

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



---

**AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO  
DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 Y  
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES  
DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE  
HUÁNUCO, 2022**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CIENCIAS DEL CUIDADO DE LA SALUD Y SERVICIOS**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA**

**TESISTAS:**

ESTRELLA SERRANO, Kimberly Dina

MEZA FERRER, Amelia Zulema

NATIVIDAD TOLENTINO, Luz María

**ASESOR:**

Dra. ORTIZ DE AGUI, María Luz

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2022**



## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo llena de gratitud a Dios, reconozco que su sabiduría viene de él y que todo esfuerzo será recompensado.

Con todo mi corazón para mi mamá Elizabeth, por su inmenso amor y por cultivar grandes valores en mí.

A mi papá Jaime, por brindarme los recursos necesarios.

A mis hermanos Yordan y Marita, por su cariño fraternal, que cada victoria y dificultad en sus vidas los acerque más a ese sueño que tanto anhelan.

A mi parthners in crime Nico, por ser mi refugio entre tanto caos y mi luz entre tanta oscuridad.

A mi abuelito Pablo y mi abuelita Dina, tías y primos por sus consejos y palabras de aliento que de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a mis seres queridos que están en el cielo y que siempre los llevo en mi corazón.

**Kimberly Dina Estrella Serrano**

Dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante, me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Con mucho cariño y amor a mis padres Victor Meza García y Lola Ferrer Trujillo por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles,

y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos y sueños. A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona por su motivación y por siempre estar conmigo apoyándome y aconsejándome en todo momento., los amo mucha familia, a los maestros por su gran enseñanza y conocimientos brindados.

#### **Amelia Zulema Meza Ferrer**

A Dios por la salud, sabiduría y fortalecerme para culminar esta carrera profesional. A mis padres Casimiro Natividad Trinidad y Atilia Tolentino Ponce, por brindarme su apoyo incondicional y ayudarme en los momentos más difíciles a través de los cuales, he logrado la culminación de mi carrera profesional.

A mis hermanos quienes me brindaron su apoyo permanente y esfuerzo para el logro de mis objetivos y metas.

A mis maestros por su comprensión y sus enseñanzas compartidas durante nuestra formación pre profesional, motivos que me impulsan a seguir luchando toda mi vida.

**Luz María Natividad Tolentino**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos de forma especial a Dios por darnos la vida a nuestros queridos padres, familiares y amigos.

A la Facultad de Enfermería de la UNHEVAL, por ser la entidad formadora, así como también a nuestros estimados docentes por sus enseñanzas para desarrollarnos profesionalmente y brindarnos sus conocimientos.

A la Dra. María Luz Ortiz Aguí, por sus valiosas enseñanza, apoyo y asesoramiento en este trabajo de investigación.

Al Hospital Hermilio Valdizán Medrano por la autorización para realizar la ejecución de datos.

A las enfermeras y enfermeros, por su amable colaboración, sin ellos no hubiera sido posible este trabajo.

Finalmente agradecemos a todas aquellas personas que no fueron mencionadas, pero que de algún modo nos apoyaron.

A todos, muchas gracias.

## RESUMEN

El **objetivo** fue determinar la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería en un hospital público de Huánuco, 2022.

**Método.** El estudio tiene enfoque cuantitativo, observacional, con diseño relacional, prospectivo y transversal. La muestra conformó 56 sujetos seleccionados probabilísticamente de una población de 255 enfermeros/as del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumentos: escalas calidad de vida laboral y afrontamiento del profesional de enfermería. Un cuestionario de características generales, previamente validadas y fiables. Se aplicaron las consideraciones éticas. Se realizó el análisis descriptivo y las hipótesis se comprobaron mediante la prueba  $X^2$  para  $p \leq 0,05$ . **Resultados.** Se observó relación significativa entre las dimensiones del afrontamiento en escenarios de trabajo por la COVID 19: resolución de problemas, expresión emocional, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación de problemas y retirada social, cuyos niveles fueron bajos [92,8%(52), 91,1%(51), 92,8%(52), 85,7%(48), 83,9%(48) y 89,2%(50)], con una mínima calidad de vida laboral en profesionales en estudio [ $X^2 = 63,900$ ;  $X^2 = 22,133$ ;  $X^2 = 50,000$ ;  $X^2 = 21,900$ ;  $X^2 = 47,500$  y  $X^2 = 48,000$  ( $p < 0,05$ )], admitiéndose relación directa entre las dimensiones: afrontamiento y calidad de vida laboral. **Conclusión.** Se determina relación significativa entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022, asumiendo que, a menor afrontamiento, menor calidad de vida laboral y viceversa ( $p < 0,05$ ).

**Palabras claves:** afrontamiento de profesionales de enfermería, calidad de vida laboral, COVID19, recursos humanos en salud.

**ABSTRACT**

The objective was to determine the relationship between coping in work settings during the COVID 19 pandemic with the quality of work life of nursing professionals in a public hospital in Huánuco, 2022. **Method.** The study has a quantitative, observational approach, with a relational, prospective and cross-sectional design. The sample consisted of 56 subjects selected probabilistically from a population of 255 nurses from the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital. The survey technique was used and as instruments: quality of work life and coping scales of the nursing professional. A questionnaire with general characteristics, previously validated and reliable. Ethical considerations were applied. The descriptive analysis was performed and the hypotheses were verified using the X<sup>2</sup> test for  $p \leq 0.05$ . **Results.** A significant relationship was observed between the dimensions of coping in work settings due to COVID 19: problem solving, emotional expression, social support, cognitive restructuring, problem avoidance and social withdrawal, whose levels were low [92.8%(52) , 91.1%(51), 92.8%(52), 85.7%(48), 83.9%(48) and 89.2%(50)], with a minimum quality of working life in professionals under study [X<sup>2</sup> = 63,900; X<sup>2</sup> = 22,133; X<sup>2</sup> =50,000; X<sup>2</sup> =21,900; X<sup>2</sup>=47,500 and X<sup>2</sup>=48,000 ( $p < 0.05$ )], admitting a direct relationship between the dimensions: coping and quality of work life. **Conclusion.** A significant relationship is determined between coping in work scenarios during the COVID 19 pandemic and the quality of work life of nursing professionals from a public hospital in Huánuco, 2022, assuming that, the less coping, the lower the quality of work life and vice versa ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** *coping of nursing professionals, quality of work life, COVID19, human resources in health.*

**ÍNDICE**

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN .....	VI
<i>ABSTRACT</i> .....	VII
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS .....	X
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	15
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
1.1. Fundamento del problema de investigación .....	17
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos .	21
1.3. Formulación de los objetivos general y específicos .....	22
1.4. Justificación .....	23
1.5. Limitaciones:.....	24
1.6. Formulación de Hipótesis general y específicos .....	25
1.7. Variables.....	27
1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables .....	27
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....	34
2.1. Antecedentes.....	34
2.2. Bases Teóricas .....	45
2.3. Bases Conceptuales.....	49
CAPITULO III. METODOLOGÍA .....	67
3.1. Ámbito.....	67
3.2. Población .....	67
3.3. Muestra.....	69



	IX
3.4. Nivel y Tipo de estudio.....	69
3.5. Diseño de investigación .....	70
3.6. Métodos, técnicas e Instrumentos .....	70
3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos .....	72
3.8. Procedimientos .....	73
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	74
3.10. Consideraciones éticas .....	75
CAPITULO IV. RESULTADOS .....	76
CAPITULO V. DISCUSIÓN.....	103
CONCLUSIONES .....	107
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS .....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
ANEXOS.....	127
Anexo 01. Matriz de consistencia .....	128
Anexo 01. Consentimiento informado .....	130
Anexo 03. Instrumentos .....	131
Anexo 04. Validación por expertos.....	138
Anexo 05. Nota bibliográfica.....	143

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 01.** Descripción de las características generales de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 76
- Tabla 02.** Descripción de la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la covid-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 81
- Tabla 03.** Descripción del nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo en cuanto a resolución de problemas durante la pandemia por la covid-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 82
- Tabla 04.** Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 83
- Tabla 05.** Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 84
- Tabla 06.** Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 85
- Tabla 07.** Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 86
- Tabla 09.** Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la

COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	88
<b>Tabla 10.</b> Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	89
<b>Tabla 11.</b> Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	90
<b>Tabla 12.</b> Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	91
<b>Tabla 13.</b> Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	92
<b>Tabla 14.</b> Descripción del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. ....	93
<b>Tabla 15.</b> Descripción del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. ....	94
<b>Tabla 16.</b> Prueba de normalidad de las variables: afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco. 2022.....	95

<b>Tabla 17.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	96
<b>Tabla 18.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	97
<b>Tabla 19.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	98
<b>Tabla 20.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: estructura cognitiva en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	99
<b>Tabla 21.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	100
<b>Tabla 22.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	101
<b>Tabla 23.</b> Prueba de relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022. ....	102

**ÍNDICE DE FIGURAS**

- Figura 01.** Descripción grafica de la edad de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 77
- Figura 02.** Descripción grafica del genero de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 77
- Figura 03.** Descripción grafica de la procedencia de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 78
- Figura 04.** Descripción grafica de la realización de estudios de posgrado de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 78
- Figura 05.** Descripción grafica de la capacitación en cuidado de pacientes con COVID 19, por profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 79
- Figura 06.** Descripción grafica de la condición laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 79
- Figura 07.** Descripción grafica de la experiencia laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022. .... 80
- Figura 08.** Descripción grafica del nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo en cuanto a resolución de problemas durante la pandemia por la covid-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 82
- Figura 09.** Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022. .... 84
- Figura 10.** Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la

COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.....	86
<b>Figura 11.</b> Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. ....	88
<b>Figura 12.</b> Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022. ....	90
<b>Figura 13.</b> Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.....	92
<b>Figura 14.</b> Descripción grafica del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería. de un Hospital público de Huánuco 2022.....	94

## INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID 19 tomó a todos por sorpresa porque no estaban preparados para enfrentarla. Junto con eso, expone crudamente las crecientes desigualdades en nuestra sociedad de todo tipo que se derivan en gran parte del mundo del trabajo (1).

La calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería es uno de los temas más relevantes en el campo del trabajo y la productividad. El coronavirus provocado por el COVID-19 requiere de más profesionales de enfermería para brindar atención y cuidados, aunque las condiciones laborales presentan graves desviaciones. En este caso, los profesionales de enfermería representan un grupo crítico de trabajadores en las operaciones de los centros de salud, particularmente en la atención hospitalaria, que han experimentado condiciones laborales inadecuadas durante la pandemia del COVID 19. (2).

En razón a esta problemática el estudio buscó determinar la relación de las estrategias de afrontamiento en escenarios de pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022.

Para la lectura del estudio se ha estructurado de esta manera. En el capítulo I, se describe el problema de investigación, comprendida la fundamentación del problema, formulación del problema, formulación de los objetivos, la justificación, limitaciones, formulación de hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de variables.

En el capítulo II, se exhibe el marco teórico, el cual a su vez comprende: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las bases conceptuales de las variables implicadas.

En el capítulo III, se presenta la metodología, que comprende el ámbito, población, muestra del estudio, nivel y tipo de investigación, métodos, técnicas e instrumentos de investigación utilizados, el procedimiento de aplicación, tabulación y análisis de datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, con su respectivo Interpretación.

En el capítulo V, se muestra la discusión de los resultados.

Por último, se presentan: las “conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.



## CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamento del problema de investigación

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2), la calidad de vida se refiere a la percepción que tiene una persona del lugar donde vive, su cultura y valores en relación con sus metas, expectativas, normas e intereses. A su vez, la calidad de vida laboral se considera el equilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas con el fin de lograr un desarrollo recomendable en el ámbito profesional, familiar y personal a lo largo de la vida (3).

Desde un enfoque multidimensional, los trabajadores en salud experimentan calidad de vida laboral cuando ven satisfechas las siguientes necesidades personales: apoyo institucional, sensación de seguridad e inclusión en el trabajo y satisfacción laboral, que identifica el bienestar obtenido a través de las actividades laborales. lograr el desarrollo personal, y administrar su tiempo libre (4).

Entre los principales factores que inciden en la calidad de vida laboral se encuentran la enorme demanda de atención que supera la capacidad de atención, la mala condición física, el hacinamiento en la fuerza de trabajo y la presencia de enfermedades profesionales. Además, entre los factores que conducen a la rotación del personal dentro de una organización, también se toman en consideración el salario, el ambiente laboral y las condiciones de trabajo (5).

Los profesionales de la salud, principalmente los profesionales de enfermería, tienen más probabilidades de estar expuestos a factores laborales que afectan la calidad de la vida laboral, ya que los requisitos de su trabajo los obligan a cumplir con los estándares de producción; la necesidad de una buena salud física y mental, incluido un sentido de compromiso con el trabajo, seguridad laboral, bienestar Apoyo institucional para el desarrollo personal y la salud mental (6).

Con base en un estudio sobre la calidad de vida laboral de los enfermeros en instituciones hospitalarias de la red pública en la ciudad de Maceio, estimaron que el 33,65% de la muestra tenía acceso limitado a los servicios de salud y asistencia social. En el trabajo, solo el 46,96% esperaba un lugar para descansar; en cuanto a la libertad de expresión, el 46,15% dijo que no tenía tales beneficios, y el 48,56% dijo que faltaban planes de desarrollo personal y profesional. El 43,43% no mantuvo la jornada laboral suficiente, el 40,06% no mantuvo las condiciones laborales adecuadas (7).

Además, diferentes autores reconocen que existen algunos determinantes de la calidad de vida en el trabajo, de los cuales los factores psicosociales tienen mayor impacto en la calidad de vida de los profesionales de enfermería, tales como situaciones de mala organización del trabajo (flexibilidad laboral limitada, trabajo nocturno y sobrecarga de trabajo), que pueden provocar pérdida de identidad y autonomía profesional, abandono; y a nivel personal, pueden provocar estrés y problemas orgánicos (8).

