, amigos y personas de confianza, el acercamiento al área espiritual e ideas positivas sobre la situación, también son de gran ayuda y hasta gritar, llorar, salir, caminar, respirar, relajarse, entre otras servirán como técnicas que reducirán la tensión (Sandín y Chorot, 2003).

El cuarto objetivo específico, determinó la relación entre la estructura organizacional y los estilos de afrontamiento donde, se hizo notar que no existe relación entre la estructura organizacional y los estilos de afrontamiento al estrés, ya que su valor fue superior a 0,05. De esta manera, se indica que es aquella que se vincula con la satisfacción acorde a la organización de su empresa y se necesita mejorar ciertas condiciones para establecer una adecuada salud mental en el trabajador.

El quinto objetivo específico, determinó la relación entre el territorio y el estilo de afrontamiento donde, se halló que existe relación entre el territorio y el estilo de afrontamiento emocional ( $\rho = -.188$ ,  $p < .040$ ). Asimismo, se evidencia que, a un mayor territorio, existe menor estilos de afrontamiento emocional, lo cual se puede decir que el espacio que tiene el trabajador no lo siente como suyo y el trabajador realiza acciones para conseguir la regulación de las respuestas emocionales generadas por situaciones estresantes y que se produce de manera innata en el ser humano. Caso de no funcionar esta medida, se recurre a otras acciones como pueden ser, el

distanciamiento, autocontrol, autoinculpación, reevaluación, así como también el escape (Sandín y Chorot, 2003).

El sexto objetivo específico, determino la relación entre la tecnología y el estilo de afrontamiento en el cual, se halló que existe relación inversa y significativa entre la tecnología y otros estilos de afrontamiento ( $Rho = -.253$ ,  $p < .005$ ). En este sentido, se indica que, a mayor tecnología, hay menos estilos de afrontamiento espiritual, por ende, es la percepción que tiene el trabajador en cómo le beneficia la tecnología en su trabajo y la capacidad que puede presentar para adaptarte a alguna actividad.

El séptimo objetivo específico, determinó la relación entre la influencia del jefe y el estilo de afrontamiento donde, se pudo hallar que no existe relación entre la influencia del jefe con los estilos de afrontamiento al estrés, puesto que su valor fue superior ( $p > .05$ ). Sin embargo, se pudo notar que la influencia que tiene el supervisor sobre el colaborador se ve manifestado con la personalidad.

El octavo objetivo específico, determino la relación entre la falta de cohesión y los estilos de afrontamiento, en el cual se halló que existe una relación inversa y significativa entre la falta de cohesión y el estilo de afrontamiento racional ( $Rho = -.216$ ,  $p < .018$ ) y de igual forma con el estilo de afrontamiento emocional ( $Rho = -.229$ ,  $p < .012$ ). De este modo, se indica que a mayor falta de cohesión existen menor estilos de afrontamiento racional y emocional, donde la desunión de los integrantes de la empresa hace que no involucre alternativas que ayudan a mejorar la situación desde una mirada confrontativa, que busca soluciones y toma mayor realce la ayuda social, pretendiendo así restaurar la armonía de sí misma y de su salud. Siguiendo con la misma línea, Lazarus (1993) explica el concepto de afrontamiento, como la respuesta donde se involucran esfuerzos cognitivos y comportamentales y que funcionan como herramientas para la persona ante las situaciones demandantes o adversas experimentadas. Así mismo, este uso de instrumentos depende de cuál es el estado actual de la persona, entonces, diferirá según el contexto.

Finalmente, el noveno objetivo específico, determinó la relación entre el respaldo de grupo y los estilos de afrontamiento, aquí se determinó que existe una relación inversa y significativa entre el respaldo de grupo y el afrontamiento racional ( $Rho = -.203$ ,  $p < .026$ ) y el afrontamiento emocional ( $Rho = -.199$ ,  $p < .029$ ). Dicho en este modo, que indica, que a mayor respaldo de grupo hay menor afrontamiento racional y emocional, de tal modo, Lazarus y Folkman (1984) con un enfoque transaccional mencionan que