Diversos investigadores afirman que los profesionales de la salud pueden presentar afecciones psicológicas debido al estrés laboral que enfrentan, en especial, cuando las personas requieren de una atención intensa y prolongada y/o cuando se encuentran en una situación o necesidad de dependencia (9).

Desde el análisis de Acinas (10), está reconocido que el trabajo con personas, sobre todo con el sufrimiento humano, que está cargada de situaciones estresantes y emocionalmente demandantes, es común encontrar malestar en los trabajadores, que conlleva a eventos negativos (11), como el estrés, característico en distintas profesiones asistenciales como médicos y enfermeras (12), y asistentes sociales (13), Dicho malestar, traduce desmotivación emocional y cognitiva, (14), con manifestaciones de ansiedad intensa, incertidumbre, pérdidas de rutinas y tradiciones, fatiga por compasión, así como daño moral, quedando

propensos a desencadenar alteraciones mentales como depresión, trastorno de estrés postraumático e incluso ideación suicida (15) (16).

Llama la atención, que en la crisis sanitaria actual propiciada por la COVID-19, los profesionales de la salud de las áreas críticas como de los Servicios de Urgencias, Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y Neumología, que pese a una identidad social y profesional basada en la experiencia y la preparación para sobrellevar exigencias emocionales y cognitivas intensas personalidad resistente o dureza (17) estuvieron susceptibles a desarrollar alteraciones emocionales con componente de afecciones psiquiátricas (18), lo que podría atribuirse a la falta de información, previsión y protocolos estables de actuación al agotamiento físico (19), incremento de número de pacientes, verse expuestos ante el sufrimiento ajeno, muerte (20), y a las “condiciones laborales (uso de equipos de protección, reorganización del espacio de trabajo, gestión de la escasez de recursos materiales y carga laboral, turnos extra y horarios más prolongados), aspectos sociales y familiares (distanciamiento social, miedo al contagio de seres queridos) y factores relacionados con los pacientes (alta tasa de mortalidad, contacto con el sufrimiento y la muerte, conflictos éticos)” (21), necesitando así apoyo psicológico independientemente de su función o exposición al virus (22) .

Los problemas de salud mental surgen cuando las emociones no cumplen de manera correcta su función de adaptación, estas sobrepasan los límites y generan desequilibrio emocional (23). Los problemas de salud mental del personal de salud, repercuten en la calidad de atención (24).

En las afecciones psicológicas que presentan los trabajadores de la salud observan síntomas de estrés postraumático, sentimiento de rabia, miedo, frustración, culpa, desesperanza y preocupación (25). Las mismas que requieren de la utilización adecuada de estrategias de afrontamiento (26), con la finalidad de mejorar su desempeño y niveles óptimos de bienestar psicológico (27).

El afrontamiento, es un mecanismo que aplican los afectados, el cual es considerado un proceso dinámico en respuesta a demandas objetivas y a evaluaciones subjetivas de la situación. En este sentido, Lazarus y Folkman (28) consideran que el afrontamiento está compuesto por conductas y por procesos cognitivos individuales en respuesta a situaciones estresante que enfrenta cada persona. El afrontamiento es clave para aprender a desarrollar estrategias que permitan mantener conexión con otras personas, y llevar una rutina saludable de sueño y alimentación. En este contexto, recomiendan el uso limitando los “medios de comunicación confusos y la práctica de técnicas de manejo del estrés como la atención plena y respiración profunda. En cuanto a las personas que presentan síntomas significativos de afección frente a la salud mental se recomienda apoyo profesional (29)

En situaciones de incertidumbre y miedo el desarrollo de estrategias de afrontamiento ayuda a mantener el bienestar y el equilibrio emocional (30). Según los hallazgos del estudio realizado por Cai et al., los enfermeros obtuvieron una puntuación alta en el uso de estrategias de afrontamiento (31). Y, por último, las estrategias de afrontamiento aparecen como acciones que el individuo aplica para pelear contra una acción o evento amenazante contra su bienestar o que le genere estrés laboral (32).

El análisis de las variables que tienen posible influencia en la calidad de vida son los estilos de afrontamiento. En tal hecho, se considera el rol modulador del estilo de una persona y las estrategias que utiliza para enfrentar como por ejemplo el estrés, determinándose que, a mayor estrés percibido, menor es la calidad de vida reportada (33).

Las personas suelen utilizar estrategias de afrontamiento ante situaciones negativas, sin embargo, en una pandemia, quienes se encuentran más estresados son aquellos que cuentan con mayores recursos de afrontamiento, por lo que se analizó este tema entre los trabajadores de la salud, en especial el personal de enfermería hospitalaria, quienes constituyen el eje de la salud. acción. Bueno, él es

responsable de la interacción o intersección del trabajo médico (que es complicado) y toma todas las medidas para mantener la salud y la seguridad de los pacientes.

En cuanto a la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco, se observó que existe un número suficiente de profesionales de la salud para atender las necesidades de enfermería y buenas condiciones de trabajo (incluyendo equipo de protección personal y otros recursos, apoyo para el trabajo en equipo y educación continua), debido a que su papel relevante en el sistema de salud requiere una reversión de su calidad de vida laboral.

En consecuencia, con la presente investigación se busca determinar la relación entre el afrontamiento en escenarios de pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, en el 2022.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos**

### **Problema general**

¿El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022?

### **Problemas específicos**

- ✓ ¿Existe relación entre la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio?
- ✓ ¿Existe relación entre la expresión emocional en el afrontamiento: en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?

- ✓ ¿Existe relación entre el apoyo social en el afrontamiento: en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral los profesionales de enfermería del hospital en estudio?
- ✓ ¿Existe relación entre la reestructuración cognitiva en el afrontamiento: en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?
- ✓ ¿Existe relación entre la evitación de problemas en el afrontamiento: en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?
- ✓ ¿Existe relación entre la retirada social en el afrontamiento: en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?

### **1.3. Formulación de los objetivos general y específicos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022.

#### **Objetivos específicos**

- ✓ Analizar la relación entre la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.
- ✓ Investigar la relación entre la expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la

COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

- ✓ Comparar la relación entre el apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral los profesionales de enfermería del hospital en estudio.
- ✓ Cotejar la relación entre la reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.
- ✓ Analizar la relación entre la evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.
- ✓ Investigar la relación entre la retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

#### **1.4. Justificación**

##### **Justificación Teórica**

Existe la necesidad urgente de explorar, monitorear y vigilar la salud mental del personal sanitario que enfrento la COVID-19, mediante el análisis de la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, a fin de detectar posibles riesgos y daños asociados que se incrementan por la carga emocional derivada de la atención de pacientes en situaciones complejas orientándolo hacia la prevención. Pues, es necesario diseñar estrategias óptimas y eficientes de apoyo y ayuda para la salud mental.

### **Justificación Práctica**

Los profesionales de enfermería son la primera línea de atención, que tienen un rol crucial en la mejora de la calidad de la atención de salud, por lo que es necesario analizar los factores que pudieran afectar la calidad de vida laboral de dicho personal (6), por ello, es necesario analizar el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 frente a la “calidad de vida laboral de profesionales de enfermería, en base a este estudio se estará en posibilidades de determinar y proponer estrategias de mejora en este campo, desde las autoridades de la Institución y por el propio personal”.

### **Justificación Social**

Desde un enfoque social la profesión de enfermera, en estos tiempos, “se encuentra en auges de crecimiento y reconocimiento social”. El país cursa reformas económicas y políticas; que vienen afectando directamente la situación laboral, conllevando a que la “calidad de vida de los profesionales de salud” no sean las adecuadas, esto conlleva a un “desgaste en las relaciones entre colegas, transformándose el ambiente laboral más hostil, aumentando la insatisfacción laboral y social”. Se propone que con este estudio las propuestas se encaminen a “la mejora organizacional y de dirección de los servicios de enfermería que promuevan la motivación, satisfacción e identificación de su personal, repercuten positivamente en la salud del mismo y por ende en la atención brindada a los usuarios, quienes son el objeto central tanto del profesional de enfermería”.

#### **1.5. Limitaciones:**

Se tuvo ciertas limitaciones metodológicas, referida a la selección de la muestra, ya que algunas unidades no terminaron debidamente el llenado de las escalas, por las que se tuvo que completar con algunos reemplazos. Con ello quedó superada la mencionada limitación.



## 1.6. Formulación de Hipótesis general y específicos

### Hipótesis general

**H0.** El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 no tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022

**Hi.** El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022

### Hipótesis específicas:

**H0<sub>1</sub>.** La resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi<sub>1</sub>.** La resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**H0<sub>2</sub>.** La expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi<sub>2</sub>.** La expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**H0<sub>3</sub>.** El apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la

calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi3.** El apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**H04.** La reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi4.** La reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**H05.** La evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi5.** La evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**H06.** La retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

**Hi6.** La retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.

## 1.7. Variables

### Variable independiente

- Calidad de vida laboral

### Variable dependiente

- Afrontamiento en escenarios de trabajo

### Variable de caracterización

- Características sociodemográficas
- Características académicas

## 1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral se refiere a mantener un ambiente de trabajo propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, implementando estrategias para mejorar las condiciones habilitantes del desarrollo, la motivación y el desempeño laboral de las actividades laborales, y el impacto en la productividad y las relaciones interpersonales.

**Soporte institucional para el trabajo:** El soporte institucional puede definirse como los elementos del puesto de trabajo que un hospital público de Huánuco facilita a profesionales de enfermería, con la finalidad de éstos puedan desempeñar adecuadamente sus actividades.

**Seguridad en el trabajo:** La seguridad en el trabajo es la disciplina encuadrada en la prevención de riesgos laborales de los profesionales de enfermería, cuyo objetivo es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados en el sitio laboral de un hospital público de Huánuco.

**Relaciones personales:** las relaciones personales o interpersonales son las interacciones recíprocas entre dos o más personas en un hospital público de Huánuco.

**Bienestar logrado a través del trabajo:** refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud.

**Desarrollo personal del trabajador:** hace referencia a la realización de un proceso de introspección de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco en el que se intenta descubrir su propia identidad para explorar sus talentos, mejorar su salud, hacer cambios en el estilo de vida, para estar en armonía con la mente y cuerpo.

**Salud espiritual:** puede ser entendido como un estado sentimental, comportamental y cognitivo positivo para las relaciones de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, con los otros y con una dimensión trascendente, dando los profesionales de enfermería, una sensación de identidad, actitudes positivas, armonía interior, y objetivo en la vida.

**El afrontamiento:** En general, se refiere al conjunto de ideas y acciones que forman a los profesionales de enfermería de los Hospitales Públicos de Huánuco para enfrentar situaciones difíciles. Se trata de los procesos cognitivos, emocionales y conductuales cambiantes que se desarrollan para hacer frente a necesidades externas y/o internas.

**Resolución de problemas:** se puede definir como la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco.

**Expresión emocional:** hacen referencia a un estado afectivo que experimentan los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, debido a la situación y al contexto en el que se encuentran inmersos.

**Apoyo social:** El apoyo social es una serie de recursos psicológicos la cual provienen de otros trabajadores de salud que son significativas para los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, y que lo hacen sentirse estimado y valorado.

**Reestructuración cognitiva:** es un procedimiento técnico por el cual los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco aprenden a cambiar algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración.

**Evitación de problemas:** hace referencia a evitar el problema no pensando en él, esperar que el problema se resuelva por sí mismo, atribuir el error a otra persona, distraerse con otras actividades para evitar pensar en el problema, de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco.

**Retirada social:** hace referencia a la falta de contactos sociales y el tener pocas personas con las que se puede interactuar con regularidad de los profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco.

## Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Valor final	Escala de medición
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería</b>	Nivel general	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte institucional para el trabajo</li> <li>- Seguridad en el trabajo</li> <li>- Relaciones personales</li> <li>- Bienestar logrado a través del trabajo</li> <li>- Desarrollo personal del trabajador</li> <li>- Salud espiritual</li> </ul>	Mínima = 0 – 40 Aceptable = 41 – 80 Bueno = 81 - 152	Ordinal
	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicaciones en el trabajo</li> <li>- Conocimiento de procedimientos</li> <li>- Recepción de resultados supervisados</li> <li>- Reconocimiento de esfuerzo</li> <li>- Interés por la calidad de vida</li> <li>- Interés del jefe inmediato</li> <li>- Reconocimiento de los jefes</li> <li>- Libertad de expresión</li> <li>- Apoyo de los jefes</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	Mínima = 0 – 13 Aceptable = 14- 32 Bueno = 33 - 44	Ordinal
	Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario suficiente</li> <li>- Recepción de insumos y EPP</li> <li>- Calidad de insumos y EPP</li> <li>- Igualdad de oportunidad de categoría labora</li> <li>- Vacunación de COVID-19</li> <li>- Problemas de salud</li> </ul>	Mínima = 0 - 8 Aceptable = 9 - 20 Bueno = 21 - 28	Ordinal
	Relaciones personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflictos laborales</li> </ul>	Mínima = 0 - 9	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obstáculos en el logro de metas</li> <li>- Problemas laborales</li> <li>- Ayuda de compañeros</li> </ul>	Aceptable = 10 – 11 Bueno = 12 - 16	
	Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con la institución</li> <li>- Uso de habilidades y destrezas</li> <li>- Integridad de capacidades físicas</li> <li>- Acceso a la cantidad y calidad de los instrumentos</li> <li>- Ingesta suficiente de alimentos</li> </ul>	Mínima = 0 - 6 Aceptable = 7 - 11 Bueno = 12 - 20	Ordinal
	Desarrollo personal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad ante situaciones adversas</li> <li>- Reconocimiento laboral</li> <li>- Mejora de nivel de vida</li> <li>- Logro de satisfactores</li> <li>- Potencialidades</li> <li>- Autorrealización</li> <li>- Cuidado personal</li> </ul>	Mínima = 0 - 8 Aceptable = 9 - 20 Bueno = 21 - 28	Ordinal
	Salud espiritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de objetivos comunes</li> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Asignación de puesto laboral</li> <li>- Comunicación con los colegas de trabajo</li> </ul>	Mínima = 0 - 9 Aceptable = 10 - 11 Bueno = 12 - 16	Ordinal
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19</b>	Nivel general	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Expresión emocional</li> <li>- Apoyo social</li> <li>- Reestructuración cognitiva</li> <li>- Evitación de problemas</li> <li>- Retirada social</li> </ul>	Buena = 0 – 59 En proceso = 60 – 99 Baja = 100 - 120	Ordinal
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucha para resolver el problema</li> </ul>	Buena = 0 – 6	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esfuerzo para resolver los problemas</li> <li>- Afrontamiento al problema</li> <li>- Mantuve mi postura y luché por lo que quería</li> </ul>	<p>En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	
	Expresión emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresión de sentimientos para reducir el estrés</li> <li>- Expresión de emociones</li> <li>- Análisis de sentimientos</li> <li>- Desahogo mis emociones</li> <li>- Abrumacion de sentimientos</li> </ul>	<p>Buena = 0 – 6 En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	Ordinal
	Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucha de problemas</li> <li>- Persona de confianza</li> <li>- Dejé que mis amigos me echaran una mano</li> <li>- Tiempo con los amigos</li> <li>- Consejo de un familiar</li> </ul>	<p>Buena = 0 – 6 En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	Ordinal
	Reestructuración cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repaso de problemas</li> <li>- Forma de ver el problema</li> <li>- Realidad de la situación</li> <li>- Optimismo</li> </ul>	<p>Buena = 0 – 6 En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	Ordinal
	Evitación de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afrontamiento de problemas</li> <li>- Olvido del problema</li> <li>- Quité importancia a la situación</li> <li>- Comportamiento evitativo</li> </ul>	<p>Buena = 0 – 6 En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	Ordinal
	Retirada social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasé algún tiempo solo</li> <li>- Evité estar con gente</li> <li>- Oculté lo que pensaba y sentía</li> <li>- Oculto de mis sentimientos</li> </ul>	<p>Buena = 0 – 6 En proceso = 7 – 11 Baja = 12 - 20</p>	Ordinal
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>				