la persona se encuentra en constante interacción con gestores estresantes y son estos lo que llevan al individuo a centrar todos sus procesos cognitivos (siendo diferente en cada ser) para responder ante ellos. El agente o gestor estresante, varían según las características del contexto, circunstancia, entre otras variantes donde se experimente la advertencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se estableció la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.
2. Se evidenció un nivel alto de estrés en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.
3. Se encontró un nivel bajo en los estilos de afrontamiento al estrés en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.
4. Se estableció una relación entre la dimensión clima organizacional y otros estilos de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.
5. No se estableció una relación entre la dimensión estructura organizacional y estilos de afrontamiento al estrés en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.
6. Se estableció una relación entre la dimensión territorio y afrontamiento emocional en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.
7. Se estableció una relación entre la dimensión tecnología y otros estilos de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.
8. No se estableció una relación entre la dimensión influencia del líder y estilos de afrontamiento al estrés en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.
9. Se estableció una relación entre la dimensión falta de cohesión y afrontamiento emocional y racional en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.
10. Se estableció una relación entre la dimensión respaldo de grupo y afrontamiento emocional y racional en el personal de enfermería. Hospital Regional

de Cajamarca, en tiempos Covid-19, encontrándose una relación inversa significativa entre ambas variables.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a las jefaturas, evaluar el clima organizacional en cada una de sus áreas mediante pruebas escritas o verbales, recibiendo cada comentario desde una perspectiva de crecimiento y mejora para el área.
2. Se sugiere a los directivos hacer de conocimiento a todo el personal la estructura o modelo jerárquico de la organización de modo que todos puedan reconocer su función.
3. Se sugiere a los directivos hacer un seguimiento sobre los recursos que son necesarios para el desarrollo de cada labor según el área del trabajador. Una revisión periódica y con la ayuda de inventarios solicitarla reposición o compra de nuevos recursos.
4. Se sugiere implementar en la institución medios tecnológicos que vayan acorde al uso dentro del área y que puedan mejorar la calidad de servicio.
5. Se sugiere que cada evaluación de ascenso o puestos que se requiera estar a cargo de un grupo de personas, es necesario no solamente evaluar conocimientos a nivel empresarial, sino también se requiere de capacidades aliadas al liderazgo que fomenten la realización de objetivos y metas establecidas por la institución.
6. Se sugiere al área de recursos humanos de la institución poder establecer actividades que fomente la cohesión grupal tanto de áreas como también, a nivel general.
7. Se sugiere al área de recursos humanos emplear metodologías que estimulen el compromiso e identificación con su área e institución, así como fomentar el compañerismo entre los integrantes.

## REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. *Revista Aten Primaria*, 31(8), 527-538.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Carrillo, C., Ríos, M., Escudero, L. y Martínez, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Revista electrónica trimestral de enfermería*. 50 (1), 1-11. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R. y Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. *Revista Scielo*, 1 (1), 1-14.  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468>
- Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2020). Enfermedades del coronavirus (COVID-19). Sitio web de <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/cases-updates/summary.html>
- Di-Collredo, C. Aparicio, D. y Moreno, J. (2007). Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento. *Revista Redalyc*, 1 (2), 125-156.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>
- Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y. y Téllez, Y. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Revista psicológica científica*, 4(1).  
<https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>

Hurtado, I., y Ramírez, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados C.A.  
<https://epinvestsite.files.wordpress.com/2017/09/paradigmas-libro.pdf>

- Houtman I, y Jettinghoff K, (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1989). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. Trillas. [https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-una-perspectiva-gerencial/oclc/69843521?referer=one\\_hit](https://www.worldcat.org/title/estres-y-trabajo-una-perspectiva-gerencial/oclc/69843521?referer=one_hit)
- Jany E. (1994). *Investigación integral de mercados*. Bogotá: McGraw-Hill. <http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/294760>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). El concepto de afrontamiento en estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca
- Lazarus, R. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1–21. <https://psycnet.apa.org/record/1993-40206-001>
- Mateo, P. (2013). *Control de estrés laboral*. Fundación Confemental.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1996). *MBI - Maslach burnout inventory manual*. California. Consulting Psychologists Press.
- Manzini, J. (2000). Helsinki declaration: *ethical principles for medical research on human subjects*. *Scielo*. 6(2), 321-334. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>
- Mondragón, A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. [https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA)