<b>Características generales</b>	Características sociodemográficas	Edad	Años	Intervalo
		Sexo	Masculino Femenino	Nominal
		Procedencia	Costa Sierra Selva	Nominal
	Características académicas	Estudios de posgrado	Si No	Nominal
		Capacitaciones en cuidado de pacientes con COVID 19	Si No	Nominal
	Características laborales	Experiencia laboral	Años	Intervalo

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes Internacionales

##### Internacionales

Investigación elaborada en Cuba, el 2020, Montero, YY; Vizcaíno, MC. titulado Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Tuvieron como objetivo establecer los factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. El estudio se llevó a cabo mediante una revisión sistemática fundamentada en bibliografía especializada, que fueron publicadas no mayor a 5 años atrás. La búsqueda de estos datos lo realizaron en las páginas de Pbméd, Medline y google académico. El diseño fue el análisis de los artículos originales tanto de enfoque cuantitativo, cualitativo o mixta. Los resultados evidenciaron que si existen investigaciones entorno de calidad de vida laboral del profesional de enfermería. También hallaron los elementos de riesgo psicosocial relacionado con el trabajo de enfermería que son; inadecuada organización del trabajo, pérdida de identidad, autonomía, horarios nocturnos y carga laboral. Concluyeron que los factores individuales que están estrechamente relacionado a la autoestima, la vulnerabilidad, las relaciones interpersonales, tanto los riesgos físicos como el clima organizacional están involucrados con la calidad laboral del profesional de enfermería (8).

En México, el 2020, Quintana, MO; Bautista, A; Velarde, EP. realizaron una investigación con el objetivo de identificar la percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería. El estudio fue exploratorio, descriptivo, transversal y correlacional. Emplearon una muestra no probabilística de 170 profesionales de enfermería. Sus resultados mostraron la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la apreciación del contexto laboral del enfermero (a), respecto al tipo de institución ( $p=0.020$ ), el turno de trabajo ( $p=0.004$ ) y el hecho de haber

sido contagiada(o) con COVID-19 ( $p=0.029$ ). Caracterizaron situaciones como falta de valoración, limitada toma de decisiones y baja remuneración monetaria, a pesar de ello les gusta laborar enfrentando los riesgos que conlleva su trabajo. (34)

Estudio realizado en Colombia, el 2021, por Rodríguez, C; Grandas, D; Cruzado, K; Prieto, D. con el objetivo de establecer las estrategias de afrontamiento ante las condiciones de riesgo y efectos negativos para la salud mental del profesional de enfermería durante el tiempo de pandemia por COVID-19, con diseño de revisión sistemática de 30 artículos ubicados en las páginas de Proquest Nursing, Science Direct, Taylor & Francis, identificando así las estrategias de afrontamiento ante las condiciones de riesgo y efectos dados en la salud mental del profesional de enfermería durante la pandemia. Los resultados evidenciaron que las estrategias más manejadas durante la pandemia fueron; apoyo psicológico y grupos de apoyo. La situación de riesgo mayormente demostrada por el profesional de enfermería fue el riesgo de contagiarse y transmitirlos a sus seres queridos y por ende el miedo a fallecer. Observaron comportamientos de indecisión, depresión, intranquilidad, ansia, furia, desasosiego, y síndrome de burnout. Concluyeron que la pandemia a educado al profesional de enfermería luchar una vez más en equipo, a realizar cambios siempre y a ejecutar intervenciones en pro de la salud humana (35).

Bejarano, DA; 2022, en Colombia en su tesis desarrollada con el objetivo principal de: identificar esfuerzos conductuales y cognitivos susceptibles de aplicar los profesores de la educación superior en Colombia para reducir el estrés laboral y/o cotidiano con ocasión del trabajo virtual en tiempos de pandemia. Mediante una revisión documental de material investigativo indexo tanto internacional como nacional que permitió señalar los factores de riesgo determinados por las investigaciones realizadas ante esta problemática enmarcada en medidas obligatorias de aislamiento social y confinamiento para afrontar el evento pandémico, estos factores se esquematizaron en una matriz de riesgos que aparece como anexo, además, se describen las alternativas de manejo

planteadas en la literatura investigativa que registraron éxito en el manejo preventivo y terapéutico de la enfermedad (36).

Cirami, L; Hernán, E; Ferrari, LE; en el 2020, en España desarrollaron un estudio cuyo propósito principal fue; describir el modo en el que los profesionales de la salud despliegan sus estrategias de afrontamiento del estrés, así como también, evaluar la relación entre estos afrontamientos y los niveles de estrés percibido y de sintomatología. Además, se propone discutir estos resultados teniendo con el objeto de reflexionar acerca de estrategias de prevención e intervención para el escenario actual. La muestra se conformó de 150 sujetos que se desempeñaban como profesionales del ámbito de la salud. Los instrumentos utilizados fueron el EEP, el COPE-28, la subescala de sintomatología del CEMTAL y un cuestionario sociodemográfico. Se obtuvieron tres modos de Afrontamiento: 1) de Evitación, 2) de Aproximación y 3) Emocional. También, se hallaron correlaciones positivas entre el Afrontamiento de Evitación con el estrés percibido y la sintomatología. Por último, afirma que el afrontamiento del estrés en el contexto actual de pandemia por COVID-19 fue positivo (37).

Ibarra, LM; Rodríguez, WA; durante el 2018, en Colombia en su estudio realizado los objetivos estuvieron enmarcados en el Macro proyecto Internacional “Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública. Significados, riesgos y resultados”, el cual busca evidenciar cuales son las estrategias de afrontamiento de los docentes en algunas ciudades de Colombia frente a las realidades actuales del mundo del trabajo permeado por la lógica de la Nueva Gestión Pública (NGP). El estudio de un enfoque cualitativo se desarrolló en tres fases, correspondiendo la primera a la descripción de la información suministrada por los docentes, posteriormente, la fase de interpretación de acuerdo a las categorías planteadas y finalmente una construcción de sentidos desde una triangulación de los datos entre actores, autores e investigadores. Frente a las tipologías de estrategia de afrontamiento escape / evitación conductual, puede señalarse que los profesionales docentes registran un uso preponderante de esta estrategia, como forma

de sobrellevar las demandas laborales y organizacionales que consideran exceden sus capacidades de respuesta (38).

Contreras, AL; Macias, JJ; 2021 en Ecuador en su investigación desarrollada cuyo objetivo fue principal fue: consistió en describir los recursos de afrontamiento en la pandemia de COVID 19 para el rendimiento laboral de los trabajadores de PROMOLUCKY durante el 2020. La investigación fue cualitativa, no experimental, exploratorio, transversal e inductivo. aplicaron una entrevista y un inventario de estrategias de afrontamiento a cinco colaboradores. Evidenciaron múltiples cambios en el ámbito laboral, suspensión del trabajo, erradicación de plazas laborales, sobrecarga laboral, extensas jornadas de trabajo, teletrabajo, entre otros factores que afectaron el desempeño laboral de los trabajadores. Los recursos de afrontamiento fueron la disposición de un mayor tiempo en familia, de estudio y trabajo, empatía, comunicación, paciencia, planificación, organización de tiempos y control de emociones. Las estrategias de afrontamiento fueron el pensamiento desiderativo, resolución de problemas y la expresión emocional. Se concluye que los recursos y estrategias de afrontamiento adoptadas por los colaboradores derivaron del ámbito laboral, personal y familiar (39).

Harvey, J; Arteaga, KV; Córdoba, K; Obando, LM. 2021 en Colombia, en su tesis desarrollada la cual tuvo como objetivo general: identificar la correlación entre las variables eventos vitales estresantes, estrategias de afrontamiento y resiliencia en un grupo de adolescentes de la ciudad de Pasto, Colombia en el contexto de la Pandemia Covid-19. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal. Aplico las versiones adaptadas del Cuestionario de Eventos Vitales Estresantes CEVE-A-R para Adolescentes (Villalobos et al., 2011), la Escala Estrategias de Coping Modificada EEC-M (Londoño et al., 2006) y la Escala de Resiliencia Escolar E.R.E (Obando et al., 2020). Seleccionó una muestra intencional de 145 adolescentes entre hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 14 y 19 años. Los hallazgos muestran la variable

eventos vitales estresantes se correlacionó de forma inversa estadísticamente significativa con resiliencia ( $p= -0,250$ ) y de manera directa con las estrategias de afrontamiento tales como evitación emocional ( $p= 0,164$ ), reacción agresiva ( $p= 0,228$ ) y expresión de la dificultad de afrontamiento ( $p= 0,254$ ). Por el contrario, se encontró una correlación inversa con las estrategias de solución de problemas ( $p=-0,172$ ) y búsqueda de apoyo social ( $p=-0,04$ ). Finalmente identifica en población adolescente en tiempos de pandemia una correlación débil entre las variables eventos vitales estresantes y estrategias de afrontamiento, y una correlación moderada entre resiliencia y las estrategias de solución de problemas y búsqueda de apoyo social (40).

Marsollier, R; Expósito, C; 2021 en Argentina. En su estudio desarrollado la cual tuvo como propósito principal; indagar sobre las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes frente al desafío que presenta la enseñanza virtual en situación de confinamiento social a causa de la pandemia por COVID-19 durante el año 2020. El estudio fue cuantitativo, trabajó con una muestra intencional de docentes y directivos ( $n=777$ ) de instituciones de distintos niveles educativos de Mendoza, Argentina. Aplicó la prueba psicométrica Brief COPE-28 sobre afrontamiento y se evaluaron otras variables de base y contextuales. Los resultados indican que ante la situación de crisis predomina un estilo de afrontamiento efectivo o funcional, mediante el uso de estrategias de afrontamiento activo, aceptación, planificación y reinterpretación positiva, entre las más señaladas. Los resultados obtenidos impulsan a seguir investigando las complejas consecuencias educativas acaecidas durante esta pandemia. A su vez, invitan a generar nuevas acciones de intervención orientadas al fortalecimiento de estrategias efectivas que mitiguen el impacto de los riesgos psicosociales emergentes (41).

### **Antecedentes Nacionales**

Investigación realizada en (Perú, 2020), por Carrasco, OP; Castillo, EF; Salas, RM; Reyes, CE. titulado Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 en servicios

críticos de un hospital público de Chimbote Con el objetivo de establecer la correlación entre las dos variables. La muestra estuvo conformada por 60 enfermeras que trabajan en áreas críticas del Hospital a quienes se les aplicó los cuestionarios de escala tipo Likert. El diseño fue un estudio cuantitativo correlacional, transversal y analítico. Los resultados mostraron la prevalencia de un nivel medio de estresores ambiental con un (63,3%), seguido con un (83,3%) de estresores laborales y personales con un (51,7%) del personal de enfermería. Por ende, encontrándose así la asociación significativa entre las dos variables de estudio. Concluyeron que se encuentran correlacionados el factor ambiental y personal de las profesionales de enfermería peruana que laboran en atención directa al paciente en el contexto COVID – 19 con la satisfacción laboral (42).

Otro estudio realizado en Colombia, en el 2020, por Valero, NJ; Vélez, MF; Duran, AA; Torres, M. titulado Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. El objetivo del estudio fue aportar conocimientos de como la pandemia afectó la salud mental, emocional y cuáles fueron las estrategias de afrontamiento ante la misma, y que consecuentemente podrían ayudar a mitigar sus efectos y secuelas. La muestra fueron la revisión de 34 artículos cuya información fue analizada y que fueron publicada en los últimos ocho años de revistas indexadas en bases de datos científicas y páginas oficiales. El diseño fue la revisión sistemática de bibliografía. Los resultados evidenciaron que los efectos sobre la salud mental cuando se hacen excesivos, podrían traer consecuencias negativas en cuanto a nivel individual y social. Pero estos sucesos sirvieron para reducir la propagación del COVID-19. Concluyeron que luchar con el estrés, el miedo, la ansiedad o la depresión de manera positiva es una necesidad actual y aprender y aplicarlas, fortalecerán a cada uno de los individuos, grupos sociales, entornos familiares y comunidades (43).

Estudio realizado en Lima, 2018, por Loli, AE; Danielli, R; Vladimir, V; Fernando, V. titulado La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de

Lima. Tuvieron como objetivo conocer la relación entre calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo. La muestra estuvo conformada por 638 profesionales de instituciones públicas y privadas que cursaban las distintas especialidades, maestrías, doctorados y diplomados a quienes se le aplicó el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO), elaborado por González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010) en México. Los resultados mostraron que existe un alto porcentaje de insatisfacción en los profesionales en cuanto a la calidad de vida laboral como del soporte institucional para el trabajo. Concluyeron que existe asociación de interdependencia entre ambas variables (44).

Chuquillanqui, GC; Villanes, JP; 2020, en Huancayo en su tesis desarrollada cuyo objetivo general fue; hallar la relación resiliencia y afrontamiento de estrés en estudiantes de 1° a 5° semestre de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo de tipo básico, no experimental con diseño, transversal, descriptivo correlacional. El grupo estudiado estuvo integrado por ciento ochenta estudiantes de Trabajo Social de una Universidad estatal del Perú. El proceso de recolección de datos se hizo a través de la escala de Resiliencia creado por Wagnild y Young, presentando un nivel de confiabilidad de 0.86 y el cuestionario de modos de afrontamiento (COPE), que presentó un nivel de confiabilidad de 0.87, en lo que fue la prueba piloto. Los datos obtenidos revelan la existente relación significativa de resiliencia con los estilos de afrontamiento de estrés, dado que el valor Chi Cuadrada (16.643) es mayor a 9.488 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. A nivel de las hipótesis específicas, podemos determinar que en lo que concierne a la variable resiliencia el nivel predominante es el alto, alcanzando un 82.2% de la población. En el estilo más frecuente de afrontamiento del estrés utilizado por los universitarios es el enfocado en la emoción, siendo un 45% del grupo de estudio. Frente a los hallazgos los intelectuales proponemos acciones a considerar a nivel de admisión a la universidad y al departamento psicopedagógico de la Facultad



teniendo en consideración las políticas universitarias. Palabras claves: Resiliencia, estrés, afrontamiento del estrés (45).

Zambrano, CA; 2019 en Arequipa, en su tesis desarrollada cuyo fin fue determinar la relación entre el nivel de afrontamiento ante la muerte y la calidad de vida, en personal de enfermería. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, la población y muestra fueron cuarenta y dos unidades de estudio entre profesionales de enfermería y técnico de enfermería. Utilizó como instrumentos el formulario de caracterización del personal de enfermería, el formulario de la escala de Bungen de Afrontamiento ante la Muerte y el cuestionario de Calidad de Vida ProQol, versión IV. Los hallazgos denotaron que la población de estudio fue caracterizada por el predominio del sexo femenino (88.1%), entre 25 a 35 años de edad (83.3%), en su mayoría solteros (61.9%), no tienen hijos (66.7%). En cuanto a la ocupación el 54.7% son enfermeras y el 45.3% es personal técnico de enfermería. Identificándose que las pérdidas que han sufrido a lo largo de su vida, les han marcado poco emocionalmente (33.3%) y negaron (47.6%) que la pérdida de un ser querido haya influido en cuidar pacientes. La población de estudio tiene de dos años a más en la atención de pacientes con cáncer (62%) y la frecuencia de muerte o situaciones de agonía de un paciente con cáncer fue de (16.7%) casi a diario y (64.2%) algunas veces al mes, de los cuales el (57.1%) refieren que algunas veces se han implicado emocionalmente con la muerte del paciente y (21.4%) afirmo que era muy frecuente y sin embargo la mayoría del personal (81%) no ha recibido formación específica para afrontar la muerte. Posteriormente determinó un nivel neutro de afrontamiento ante la muerte, en personal de enfermería (73.8); Asimismo concluyó un nivel medio de calidad de vida (54.8%). encontró relación entre el Afrontamiento ante la muerte y Calidad de vida (46).

Ríos, AR; 2021 en Lima, en su estudio desarrollado cuyo propósito fue: determinar si existe relación entre afrontamiento y síndrome de burnout en personal de enfermería que atiende pacientes Covid-19 en Lima, 2021. El estudio fue de enfoque cuantitativo, básico, de nivel descriptivo,

con diseño no experimental transversal; la muestra estuvo conformada por trecientos trabajadores de enfermería que atienden pacientes con Covid-19 en Lima. Entre los hallazgos pudieron evidenciar que existe correlación positiva débil 0,298 entre afrontamiento y síndrome de burnout; además correlación positiva débil entre síndrome de burnout y las dimensiones afrontamiento centrado en el problema, afrontamiento centrado en la emoción y otros estilos de afrontamiento; también, el 38,7% de los encuestados evidencian nivel medio de estilos de afrontamiento y el 43,3% de los encuestados evidencian nivel medio de síndrome de burnout. Finalmente concluyo que existe relación entre las variables de estudio (47).

Aranda, NI; Bello, LD. 2021, en Lima, en su tesis desarrollada la cual tuvo con propósito general: determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional, Huacho 2021. La investigación lo fundamentó bajo la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional, no experimental - transversal. Contó con una población muestral de 50 enfermeros del área covid – 19 del mencionado nosocomio, siendo la muestra el total de la población. Empleo la encuesta, el cuestionario con 34 ítems para el nivel de estrés y 24 ítems para afrontamiento con opciones de respuesta de Escala Likert. Como consecuencia de la prueba Rho de Spearman se obtuvo una significancia de  $0,009 < 0,050$  y un coeficiente de 0,366, siendo considerado como una relación significativa y de tipo positiva débil. Finalmente concluyó que existe relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021 (48).

Alva, AF; Valderrama, YY. 2021, en Trujillo en su tesis desarrollada cuyo objetivo general fue: determinar la relación de la sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19, Trujillo 2021. La investigación fue cuantitativa de tipo aplicada, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional, la muestra fue de sesenta y ocho enfermeras que laboran

en primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19. En los hallazgos tuvo una sobrecarga laboral de nivel alto en un 56%, y en relación a las dimensiones se observa en un nivel alto en carga física un 52%, carga mental un 64%, factores de organización un 66% y trabajo a turno un 36 %. También obtuvo el uso muy frecuente de las estrategias de afrontamiento activo en un 56% y apoyo social en un 52%. concluye que existe una relación directa de magnitud pequeña (-11) entre la sobrecarga laboral y el afrontamiento emocional, se identificó los niveles de carga laboral y las estrategias de afrontamiento emocional (49).

### **Antecedentes Locales**

Romero, KJ; Verde, M. 2021, en Huánuco, en su tesis realizada cuyo objetivo genera fue determinar la relación entre el clima social familiar y los modos de afrontamiento al estrés durante la cuarentena en alumnos de 5to de secundaria de la Institución Educativa Illathupa-Huánuco, 2020. El estudio lo fundamentó bajo la metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicado y no experimental. La población estudiada estuvo constituida por 251 estudiantes de sexo femenino y masculino, con una muestra de 120 estudiantes y el tipo de muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico intencional. Mediante la técnica de la encuesta, aplicó la Escala de Clima Social Familiar (FES) y el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE), considerando los aspectos éticos del consentimiento informado. La relación entre las variables fue analizada mediante la correlación de Pearson; apoyados mediante el SPSS V25, arrojando un  $p = 0.005 < 0.05$  por la cual se aceptó la hipótesis alterna y determinándose que existe una relación significativa al 31.2% ( $r=0.312$ ) entre el clima familiar y los modos de afrontamiento al estrés durante la cuarentena en alumnos de 5to de secundaria de la Institución Educativa Illathupa-Huánuco 2020, en un nivel bajo positivo (50).

Flores, LE; 2019 en Huánuco desarrollo su tesis cuyo propósito fue conocer la relación entre el Clima Social Familiar y los Modos de Afrontamiento del Estrés en pacientes oncológicos del Albergue "Jesús,

María y José”. El estudio lo fundamentó bajo la metodología de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de tipo correlacional; con una muestra de cincuenta pacientes oncológicos del Albergue, a quienes se les aplicó la Escala de Clima Social Familiar (FES) y el Cuestionario de Modos de Afrontamiento al Estrés (COPE), teniendo en consideración los aspectos éticos del consentimiento informado. La relación entre las variables fue analizada mediante la correlación de Rho Spearman; apoyados mediante el SPSS V22, mediante el cual el valor calculado de Rho es de 0.836, con un nivel de significancia de 0.001( $p < 0.05$ ); en tal sentido el clima social familiar está relacionado a los modos de afrontamiento al estrés. Finalmente concluyo, aceptando la hipótesis de investigación “Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Social Familiar y los Modos de Afrontamiento al Estrés en pacientes oncológicos del Albergue “Jesús, María y José” (51).

Campos, YY; Lastra, NL 2019 en Huánuco desarrollo un estudio cuyo proposito fue; comparar la calidad de vida de los estudiantes del 3ro, 4to y 5to año de las carreras profesionales de Psicología e Ingeniería Civil, UNHEVAL – Huánuco, 2017. La investigación se fundamentó bajo la metodología de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo; En el estudio no fue necesario realizar hipótesis ya que el diseño es comparativo y método descriptivo. En cuanto a la muestra estuvo conformada por los estudiantes de las carreras mencionadas, entre las edades de 18 a 25 años que cumplieron con los criterios de inclusión. Finalmente, en el estudio de investigación; encontró como resultados que la categoría predominante de la Calidad de Vida en ambas carreras estudiadas es de “Tendencia a Baja Calidad de Vida” con un 38,4% en Psicología y un 49,7% en Ingeniería Civil (52).

## 2.2. Bases Teóricas

### Teoría de afrontamiento

El afrontamiento de una persona depende de su trayectoria personal y de los valores y creencias que haya incorporado a lo largo de los años. Hablar del proceso de afrontamiento significa hablar de cambios en el pensamiento y la acción a medida que se desarrolla la interacción; el afrontamiento es, por lo tanto, un proceso en constante cambio en el que el individuo en algún momento debe confiar principalmente en estrategias, ya sean defensivas o de otro tipo. de los cuales cambian a medida que cambia su relación con el medio ambiente (53).

El afrontamiento se define como los esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que desarrolla un individuo para gestionar las demandas externas y/o internas que percibe como superiores o superiores a su propia capacidad de afrontamiento (54).

Respecto a los modos de afrontamiento, se describe dos tipos:

- El primero que implica búsqueda de estrategias o alternativas con base su costo, beneficio, elección y aplicación, también incluye un objetivo dirigido en base a su entorno y estrategias.
- El segundo es un afrontamiento más emocional, dirigidos a disminuir los trastornos emocionales y cuentan con estrategias como la evitación, la atención selectiva, las comparaciones positivas y la extracción de valores positivos a los acontecimientos negativos; otras estrategias están dirigidas a aumentar el grado de trastorno emocional (algunas personas necesitan sentirse realmente mal para encontrar consuelo).

El afrontamiento también se usa para conservar la esperanza y el optimismo, “para negar tanto el hecho como su implicación, para no tener que aceptar lo peor, para actuar como si lo ocurrido no nos importara (55).

## **Relación calidad de vida - teorías expuestas y enfermería**

Como profesional de enfermería que trabaja en un equipo multidisciplinario, el desafío es ser el cuidador y facilitador de estos recursos, contribuyendo a una mejor calidad de vida de los pacientes con cáncer. Las enfermeras también conectan los fundamentos de la teoría de afrontamiento, crisis, creencias y autocuidado para cambiar mejor el comportamiento y reducir las emociones negativas en pacientes con cáncer. El estilo de vida involucra la forma en que las personas piensan, sienten y actúan, trascendiendo el conocimiento personal y reflejando valores y tradiciones. Para algunos, son un conjunto de hábitos, consumos y costumbres de la vida cotidiana que, aunque históricamente heredados, se modifican fácilmente mediante intervenciones positivas o negativas a través de la comunicación y la educación social (56).

En cuanto a la promoción de la salud, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) dice que las enfermeras pueden preparar un camino hacia la salud en colaboración con otros profesionales, ya que trabajan en entornos diversos que brindan oportunidades ideales para la promoción de la salud, creando familias saludables, lugares de trabajo, escuelas y Entornos (57).

Este trabajo ve la necesidad de promover la salud como un eje extenso que también atraviesa el concepto de enfermedad, incluso allí donde se debe promover. Este punto puede denominarse exposición inicial a la calidad de vida y su relación con la vida de los pacientes oncológicos, ya que esta última tiene grandes limitaciones. La adaptación a la vida con cáncer o el mantenimiento de un nivel razonable de calidad de vida pueden verse relacionados con la reducción de las emociones negativas y la creación de situaciones de vida con suficiente satisfacción personal y diaria (58).

La práctica de enfermería en la disciplina de enfermería en cuanto a las referencias a la cognición, comportamiento, percepción y procesos

vitales, cambios en el individuo en relación con el medio ambiente, estos aspectos se relacionan con las dimensiones física, biológica, emocional y espiritual de la persona. Las teorías que están en el origen de la psicología y la enfermería contribuyen al surgimiento del bienestar, nuevos modelos y teorías del desarrollo humano que benefician a las personas y con ello mejoran los indicadores de calidad de vida antes mencionados. Los aspectos psicosociales forman parte de los cuidados que se brindan en la atención del cáncer y surgen de las respuestas y diagnósticos individuales del paciente, de la familia o de quienes componen el mundo del paciente (59).

En cuanto a la calidad de vida, existen aspectos físicos, sociales, psicológicos y espirituales que deben ser considerados por los enfermeros en la elaboración de los planes de cuidados. También se consideran aspectos como la salud mental en relación a las creencias, creencias y significado interior de cada paciente, solo escuchando al paciente y observando sus reacciones la enfermera puede compartir confianza y buen trato para mejorar la calidad de vida del paciente (59).