Navarro, I., López, B., Heliz, J. y Real, M. (2018). Work stress, burnout syndrome and coping strategies in workers who intervene with minors at risk of social exclusion. *Revista de ciencias sociales*, 78 (1), 68-89. [https://www.researchgate.net/publication/326019655\\_ESTRES\\_LABORAL\\_BURNOUT\\_Y ESTRATEGIAS\\_DE\\_AFRONTAMIENTO\\_EN TRABAJADORES\\_QUE\\_INTERVIENEN\\_CON\\_MENORES\\_EN\\_RIESGO\\_DE\\_EXCLUSION\\_SOCIAL](https://www.researchgate.net/publication/326019655_ESTRES_LABORAL_BURNOUT_Y ESTRATEGIAS_DE_AFRONTAMIENTO_EN TRABAJADORES_QUE_INTERVIENEN_CON_MENORES_EN_RIESGO_DE_EXCLUSION_SOCIAL)

Organización Mundial de la Salud. (2019). La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo. LABADMIN/OSH. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Palacios, F. (2017). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima-2017. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). (Acceso el 11 de mayo del 2021).

Ramírez, T. (1997). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Editor Tulio A. Ramírez C

Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Dialnet*, 6 (3), 36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Sandín, B. y Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) :desarrollo y validación preliminar. *Revista de psicopatología y psicología clínica*. 8 (1), 1-15.

<http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941/3796>

Sarsosa, K. y Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y*

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. *Revista PsiqueMag*. 2 (1). 33 -50.

Silvester, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y redacción de una tesis*. San Marcos E.I.R.L.

<http://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/handle/utea/195/Pasos%20para%20elaborar%20la%20investigaci%C3%B3n%20y%20la%20redacci%C3%B3n%20de%20la%20tesis%20universitaria.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa EIRL.

Teixeira, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 44(1), 288-298.

<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/administracion3.pdf>.

Virto, C., Virto, C., Cornejo, A., Loayza, W., Álvarez, B., Gallegos, Y. y Triveño, J. (2020). Estrés ansiedad y depresión con estilos de afrontamiento en enfermeras en contacto con covid-1. *Revista científica de enfermería*, 9 (3), 1-12. <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/44/49>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	Instrumento
	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Existe correlación significativa inversa entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</p>	<p>TIPO: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Escala de estrés laboral (Ivancevich y Matteson, 1989).</p> <p>Dimensiones:</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid 2021?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar los niveles del estrés laboral en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</li> <li>Determinar los niveles de los estilos de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión Clima organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión Estructura organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión Territorio organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</li> </ol>	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe correlación inversa entre la dimensión Clima organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</p> <p>Existe correlación inversa entre la dimensión Estructura organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</p> <p>Existe correlación inversa entre la dimensión Territorio organizacional de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.</p>	<p><b>Población:</b> 120 enfermeras</p> <p>Muestra: 120</p> <p>Estadísticos: frecuencia, porcentaje, V de Aiken, alfa de Cronbach.</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p>

enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

6. Determinar la relación entre la dimensión Tecnología de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

7. Determinar la relación entre la dimensión Influencia del líder de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

8. Determinar la relación entre la dimensión Falta de cohesión de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

9. Determinar la relación entre la dimensión Respaldo de grupo de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

Existe correlación inversa entre la dimensión Influencia del líder de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

Existe correlación inversa entre la dimensión Falta de cohesión de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

Existe correlación inversa entre la dimensión Respaldo de grupo de la variable Estrés Laboral con las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19.

N° de ítem:

Escala: ordinal

Cuestionario de afrontamiento al estrés

Estilo racional

Estilo emocional  
Otros estilos de afrontamiento

---

## Anexo 02: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Estrés laboral</b>	La Organización Internacional del Trabajo (2013) delimitó el estrés laboral como una inestabilidad mental y física, que manifiesta el organismo en respuesta a los estímulos externos, limitando las facultades propias de cada individuo.	El Estrés laboral se medirá en relación al puntaje de la escala del estrés laboral serán obtenidos a través de los resultados del piloto (OIT, 2016)	Clima organizacional	Objetivos, metas, misión y políticas generales.	Ordinal Bajo: 0-10 pts. Medio: 11-14 pts. Alto: 15-16 pts.
			Estructura organizacional	Comunicación, procesos, jerarquías.	Bajo: 0-7 pts. Medio: 8-12 pts. Alto: 13-15 pts
			Territorio organizacional	Mejora de las condiciones ambientales del trabajo.	Bajo: 0-7 pts. Medio: 8-12 pts. Alto: 13-15 pts
			Tecnología	Nuevas tecnologías y conocimientos técnicos.	Bajo: 0- 8 pts. Medio: 9-12 pts. Alto: 13-15 pts
			Influencia del líder	Supervisión control y toma de decisiones.	Bajo: 0-12 pts. Medio: 13-14 pts. Alto: 15-16 pts
			Falta de cohesión	Colaboración mutua	Bajo: 0-8 pts. Medio: 9-14 pts. Alto: 15-20 pts
			Respaldo de grupo	Trabajo en equipo y presión grupal.	Bajo: 0-7 pts. Medio: 8-11 pts. Alto: 12-20 pts
<b>Estrategias de afrontamiento</b>	Zhao, Wang y Shi (2020) van referidos a las acciones que emplea el individuo frente a las demandas del entorno, tanto internas como externas de una determinada situación.	Los puntajes encontrados fueron por medio del cuestionario de afrontamiento al estrés, creado por Sandín y Chorot.	afrontamiento racional	Búsqueda de apoyo social. Religión Humor	Ordinal Alto:0-18 pts. Medio:19-36 pts. Bajo: 37- 108 pts.
			afrontamiento emocional	Centrarse en las emociones y desahogarse	Alto:0-12 pts. Medio:13-24pts. Bajo: 25- 72 pts.

---

otros estilos de  
enfrentamiento

Reinterpretación positiva y  
crecimiento de Actividades  
distractoras de la situación  
Evadirse

Alto:0-12 pts.  
Medio:13-24pts.  
Bajo: 25- 72 pts.

---

## ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

### Anexo 03: Instrumentos

OIT – OMS (1989)

**EDAD:** ..... **SEXO:** F ( ) M ( ) **CONDICIONES LABORALES:** Contratado ( ) Nombrado ( ) otros ( ) **GRADO DE INSTRUCCIÓN:** Técnico ( ) Universitario ( ) **PROFESIÓN:** Médico ( ) Enfermera ( ) Obstetricia ( ) Laboratorio ( ) Técnica de enfermería ( ) **SERVICIO:** Consultorios externos ( ) Hospitalización ( ) Emergencia ( ) Sala de operaciones ( ) **FECHA:** .....

**INTRUCCIONES:** El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración. A continuación, deberá responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa “X” en los recuadros del 1 al 7:

Marque 1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés

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

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera 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	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés.							



## Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

© Sandín, B. y Chorot, P. (2003)

Sexo: M ( )                      F ( )

### INSTRUCCIONES:

En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor indique el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problemas más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0. Nunca            1. Pocas veces            2. A veces            3. Frecuentemente            4.            Casi siempre

### ¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

Nº	Preguntas	Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente					
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal					
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema					
4	Descargué mi mal humor con los demás					
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas					
6	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía					
7	Asistí a la Iglesia					
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados					
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas					

10	Intenté sacar algo positivo del problema					
11	Insulté a ciertas personas					
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema					
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema					
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)					
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo					
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema					
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás					
18	Me comporté de forma hostil con los demás					
19	Salí al cine, a cenar, a “dar una vuelta”, etc., para olvidarme del problema					
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema					
21	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema					
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema					
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación					
24	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes					
25	Agredí a algunas personas					
26	Procuré no pensar en el problema					
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal					
28	Tuve fe en que Dios remediaría la situación					
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas					
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema					
31	Experimenté personalmente eso de que “no hay mal que por bien no venga”					
32	Me irrité con alguna gente					

33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema					
34	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino para seguir					
35	Recé					
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema					
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran					
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor					
39	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos					
40	Intenté olvidarme de todo					
41	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos					
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar					

## Anexo 04: Resultados del piloto

**Tabla 12**

*Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de estrés laboral*

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

**Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad**

*Nota: Elaboración propia.*

**Tabla 13**

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la escala de estrés laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
.920	25

*Nota: Elaboración propia*

**Tabla 14**

*Validez de contenido a través del coeficiente de validación "V" de Aiken de los ítems de afrontamiento al estrés*

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

*Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad*

*Nota: Elaboración propia.*

**Tabla 15***Confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de afrontamiento al estrés*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Estilo racional	.814	18
Estilo emocional	.680	12
Otros estilos	.674	12