### **Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS)**

La Calidad de Vida Relacionada con la Salud es, pues, el aspecto de la calidad de vida que se refiere específicamente a la salud de la persona y se usa para designar los resultados concretos de la evaluación clínica y la toma de decisiones terapéuticas (60).

### **Calidad de vida y felicidad**

La definición de calidad de vida humana tiene implicaciones para la antropología filosófica. La formulación y uso del concepto de calidad de vida humana debe implicar también una filosofía social articulada desde una perspectiva cultural y política latinoamericana en el contexto de la interdependencia internacional.

### **Calidad de vida instrumental**

La calidad instrumental refleja una condición utilitaria, extrínseca y formal; significa perfección tecnocrática y sofisticación de medios independientemente de su contenido político y su relevancia cultural. Se identifica con la competición desenfrenada e interesada, que tiende a acumular bienes materiales, independientemente de los valores éticos establecidos colectivamente por la población (61).

### **La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem**

Dorothea E. Orem describe su teoría de los déficits de autocuidado como una teoría general que consta de tres teorías interrelacionadas: la teoría del autocuidado, la teoría de los déficits de autocuidado y la teoría de los sistemas de cuidado. Desde sus inicios, la enfermería ha sido considerada un producto social asociado al arte de cuidar, por lo que responde a la necesidad de ayudar a las personas cuando no tienen lo suficiente para sustentarse a sí mismos o a quienes dependen de ellos. Calidad y cantidad de los cuidados de soporte vital, identificación de los problemas de salud y necesidades reales y/o potenciales de las personas, familias y comunidades necesitadas de cuidados, autonomía o dependencia debido a las actividades realizadas por las enfermeras (62).

El autocuidado es una función humana reguladora que cada individuo debe aplicar conscientemente para mantener su vida y su estado de salud, desarrollo y bienestar, y como tal, es un sistema de actuación. La elucidación de los conceptos de autocuidado, necesidades de autocuidado y actividades de autocuidado constituye la base para la comprensión de las necesidades y limitaciones de movilidad de quienes pueden beneficiarse del cuidado. Como función reguladora humana, el autocuidado es distinto de otros tipos de regulación funcional y del desarrollo humano (62).

El autocuidado debe aprenderse y aplicarse de manera consciente y consistente en el tiempo, siempre de acuerdo con las necesidades



normativas de un individuo en cuanto a su etapa de crecimiento y desarrollo, estado de salud, características de salud o etapas específicas de desarrollo, factores ambientales y niveles de gasto de energía.

La teoría sugiere que la enfermería es un comportamiento humano expresado en un sistema de acciones que las enfermeras desarrollan (diseñan y realizan) a través de sus actividades profesionales en presencia o en relación con personas con limitaciones de salud que generan problemas de autocuidado o cuidado de la dependencia (62).

### **2.3. Bases Conceptuales**

#### **Calidad de vida**

Cuando hablamos de calidad de vida, nos referimos a un concepto que hace referencia a diferentes niveles de generalidad, que van desde el bienestar social o comunitario hasta algún aspecto específico de la naturaleza de un individuo o grupo. Así, la calidad de vida se define de manera diferente desde los aspectos filosóficos y políticos hasta los aspectos relacionados con la salud. A lo largo del tiempo se ha intentado llegar a una definición que abarque todos los dominios que implica el concepto de calidad de vida ya que combina componentes subjetivos y objetivos donde el común denominador es el bienestar individual. Dentro de estos últimos, estos se pueden agrupar en 5 áreas principales: bienestar físico (por ejemplo, salud, seguridad personal), bienestar material (privacidad, alimentación, vivienda, transporte, propiedad), bienestar social (relaciones con los demás) familia, amigos, etc.), desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución) y salud emocional (autoestima, relación con los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que las respuestas a cada una de estas áreas son subjetivas y varían ampliamente debido a factores sociales y materiales, la edad misma, la situación laboral o la política de salud (63).

#### **Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería**

La calidad de vida laboral se define como la satisfacción de los empleados con diversas necesidades a través de la participación en los recursos, actividades y resultados del lugar de trabajo. El atractivo laboral es otro factor del lugar de trabajo que juega un papel importante en la calidad de vida laboral de un trabajador (64).

De esta forma, la calidad de vida laboral puede definirse como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades realizadas en un entorno empresarial. Un ambiente de trabajo de calidad promueve la seguridad de los empleados y el crecimiento personal/profesional (65).

El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, así como con todo lo relacionado con su entorno laboral (66) .

- **Soporte institucional para el trabajo**

Se define como los elementos del lugar del trabajo que las instituciones facilitan a sus personales con el propósito de que los trabajadores desempeñen bien sus deberes.

Constituyen las siguientes sub dimensiones del soporte institucional para el trabajo:

1. Los procesos de trabajo: es el conjunto de actividades o tareas que se realizan con el fin de conseguir servicios necesitados para cada uno de los puestos de trabajo que tienen en cuenta las instituciones prestadoras de trabajo. Estos hechos involucran el proceso de trabajo, también la valoración del desarrollo de los mismos.
2. Supervisión laboral: es una serie de tareas implican el desarrollo de jerarquías inmediatas para permitir la constatación del cumplimiento de las tareas asignadas al personal que labora en una institución. Está medida evalúa el uso de los resultados de la supervisión, y permite la retroalimentación y satisfacción laboral.
3. Apoyo de los superiores para la realización del trabajo: este hecho involucra al superior o jefe de trabajo que tienen que brindar

soporte a sus empleadores para poder percibir buenos resultados y calidad en su ámbito laboral. Constituye una sub dimensión la satisfacción del trato que da los superiores a sus empleadores, el interés, el reconocimiento, la compensación y su apoyo en la solución de problemas.

4. Evaluación del trabajo: es la retroalimentación de los temas tratados anteriormente.
5. Oportunidades de promoción: es la posibilidad que tiene cualquier trabajador de cambiar de puesto para mejorar las condiciones tomando como base su desempeño.
6. Autonomía: es otorgar la independencia a los trabajadores para realizar las actividades sin miedo a represalias.

### **Seguridad en el trabajo**

La seguridad en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo. A tal efecto, las entidades públicas deberán promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños a la integridad física y psíquica de los trabajadores causados, relacionados o producidos durante el trabajo (67).

En Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, su Reglamento y sus respectivas reformas aprobadas por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Esta ley se aplica a todos los sectores de la economía y los servicios, incluidos todos los patrones y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada a nivel nacional, los trabajadores y funcionarios del sector público, los trabajadores de las Fuerzas Armadas del Perú y la Policía Nacional, así como los trabajadores por cuenta propia. trabajadores (67).

Asimismo, dado que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso que forma parte del sistema administrativo de gestión de los recursos humanos en las entidades públicas, la Dirección de Recursos Humanos

o la oficina que desempeñe su función en la entidad es el área responsable de su gestión de conformidad con las disposiciones de la Ley SST y las directivas correspondientes emitidas por SERVIR. Este concepto está relacionado con las condiciones que el patrón brinda a sus trabajadores, se les brindan recursos para prevenir los accidentes que puedan ocurrir en su trabajo diario en los diferentes establecimientos y así mantener satisfechos a sus trabajadores.

1. Procedimientos de trabajo: está asociada a la satisfacción con el diseño de los procesos de trabajo, que cada trabajador debe cumplir con las actividades encomendadas.
2. Salario: es la remuneración monetaria que los trabajadores reciben por la ardua actividad que realizan día a día y esta relacionado a la calidad de vida laboral, que se mide la satisfacción del trabajador y la suficiencia del mismo.
3. Insumos para el trabajo: son aquellos elementos o materiales que los trabajadores requieren para realizar adecuadamente sus labores establecidas.
4. Derechos contractuales de los colaboradores: es el conjunto de elementos que son considerados esenciales como la seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, movimientos de escalafón y protección a la salud para poder laborar protegidos.
5. Capacitación para el trabajo: son intervenciones destinadas a mejorar la capacidad de los trabajadores en sus actividades destinadas a mejorar la productividad de la institución.

### **Relaciones personales**

Las relaciones basadas en el respeto y la dignidad humana son aquellas basadas en los derechos humanos de los demás seres humanos y el respeto por la individualidad de los demás. Se consideran buenas relaciones sociales aquellas que buscan el respeto y la dignidad humana porque se ajustan a las normas de convivencia que garantizan el buen desarrollo de los seres humanos y de las sociedades. En este sentido, se consideran los siguientes aspectos:

- El respeto dentro de las relaciones personales es aceptar a los otros con sus virtudes y defectos.
- Entender que cada persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y criterio propio.
- Las ideas de las otras personas deben ser tomadas en cuenta, así no estemos de acuerdo con ellas (68).

Las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un conjunto de juicios al conocimiento de las personas de una organización, pues a través de los métodos formados entre ellas se logrará la compensación de la necesidad de vinculación social; mientras más satisfacción generen, más capaces serán de ayuda a alcanzar las metas establecidas por la organización. Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cuyo contenido es cada vez más amplio, cuyo fin debe ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su fin último es desarrollar una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfactoria (69).

Este tema hace referencia a la forma en que los diferentes individuos se relacionan, teniendo en cuenta los estados de ánimo, sentimientos, intereses, etc. de cada uno. Estas conexiones son importantes para mejorar la calidad de la vida social, adaptarse a nuevos entornos, mantenerse en contacto con los seres queridos y mantener una comunicación constante (70).

### **Prosperidad que se logra a través del trabajo**

Para logara este suceso es importante estar bien tanto psicológico como físico para lograr estar satisfechos con nuestro trabajo, disfrutar de lo que más sabemos hacer. Muchos autores mencionan esta dimensión forman parte de los factores de la calidad de vida laboral. Esta dimensión menciona:

1. Identificación con la institución: el personal que labora en una institución debe estar bien identificados con los objetivos metas, o propósitos de la institución.

2. Beneficios del trabajo del ocupado para otros: está vinculado con la importancia que el trabajo que da a otras personas, se mide a través de las apreciaciones que tiene el trabajador de dichos beneficios.
3. Satisfacción por la vivienda: es el conjunto de propiedades que se han logrado obtener a través del trabajo realizado por el colaborador.
4. Evaluación de la salud general
5. Evaluación de la nutrición: es la evaluar las percepciones del trabajador en cuanto a la disponibilidad a los alimentos de primera necesidad, en calidad y cantidad (71).

### **Desarrollo personal del trabajador**

El desarrollo personal es la culminación del proceso introspectivo en el que intentamos descubrir nuestra propia identidad, explorar nuestros talentos, mejorar nuestra salud, cambiar la forma en que vivimos y todo lo necesario para vivir en armonía con nuestro cuerpo y mente. Por otro lado, la palabra se refiere a nuestro desarrollo en el campo profesional (72).

El desarrollo personal o crecimiento personal se puede definir como el proceso o serie de procesos mediante los cuales las personas adquieren nuevas ideas y/o formas de pensar a través de las cuales pueden cambiar o crear nuevos comportamientos y actitudes. Gracias a estos nuevos pensamientos y comportamientos, las personas pueden mejorar su calidad de vida. El desarrollo personal se puede aplicar a casi cualquier área de la vida, ya que su objetivo final es ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos personales y sentirse más realizados en sus interacciones con ellos mismos y con los demás. Muchas de las habilidades y competencias profesionales que necesitas a diario están estrechamente relacionadas con tu desarrollo personal. Por ejemplo, para ocupar un puesto gerencial, generalmente se necesita tener buenas habilidades de liderazgo. Sin embargo, el desarrollo personal está vinculada a aspectos de la personalidad como la inteligencia emocional,

la confianza en uno mismo y la capacidad de comunicación, entre otros (73).

- Logros: es la percepción de alcanzar lo deseado en cuanto a una situación laboral que están relacionados con distintos indicadores.
- Expectativas de mejora: involucra a la apreciación de las posibilidades de poder mejorar en beneficios del trabajador.
- Seguridad personal: es contar con capacidades, habilidades y destrezas para poder desarrollar ciertas actividades sin errores, afrontando las situaciones adversas que se presenten en el lugar del trabajo (71).

### **Salud espiritual**

La salud mental puede ser entendida como un estado emocional, conductual y cognitivo positivo para las relaciones consigo mismo, con los demás y con una dimensión trascendente, dotando a las personas de sentido de identidad, actitud positiva, armonía interior y de vida por objeto. El estado de salud mental del equipo de atención también es un buen predictor de sus actitudes hacia el cuidado espiritual, lo que se relaciona con la conciencia del paciente de la presencia de un censo de sentido y propósito en la vida, la calidad del cuidado interpersonal y personal bienestar (74).

La Organización Mundial de la Salud define la salud como: un estado de completa salud física, mental y social, y no solamente la ausencia de dolencia o enfermedad. Esto significa que el sufrimiento no se limita a lo físico, sino que incluye todo el ser: espíritu, mente y cuerpo. Dependiendo de las medidas que se tomen, cada campo afecta al otro de manera positiva o negativa. Muchas veces, una enfermedad u otro problema de vida trae consigo un conjunto de factores que te afectan: malestar, duda, diagnóstico, exacerbación de síntomas, tratamiento, miedo, vergüenza, aislamiento, dependencia, cansancio, falsas esperanzas. Tanto es así que en muchos casos, se convierten en abrumadoras cadenas de pérdidas, muchas veces más allá de tu

capacidad de sobrellevarlas: mientras ya has aceptado una pérdida, otra pérdida parece estar asimilando e integrando. Por lo tanto, una persona debe ser considerada desde todos los aspectos de su salud, ya que la enfermedad afecta no solo el nivel físico, sino también el mental y el emocional (75).