*Nota: Elaboración propia.***Análisis de prueba de normalidad****Tabla 16***Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.144	120	0.000
Clima	0.139	120	0.000
Estructura	0.178	120	0.000
Territorio	0.155	120	0.000
Tecnología	0.156	120	0.000
Influencia del líder	0.191	120	0.000
Falta de cohesión	0.099	120	0.006
Respaldo de grupo	0.130	120	0.000
Afrontamiento racional	0.084	120	0.037
Afrontamiento emocional	0.096	120	0.009
Otros estilos de afrontamiento	0.099	120	0.006

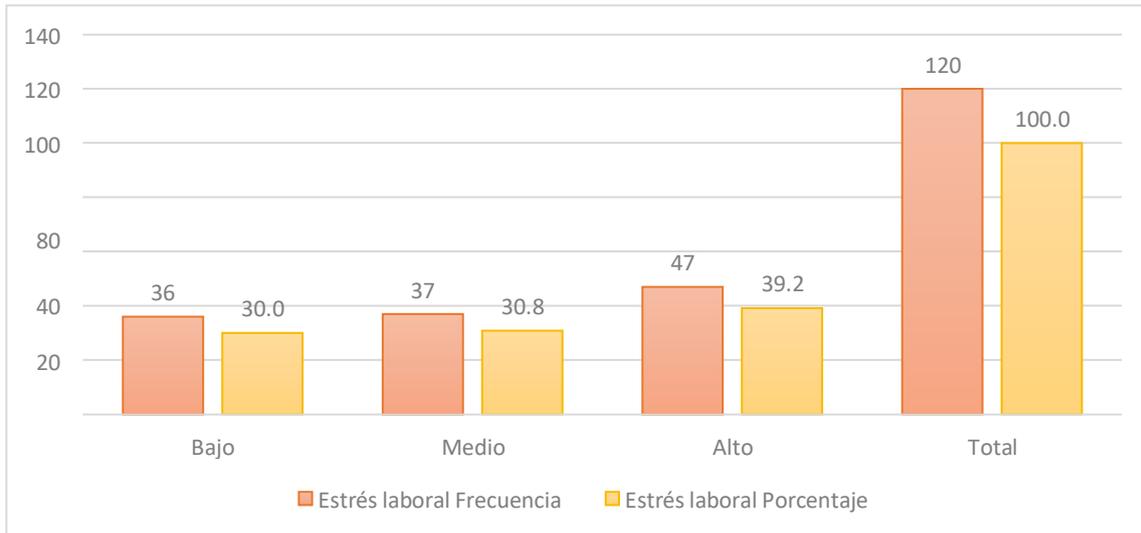
*Nota: Elaboración propia*

Interpretación:

En la tabla 16, se observa en la prueba de normalidad que la variable estrés laboral y sus dimensiones presentan un valor inferior ( $p < 0.05$ ) y de igual forma los estilos de afrontamiento al estrés, por ende, ambas variables no se ajustan a una distribución normal y se hizo uso de la relación con la Rho de Spearman.

**Figura 1**

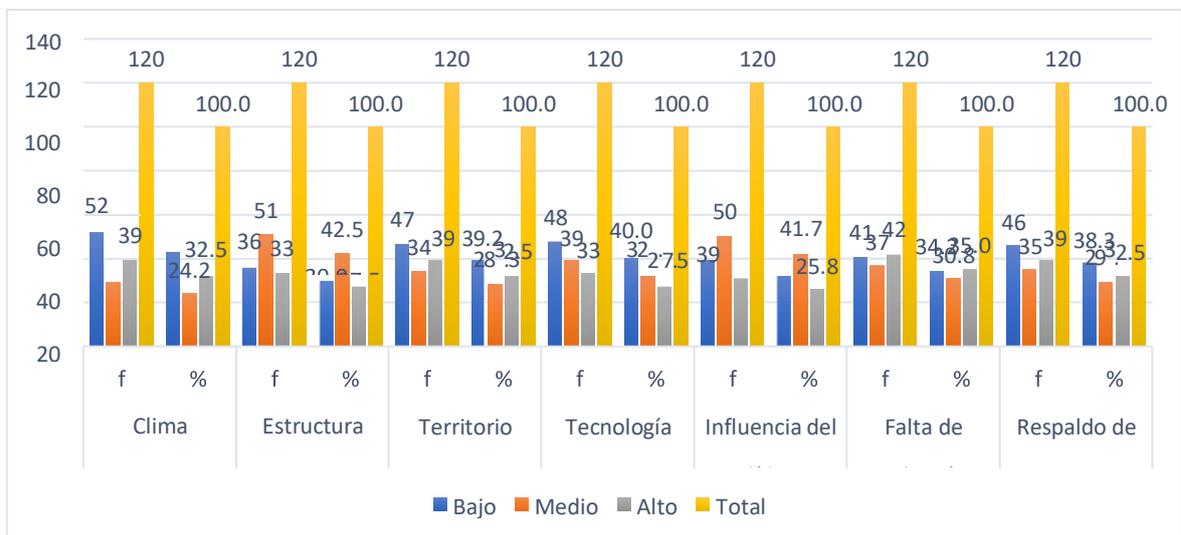
Distribución de niveles del estrés laboral