Cuando hablamos de salud mental, nos referimos a encontrar sentido, propósito y sentido a la vida. No importa de qué religión seas, o incluso si eres religioso, no importa cuáles sean tus creencias, tienes necesidades espirituales para buscar respuestas a preguntas como ¿cuál es el propósito de mi vida? ¿De dónde vengo? ¿A dónde voy? ¿Qué sucede después de la muerte? Cuando estas preguntas son respondidas correctamente, puedes experimentar paz, alegría, esperanza y consuelo para enfrentar los momentos más difíciles, e incluso fortalecer tu sistema inmunológico. Alcanzar este estado de poder espiritual es de inmensa importancia para la restauración de la salud o el bienestar general (75).

Significa la esperanza, tener paz interior y muchas personas logran este proceso por medio de la religión, otros a través de músicas, arte, yoga, etc. Alcanzando así la paz mental (76).

### **Afrontamiento**

Enfrentarnos a una o varias situaciones hace que pongamos en marcha diferentes estrategias o recursos (en inglés coping estrategias) que requieren esfuerzo para superar, adaptar o resolver mejor los retos y dificultades. Por lo tanto, el afrontamiento requiere la implementación de una amplia gama de pensamientos y comportamientos que cambian constantemente para adaptarse a las necesidades y demandas. Sentimos que estas demandas o necesidades (internas y externas) nos abruman, exceden o frenan, y buscamos la forma más adecuada de enfrentar esos cambios no deseados, o cuando las consecuencias de estos eventos no son las que deseamos. Desde el momento en que nacemos se producen cambios en nuestra vida y aunque muchas veces



pasan desapercibidos, nos adaptamos a determinadas situaciones sin causarnos demasiadas molestias. No obstante, en algunas circunstancias que implican un cambio o un proceso de readaptación, hay personas que reaccionan de forma negativa, no saben qué hacer y experimentan emociones negativas (ansiedad, indefensión, abatimiento, desánimo) Cualquier situación puede ser susceptible de que pongamos en funcionamiento nuevas estrategias o recursos de los que ya disponemos, para afrontar de forma apropiada las circunstancias que nos limitan y sobrepasan (77).

### **Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID**

Cada individuo siente las emociones de distinta manera a los otros porque cada ser es único. Ciertas reacciones que generan las emociones son naturales, y otras reacciones se aprenden a través de la observación, sucesos o hechos que ya fueron experimentadas. Y por ello es necesario aprender a manejar esas emociones de la siguiente manera (78):

- Analizar los pensamientos que te nos asedian, definiéndolos y valorando si son reales o están adelantando acontecimientos. Valora tus circunstancias concretas.
- Cuidado con la sobreinformación. En esta época existen demasiada información que si no lo tomamos con calma podrían llevarnos a tomar decisiones incorrectas.
- Comparte dudas que te aquejan de las emociones, y se deben compartir con alguna persona de confianza que es capaz de poder escucharte y poderte expresar libremente delante de ello.
- Acepta tu emoción: es importante aceptar nuestras emociones ya sea de miedo o temor. Esto nos ayudara a ser más cautelosos y prudentes para poder ayudarnos y prestar más atención a las cosas que nos suceden.
- Aprende a relativizar, valorando siempre lo que supone la situación y diferenciar las cosas que están pasando sin temor alguno.

- Procura pensar siempre en positivo, poniéndote objetivos a diario para poder evitar pensar en otras cosas que no valen la pena.

### **Resolución de problemas**

La resolución es el acto y el resultado de la resolución. Este verbo puede significar encontrar una solución a algo o determinar algo. Los problemas, por otro lado, son dificultades, frustraciones o inconvenientes. El concepto de resolución de problemas tiene que ver con procedimientos que permiten resolver problemas complejos. Este concepto puede referirse a todo el proceso de la etapa final cuando el problema está efectivamente resuelto (79).

Las habilidades para resolver problemas se pueden definir como la capacidad de identificar un problema, dar pasos lógicos para encontrar la solución deseada y monitorear y evaluar la implementación de esa solución. Es una capacidad cognitiva, flexible y adaptable basada en la apertura, la curiosidad y el pensamiento divergente basado en la observación y la comprensión precisa del entorno. Estas actitudes conducen a la autoeficacia y el empoderamiento, lo que permite a las personas resolver problemas a través del pensamiento crítico y la toma de decisiones (79).

Es la capacidad de identificar para identificar inconvenientes, buscando siempre la solución, realizando la implementación de la solución. Son destrezas cognoscitivas, flexibles y adaptativas que genera apertura, curiosidad y pensamiento divergente a partir de la observación y reconocimiento específico del entorno. La resolución de problemas conduce a la autoeficacia y al empoderamiento, permitiendo a los individuos utilizar el pensamiento crítico para tomar decisiones (80).

Es una forma anticipada de resolver los conflictos que se dan en el área del trabajo para favorecer las relaciones de trabajo. Los motivos por lo que nacen muchos problemas en el ambiente de trabajo son: falta de comunicación, opiniones distintas, querer suplantar roles, liderazgo hostil, cansancio laboral, distintas personalidades, cambios en el modo de trabajo.

Para poder resolver los conflictos es necesario tener un proceso de comunicación que sea fluida, explicar de forma precisa los beneficios de esos cambios, planificar las metas conjuntamente y escuchar a los trabajadores para que sientan involucrados. Es importante considerar los criterios: fomentar la comunicación, mejorar la capacidad de negociación, promover las habilidades como la empatía, escucha activa y la sinceridad entre los colaboradores que permitirá mejorar las relaciones en los ambientes de trabajo y detectar los conflictos a tiempo (56).

La resolución de problemas a veces implica resolver problemas pragmáticos. La forma en que el contexto contribuye al significado y la semántica, es decir, a la interpretación de una pregunta. La capacidad de comprender cuál es el objetivo final de un problema y las reglas que podrían aplicarse es clave para la resolución de problemas. A veces, los problemas requieren un pensamiento abstracto o soluciones creativas (81).

Existen cinco pasos básicos para un proceso efectivo de resolución de problemas y son los siguientes:

- Identificar y analizar el problema.
- Enumerar las posibles soluciones.
- Evaluar dichas opciones y elegir la mejor solución.
- Implementar la solución elegida.
- Evaluar la eficacia.

Por esta razón, la capacidad de resolver problemas es de gran importancia para los individuos y las organizaciones. Algunos de los beneficios incluyen:

- Hacer posible lo imposible. El conocimiento por sí solo no es la clave para resolver problemas, sino que, complementado con enfoques sistemáticos de resolución de problemas, marca la diferencia. Esto ayuda a los individuos y organizaciones a superar los desafíos peligrosos.

- Te hace destacar. La gente está entrenada para hacer lo usual. Han adquirido habilidades y conocimientos en lo que hacen. Sin embargo, la gente difícilmente puede resolver problemas cuando son inesperados o sin precedentes. Si te conviertes en un «solucionador de problemas» habitual en tu lugar de trabajo, eres fácilmente notado, reconocido y apreciado.
- Aumento de la confianza. No importa dónde trabaje o cuál sea su profesión, tener la capacidad de resolver problemas aumentará su nivel de confianza. Debido a que está seguro de su capacidad para resolver problemas, no pierde tiempo preocupándose por lo que hará si surge un problema. (81)

### **Autocrítica**

La definición de autocrítica que podemos leer en la RAE se refiere a emitir juicios críticos sobre el propio trabajo o comportamiento. Es que el hombre está constantemente teniendo un diálogo interior o diálogo consigo mismo, en el que muchas veces se critica a sí mismo de manera automática e inconsciente. Caer en la autocrítica es inevitable, es algo con lo que nacemos, según la forma que adopte, las consecuencias que produzca, es una autocrítica positiva que sube nuestra autoestima, o una autocrítica negativa. La crítica nos hace sentir mal. La autocrítica significa la crítica que cada uno de nosotros realizamos sobre las acciones o comportamientos que realizamos, es decir, criticarnos a nosotros mismos en primera persona (82).

La autocrítica es un carácter que tienen las personas para admitir sus errores para luego corregirlos. Según los expertos en psicología, la autocrítica puede dar a las personas un mejor sentido de sus verdaderas habilidades al tiempo que mejora su calidad de vida y las relaciones y relaciones que puedan tener en su entorno de trabajo, hogar, aula de aprendizaje y donde sea que lo tenga. participar en actividades similares o pertenecer a la misma clase viven juntos (83).

La autocrítica no es solo una revisión del comportamiento, también implica monitorear el desempeño de un individuo en diferentes áreas, todo con el objetivo de mejorar lo que se hace. La autocrítica en términos académicos debe tener en cuenta qué tan bien nos califican y califican en los esquemas de evaluación propuestos por la escuela. Si la calidad final decae, estas calificaciones deben compararse con las calificaciones actuales, y el objetivo del estudio debe cambiar u optimizar la forma en que se estudia, revisa o practica la materia en la que se detectan anomalías (83).

Es la disposición que tienen los profesionales de salud para admitir los errores que cometen para corregir posteriormente. También permiten conocer a personas con sus verdaderas destrezas, mejorando así la calidad de vida y la vinculación intrapersonal que podrían tener en un ambiente de trabajo, familia, aula de estudio y cualquier otro espacio en el que se tenga que vivir con personas que realicen trabajos similares o que pertenezcan a **una** línea jerárquica (84).

### **Expresión emocional**

La expresión de la emoción corresponderá a una de las dimensiones de la expresión conductual. Cualquier proceso mental requiere experiencias emocionales de mayor o menor intensidad y de variadas cualidades hedónicas. Las emociones son experiencias omnipresentes en todos los procesos mentales. Al igual que otras dimensiones de la experiencia afectiva, la dimensión de expresión conductual tiene un claro valor funcional. Podemos destacar las siguientes características: (85)

- Es un vehículo de comunicación a otras personas acerca de la emoción que se está experimentando, lo que permite predecir en cierta medida las conductas que serán más probables del sujeto. Es el más importante modo de comunicación no verbal.
- Permite cierto grado de control de la conducta de los demás, ya que sirve como estímulo discriminativo (ED) de las

respuestas apropiadas en esa situación por parte de los otros. Diferentes experiencias emocionales harán que el sujeto que las padece reaccione de diferente manera ante las conductas de los demás, emitiendo distintas contingencias de reforzamiento, castigo, o ausencia de las mismas, de forma consistente.

- La expresión facilita e incrementa dicha experiencia afectiva, haciendo que ésta sea más saliente e incluso que las funciones que cumple se lleven a cabo con mayor eficacia. Retomando la clásica de James-Lange, expresar la ira hará que todavía nos sintamos más furiosos, mientras que el reír puede ser un buen ejercicio para potenciar el buen humor.
- Además, la manifestación de la emoción optimiza la función de la reacción afectiva. La propia expresión de ira, por ejemplo, moviliza los recursos fisiológicos y psicológicos para potenciar una respuesta agresiva o defensiva y que ésta se ejecute con mayor intensidad y eficiencia (85).

Es el conjunto de destrezas intelectuales que están relacionados con los sentimientos y el procesamiento de la información emocional, que están organizadas jerárquicamente desde lo más simple a complejas como la habilidad de percibir, usar, razonar, entender y transmitir las emociones. Manejando y administrando las emociones (86).

### **Apoyo social**

Es un proceso terapéutico basado en identificar y confrontar los pensamientos dañinos e ilógicas que nos embisten ante determinadas circunstancias (61).

Son las apreciaciones y la realidad de que existe otros individuos que se preocupan por nosotros porque somos parte del grupo social que nos pueden ayudar con alguna cosa. Aunque todos necesitamos contar con cierto grado de ayuda social, varios son discriminados en cuanto al color de la piel, sexo, edad, raza. Esto ocurre debido a los distintos aspectos

sociales que integran cada individuo (por ejemplo, la educación recibida) como biológicos (87).

El apoyo social es un conjunto de recursos psicológicos (de otros) que significa mucho para un individuo y lo hace sentir apreciado y valorado. Consisten en expresiones que implican influencia positiva y transacciones interpersonales que ofrecen ayuda o asistencia a una o varias personas. Esto permite que las necesidades sociales básicas de un individuo se satisfagan a través de la interacción con los demás (88).

El apoyo social, las relaciones que mantenemos con las personas con las que tratamos habitualmente, es un excelente recurso de adaptación y se asocia a mayores niveles de salud y bienestar. Quienes padecen emociones negativas tienen en este tipo de apoyos sociales excelentes aliados para superar el duelo, el estrés o la depresión. Por el contrario, los bajos niveles de apoyo social son un factor de riesgo asociado a una mayor exposición a las consecuencias negativas de situaciones de estrés, adversidad, etc. Esto aumenta el riesgo de trastornos del estado de ánimo (89).

### **Tipos de apoyo social**

- Soporte benéfico en relación al tipo de apoyo recibido.
- Apoyo emocional, el reconocimiento de nuestras emociones por otras personas, además de la muestra de cariño y preocupación por parte de otras personas.
- Ayuda perceptible, el abastecimiento de bienes materiales, servicios o apoyo monetaria por parte de otro individuo.
- Ayuda en cuanto a la información, relacionado a la acción de proponer, ordenar, sugerir o proveer de información útil a otro ser.

### **Reestructuración cognitiva**

La cognición es un concepto difícil de definir. Sin embargo, se puede generalizar como un conjunto de habilidades que nos permiten

comprender el mundo y procesar toda la información que nos presenta. Sin embargo, estos mensajes no siempre se reciben de la forma correcta. Nuestras experiencias siempre afectarán nuestra percepción de las cosas, y nuestros pensamientos siempre estarán asociados con la forma en que procesamos la información. El resultado es no comprender realmente la situación u objeto que se nos presenta. Lo asociamos con nuestras experiencias pasadas y podemos convertirlo en un giro que puede afectar nuestras emociones. Sin embargo, esto no exime de poder realizar modificaciones utilizando técnicas adecuadas (90).

La reestructuración cognitiva es un procedimiento técnico mediante el cual las personas aprenden a cambiar algunos de los patrones de pensamiento distorsionados que conducen a la angustia emocional y la depresión. La piedra angular del reencuadre cognitivo es un pensamiento automático, un pensamiento que llega a las personas de forma involuntaria en muchas situaciones de sus vidas (91).