*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 2**

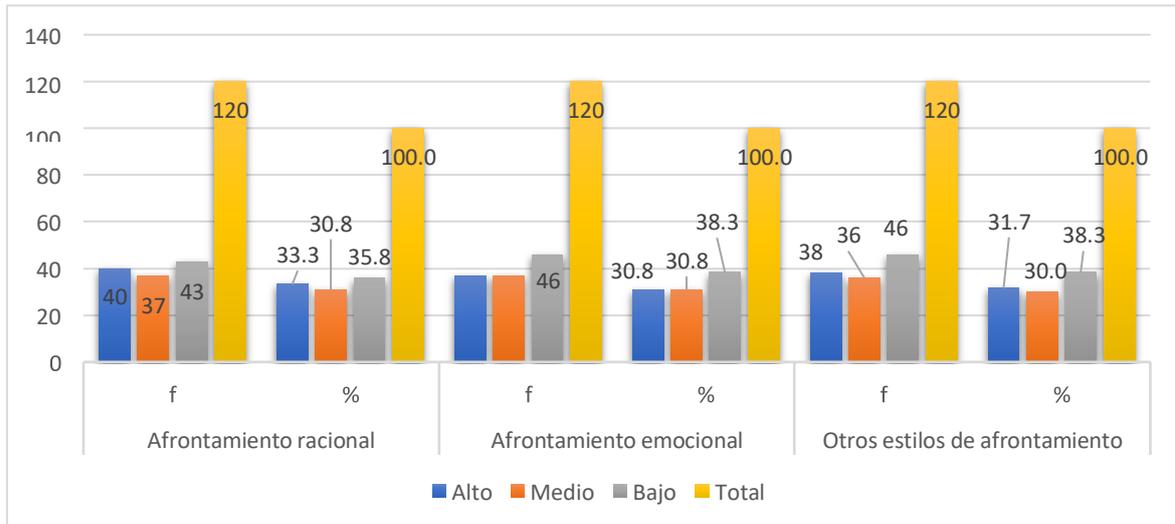
Distribución de niveles de las dimensiones de estrés laboral



*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 3**

Distribución de niveles de los estilos de afrontamiento



*Nota: Elaboración propia.*

## Anexo 05: Firmas de criterio de jueces

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (    ) b) buena (    ) c) muy buena ( x )  
Fecha: 09-07-2021



US- DIANA PARDO BARUCE VIGO  
PSICÓLOGA  
C.P. N. 24658  
Firma del Experto Informante.

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 16742625

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (    ) b) buena (    ) c) muy buena ( x )  
Fecha 09-07-2021



Dr. CANDELA MELLÓN Vitor Eduardo  
PSICÓLOGO - CPP 2058  
Docente universitario

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 15382082

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (    ) b) buena (    ) c) muy buena ( x )  
Fecha: 10-07-2021



Andrea del Rosario Candela Quiñones  
PSICÓLOGA - CPP 26856

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 71716904

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (    ) b) buena (    ) c) muy buena ( x )  
Fecha: 08-07-2021



Maritza Rodríguez Palacios  
PSICÓLOGA  
C.Ps.2 11805

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 02433258

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (    ) b) buena (    ) c) muy buena ( X )  
Fecha 08-07-2021



OSWALDO PALACIOS ISLA  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 5596

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
DNI: 09049102



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVA LOYOLA MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19. Cuyo autor es TAPIA RUIZ ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA LOYOLA MARIA ELENA <b>DNI:</b> 06267406 <b>ORCID</b> 0000-0002-3034-2170	Firmado digitalmente por: MALVALO el 09-01-2022 12:44:54

Código documento Trilce: TRI - 0258446