La reestructuración cognitiva es una técnica que se centra en nuestros pensamientos. Mediante la misma, se enseña a las personas a cambiar aquellos pensamientos desadaptativos por otros que los ayudan a no sufrir tanto. Así pues, la reestructuración cognitiva es una de las técnicas cognitivo-conductuales más sugerentes dentro del repertorio de un psicólogo. Si cambiamos determinados pensamientos, cambiaremos las emociones asociadas a estos, con lo cual nos sentiremos mejor (92).

Es un proceso terapéutico basado en identificar y confrontar los pensamientos dañinos e ilógicos que nos embisten ante determinadas circunstancias (87).

### **Evitación de problemas**

Es evitar los conflictos sociales o interacciones que involucren un riesgo de percusión, crítica o humillación (93).



Los problemas son la mayor fuente de estrés de las personas, sin embargo, los problemas son inevitables a lo largo de la vida, por lo que aprender a manejarlos sin afectar negativamente a la persona misma es crucial. El afrontamiento evitativo se refiere a evitar los problemas al no pensar en ellos, esperar a que los problemas se resuelvan solos, culpar a los demás por los errores, distraerse con otras actividades para evitar pensar en los problemas, etc. Las estrategias psicológicas específicas de este tipo de afrontamiento psicológico son la negación (no pasó nada), evitar actividades que les recuerden el problema, poner excusas, consumir sustancias, usar el humor para minimizar la importancia de la situación en la mayoría de los casos se trata de un estilo de afrontamiento desadaptativo, ya que impide la ejecución de políticas (activas y/o reactivo) para tratar el problema (94).

De hecho, todos usamos o hemos usado la evitación como forma de afrontar situaciones que nos incomodan. Nos sentimos tan mal que pensamos que la única manera de reducir o eliminar este malestar es evitando las cosas que nos están haciendo sufrir. Esta es una respuesta que, si bien puede parecer beneficiosa a corto plazo (a medida que desaparecen las molestias), es muy dañina a la larga y hará que nos obsesionemos con el problema. A continuación, te explicamos por qué sucedió esto y sus consecuencias. También discutiremos los tipos de evitación disponibles, las características de los evitadores y otras estrategias que podemos usar en estas situaciones.

La evitación es la forma en que afrontamos una situación que nos genera miedo, malestar, dolor o sufrimiento. Puede darse de dos formas: cuando anticipamos algo malo o desagradable y lo evitamos (evitación por anticipación) o cuando ya estamos en esa situación mala y desagradable y lo que queremos es huir o escapar de ella (huida). La evitación experiencial es el proceso por el que uno intenta evitar las propias vivencias (pensamientos, sentimientos, recuerdos, conductas, etc), aunque le puede perjudicar en el futuro. Muchas de las estrategias de afrontamiento que hemos desarrollado suponen una forma de evitar nuestra propia experiencia. Dentro de estas estrategias encontramos por

ejemplo la distracción, el consumo de alcohol y drogas, racionalizar pensamientos, adicciones, etc (95).

### **Retirada social**

Esta termino admite varios usos en nuestro medio. Es el abandono del lugar que se estaba ocupando hacia otro lugar más seguro (96).

El aislamiento social se refiere a la falta de conexión social y a tener pocas personas con las que interactuar regularmente. Puede vivir solo y no sentirse solo o aislado socialmente o, por el contrario, puede sentirse solo cuando está rodeado de otras personas (97).

El aislamiento social ocurre cuando una persona se retira involuntariamente por completo de su entorno, aunque no lo perciba como tal. Es también un intento o estímulo para alejar o marginar a la propia persona, afirmar su maldad, criticar su actitud o apariencia, y/o insultar, humillar, calumniar, insultar o incluso calumniar a sí mismo o a sus seres queridos (98).

## CAPITULO III. METODOLOGÍA

### 3.1. **Ámbito**

El ámbito de estudio fueron las instalaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán donde desarrollan sus labores los profesionales de enfermería, es un hospital tipo con internamiento, categoría III-1, con atención las 24 horas. Ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán N° 950 en departamento de Huánuco, Provincia de Huánuco, distrito de Huánuco, Perú. Cuenta con los servicios básicos de Hospitalización (Medicina, Cirugía, Pediatría); por su capacidad resolutive y su nivel de complejidad, es un Hospital referencial para las distintas provincias del departamento de Huánuco. En ello cuenta con una cartera de servicios el cual brinda atención en Laboratorio especializado, Diagnóstico por imágenes, Consulta externa en medicina general, medicina interna, medicina familiar, neurología, psiquiatría, pediatría, enfermería, psicología, odontología, nutricionista, atención en emergencias, emergencias obstétricas, atención inmediata del recién nacido, alojamiento conjunto, unidad de cuidados intensivos adulto y neonatal, fisioterapia y rehabilitación; entre otros.

### 3.2. **Población**

La población estuvo conformada por 255 enfermeros del Hospital Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión.

<b>Áreas</b>	<b>Cantidad</b>
Cirugía especializada	13
Servicio de medicina	2
Consultorio externo	8
Cirugía especializada	7
Alojamiento conjunto	5
Tamizaje neonatal	2
Cuidados intermedios – alojamiento conjunto lactario de hospitalización	4
COVID 19 – UCI	14
Unidad de cuidados intermedios	27
Servicio gineco-obstetricia	10

Servicio de centro quirúrgico	26
Servicio de recuperación posanestésico	13
Servicio de emergencia	17
Servicio de pediatría	9
Servicio de UCI general	32
Servicio de neonatología	11
Consultorio externo CAS COVID	12
Hospitalización y unidad de vigilancia intermedia	21
Servicio central de esterilización y suministros	3
Consultorio externo profesionales de enfermería en confinamiento	3
Departamento de enfermería –unidad renal	11
<b>Subtotal</b>	<b>250</b>
<b>Programas estratégicos</b>	<b>Cantidad</b>
Jefatura	1
CRED-ESNI	3
Targa	1
<b>Subtotal</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

#### **Criterio de inclusión:**

Se incluyeron en el estudio al:

- Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano con más de dos años de antigüedad.
- Evidencie aparente buen estado general de salud.
- Quienes firmaron el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión:**

Se excluyeron del estudio a:

- Profesionales de enfermería que se encuentran con licencia o permiso continua por más de 15 días.
- Que se encuentre con algún problema de salud.
- Quienes no firmen el consentimiento informado.

### 3.3. Muestra

La muestra estuvo conformada por 56 enfermeros de diversos servicios, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico por aleatorio simple, hallada por la fórmula de la población conocida.

$$n = \frac{1,95^2 * 255 * 0,95 * 0,05}{0,05^2(255 - 1) + 1,95^2 * 0,95 * 0,05} = 56$$

### 3.4. Nivel y Tipo de estudio

#### Nivel de estudio

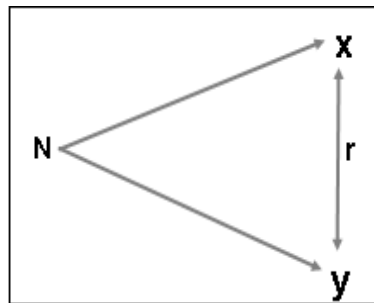
Corresponde a un estudio de nivel relacional, el cual es un tipo de método de investigación no experimental donde el investigador mide dos variables. Con el objetivo de buscar relación o asociación mediante la estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña (99).

#### Tipo de estudio

- **Cuantitativa:** ya que se utilizaron instrumentos para generar datos cuantificables, que luego fueron examinados mediante estadística descriptiva e inferencial.
- **Básica:** puesto a que se obtuvo nueva información a través del estudio de las variables, lo que generó resultados que orientaron futuras investigaciones.
- **No experimental:** porque no se manipuló ninguna de las variables a examinar, y sólo se observaron los hechos tal y como ocurren en la naturaleza.
- **Prospectivo:** debido a que se realizaron en el futuro y los datos se recopilaron mediante el uso de fuentes primarias.
- **Transversal:** se debe a que los instrumentos utilizados en la muestra se utilizaron una sola vez y las variables se midieron una sola vez.

### 3.5. Diseño de investigación

Puesto a que el estudio se clasifica de nivel relacional, se tomará en cuenta un diseño correlacional, donde se represente a las dos variables a estudiar, buscando su asociación o relación entre sí (factores y cumplimiento de la vacunación) tal como se muestra en el siguiente gráfico.



**Dónde:**

- M** = Representa a la muestra en estudio
- x** = Observación de la variable independiente
- y** = Observación de la variable dependiente
- r** = Representa la relación de dos variables

### 3.6. Métodos, técnicas e Instrumentos

#### Métodos

El método a emplear en el estudio será el método descriptivo, puesto a que se busca un conocimiento inicial de la realidad que se produce de la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante el estudio de las informaciones obtenidas por diversos autores y la contrastación hecha por los resultados conseguidos.

#### Técnicas

La técnica empleada fue la encuesta, con la cual se pretendió obtener información precisa del estudio de una forma personalizada de gran utilidad en la investigación.

**Encuesta.** Es una técnica realizada en una muestra representativa de sujetos, utilizando procedimientos estandarizados para *“obtener medidas cuantitativas de una variedad de características objetivas y subjetivas de una población”*.

### **Instrumentos**

En cuanto al instrumento usados fueron los cuestionario para la medición de las variables, que constituye un conjunto de preguntas que están ordenadas de manera coherente, con sentido lógica y psicológica. Además, se expresa en un lenguaje sencillo y claro que permite la recolección, procesamiento y análisis de la información necesaria para cumplir y lograr los objetivos con previo consentimiento informado.

**Cuestionario de medición de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería (Anexo 04).** Instrumento que fue pautado por Gonzales, Hidalgo, Salazar, Preciado (65) y Peñarrieta, Santiago, Krederdt, Guevara, Chavez (66). Consta de 38 ítems y seis dimensiones. La valoración general es baja = 0 – 40, media = 41 – 80 y alta = 81 – 152. La valoración específica es como sigue: soporte institucional para el trabajo: baja = 0 – 13, media = 14- 32 y alta = 33 – 44. Seguridad en el trabajo de baja = 0 – 8, media = 9 – 20 y alta = 21 - 28. Relaciones personales: baja = 0 – 9, media = 10 – 11 y alta = 12 – 16. Bienestar logrado a través del trabajo: baja = 0 – 6, media = 7 -11 y alta = 12 – 20. Desarrollo personal del trabajador: baja = 0 – 8, media = 9 – 20 y alta = 21 – 28. Salud espiritual: baja = 0 – 9, media = 10 – 11 y alta = 12 – 16.

**Cuestionario de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 del profesional de enfermería (Anexo 05).** Fue pautado por Cano, Rodríguez, García (67) consta de 40 ítems y ocho dimensiones, cuya valoración general es como sigue: buena = 0 – 6, en proceso = 7 – 11 y baja = 12 – 20. La valoración específica consta de: resolución de problemas, autocrítica, expresión emocional, pensamiento desiderativo, apoyo social,

reestructuración cognitiva, evitación de problemas y retirada social de: buena = 0 – 6, en proceso = 7 – 11 y baja = 12 – 20.

**Cuestionario de características generales (Anexos 06).** Este instrumento recopila datos de las características sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, procedencia, estudios de posgrado, capacitaciones en cuidado de pacientes con COVID 19 y experiencia laboral.

### 3.7. Validación y confiabilidad de instrumentos

La validación de un instrumento de investigación se refiere al proceso de evaluar las preguntas de la encuesta para asegurar su confiabilidad (68). Por ello los instrumentos fueron validados mediante comentarios y análisis que los cinco expertos nos brindaron, estos fueron especialistas en su ámbito, quienes decidieron si nuestro instrumento se aplica con un diseño de precisión científica oportuna para obtener resultados adecuados a lo que persigue la investigación.

Nº	Jueces expertos	Profesión
1	Gianny R. Garay Cabrera	Lic. En enfermería Enfermera neonatóloga
2	Holger Aranciaga Campos	Lic. En enfermería Dr. En ciencias de la salud
3	Ennis Segundo Jaramillo Falcón	Lic. En enfermería c
4	Enith Ida Villar Carbajal	Lic. En enfermería Dra. En ciencias de la salud
5	Tania Fernández Ginés	Lic. En enfermería Docente de la facultad de enfermería

Posteriormente una vez obtenido los resultados de evaluación por los expertos, se pasó a realizar la validación empleando el método estadístico de ponderación por promedio por cada instrumento y además se utilizó la validación de constructo..

#### Confiabilidad

La confiabilidad nos indica el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produzca los mismos resultados y la validez



se refiere al grado en el que un instrumento mide lo que se supone que debe medir (64). Es calculada mediante el “Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad del instrumento y puede calcularse de dos maneras: a partir de las varianzas (Alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado)”.

El cuestionario de medición de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería (Anexo 04) y cuestionario de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 del profesional de enfermería (Anexo 05), se encuentran en una puntuación de 0.92 (92), que indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

### 3.8. Procedimientos

Se administró los instrumentos de recolección de datos.

- **Autorización.** Se realizó las coordinaciones con los jefes de cada servicio del Hospital para dar a conocer del desarrollo de la investigación y obtener el acceso a información de los enfermeros, mediante la solicitud de permiso al jefe de recursos humanos.
- Se identificó a la población por medio del registro de recursos humanos.
- **Capacitación.** Los datos fueron recogidos únicamente por nosotros los investigadores.
- **Aplicación de los instrumentos.** Se ejecutó la recopilación de datos, previa información detallada del estudio y aplicando primero los documentos de consentimiento informado y a su vez el de compromiso de confiabilidad. El investigador proporcionó los cuestionarios a cada enfermero para que los desarrolle en un determinado tiempo. En caso de que el personal de salud presente alguna duda para el desarrollo del cuestionario, el investigador brindó apoyo necesario para el relleno del cuestionario.
- Se verificó el llenado correcto de los datos.
- Se procesó los datos recolectados.

### 3.9. Tabulación y análisis de datos

Se abordó estas fases:

- **Revisión de los datos.** Se analizó de manera crítica cada uno de los formularios que se utilizaron y se continuo con el análisis a través del software SPSS versión 25.0 y el Programa Microsoft Excel haciendo uso de un equipo de cómputo.
- **Codificación de los datos.** La recolección de datos se modificó en códigos numéricos de acuerdo con las respuestas esperadas en los cuestionarios respectivos según las variables de estudio.
- **Clasificación de los datos.** Se llevó a cabo de acuerdo con el tipo de variables de forma categórica, numérica y ordinal, donde posteriormente los datos se presentaron en forma descriptiva e inferencia.
- **Presentación de datos.** La descripción de los datos categóricos se realizó mediante tablas de frecuencia y sus gráficos de variables en estudio. Los datos numéricos se analizaron mediante medidas de: tendencia central. De dispersión, de posicionamiento y de forma. Para contrastar la hipótesis se empleó la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, luego los datos fueron analizado e interpretados en las tablas realizadas, acorde con la operacionalización de variables.

#### **Análisis de los datos estadísticos**

Los datos se presentarán en forma descriptiva e inferencial.

- **Análisis descriptivo.** Se aplicará la estadística descriptiva en las variables categóricas, su presentación fue con frecuencia y porcentaje de las categóricas aplicadas. Se utilizó tablas y figuras para la presentación de los resultados obtenidos, garantizando una mejor comprensión de la realidad evidenciada en la ejecución de la investigación.
- **Análisis inferencial.** Para contrastar la hipótesis se realizó mediante la estadística no paramétrica, considerando que las

variables de análisis son de tipo categóricas y no siguen una distribución normal, en se empleó el estadístico de Correlación de Spearman, asumiendo un límite de valor p 0,05 para establecer la significancia.

### **3.10. Consideraciones éticas**

El estudio cumplirá con los siguientes principios éticos:

#### **Respeto a las personas**

Que indica que cada individuo es completamente libre de participar como unidad de estudio, en el caso que aceptación o no, siempre es importante brindar un buen trato por los derechos que nos compete a cada uno. Si el adulto mayor acepta ser participe se le brindara primero los documentos de consentimiento informado y confiabilidad de información, aclarando amablemente las dudas que se le puede prestar y siempre respetando su decisión.

#### **Beneficencia**

Se refiere a la acción de no hacer daño físico ni psicológico al investigado, más bien se debe componer el bien en las actividades que se realizan, esta investigación necesita ser investigada solo por personas competentes, ante todo si se llegan utilizar algún procedimiento específico o equipos tecnológicos. Es de vital importancia asegurar a la población en estudio que su participe en la investigación no se va usar en su contra.

#### **Justicia**

Es dar a quien le pertenece lo suyo, lo merecido, lo que le corresponde, lo propio y lo necesario, por eso, el procedimiento de los datos se hizo teniendo en cuenta las variables de estudio sin ninguna excepción. Estas personas tuvieron un trato justo sin ninguna discriminación y sin invadir su privacidad, así mismo respetando su decisión y privacidad.

## CAPITULO IV. RESULTADOS

## Análisis descriptivo

Tabla 01. Descripción de las características generales de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.

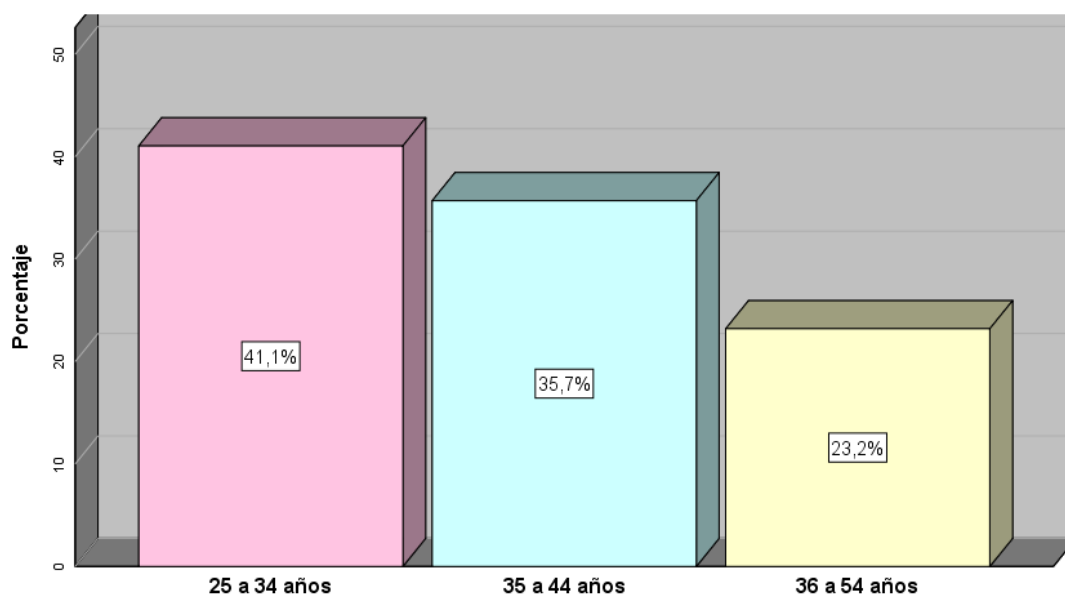
Características generales de los profesionales de enfermería	n = 56	
	f	%
<b>Características sociodemográficas</b>		
<b>Edad</b>		
De 25 a 34 años	23	41.1
De 35 a 44 años	20	35.7
De 36 a 54 años	13	23.2
<b>Sexo</b>		
Masculino	11	19.6
Femenino	45	80.4
<b>Procedencia</b>		
Costa	12	21.4
Sierra	38	67.9
Selva	6	10.7
<b>Características académicas</b>		
<b>Estudios de Posgrado</b>		
Si	35	62.5
No	21	37.5
<b>Capacitación en cuidado de pacientes con COVID 19</b>		
Si	44	78.6
No	12	21.4
<b>Características laborales</b>		
<b>Experiencia laboral</b>		
Si	54	96.4
No	2	3.6
<b>Años de experiencia</b>		
2 años	9	16.7
5 años	14	25
Más de 5 años	31	55.4

**Fuente.** Encuesta de características generales de los profesionales de Enfermería de un Hospital público de Huánuco. 2022. (Anexo 01)

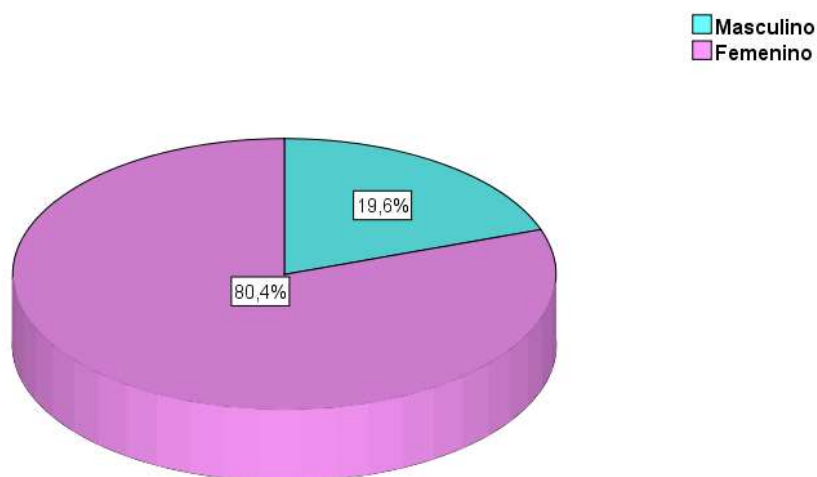
**Interpretación.**

En la tabla 01, respecto a las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería en estudio, donde el 41.1% (23) tuvo entre 25 a 34 años, seguido de 80.4%(45) fueron femeninos, el 67.9%(38) fueron de la sierra. Respecto a las características académicas el 62.5%(35) tuvieron estudios de posgrado, el 96.4%(54) de los profesionales de enfermería tenían

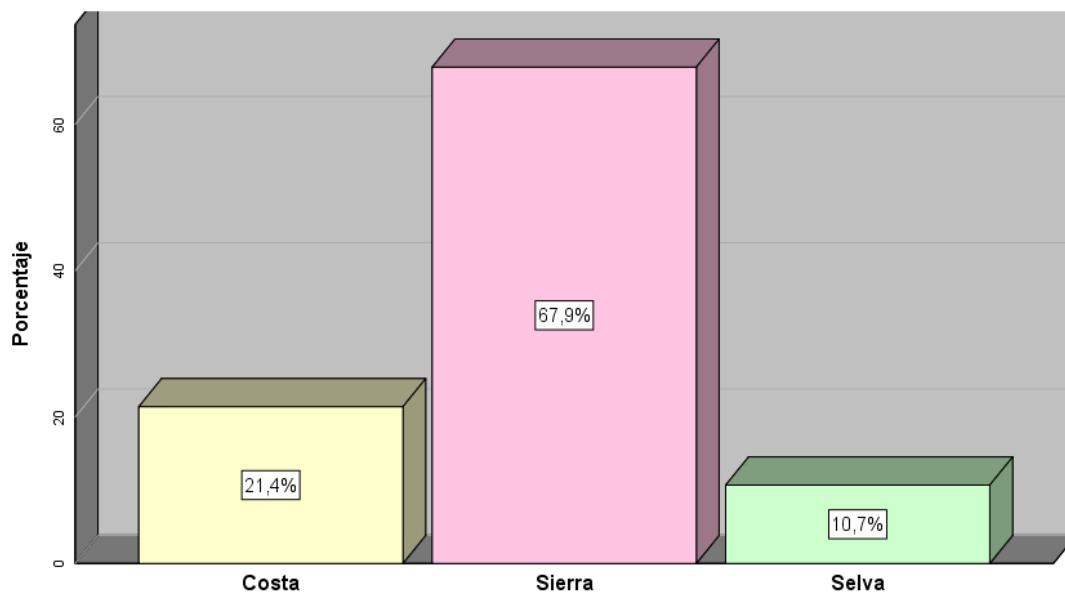
experiencia laboral, seguidamente el 55.4%(31) una experiencia más de cinco años.



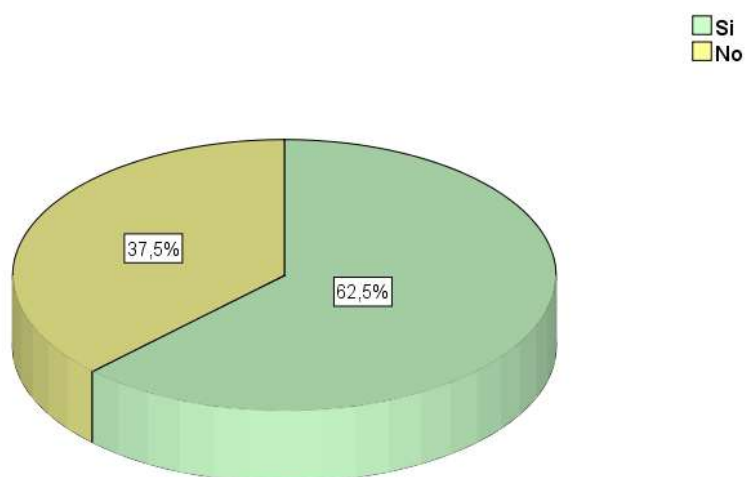
**Figura 01. Descripción grafica de la edad de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



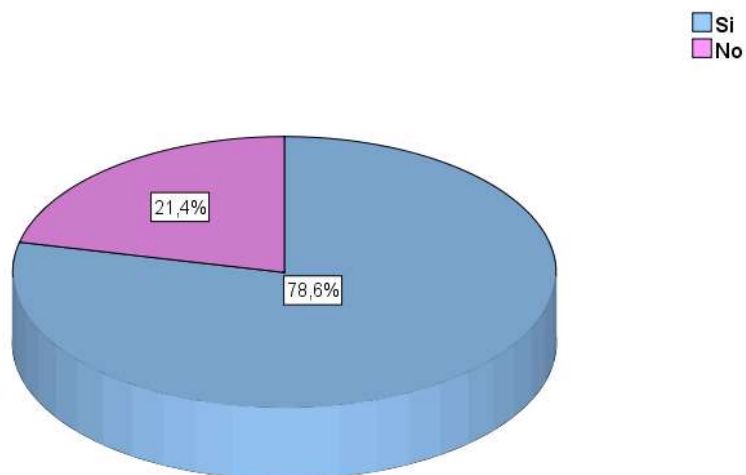
**Figura 02. Descripción grafica del genero de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



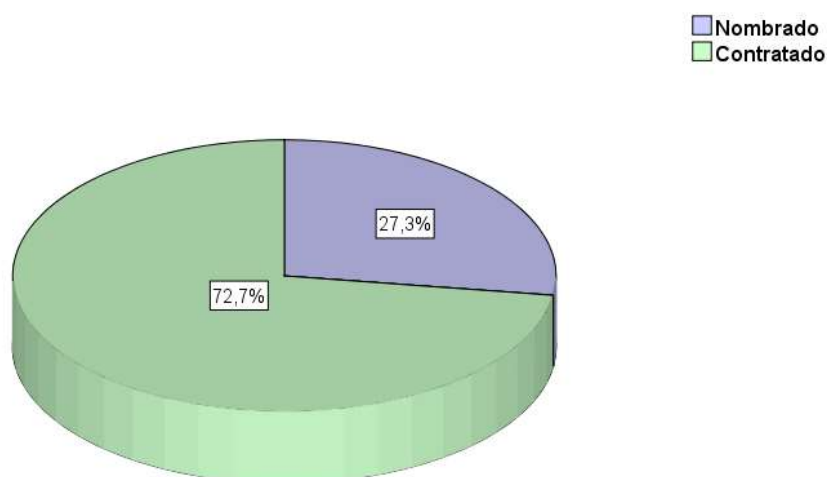
**Figura 03. Descripción grafica de la procedencia de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



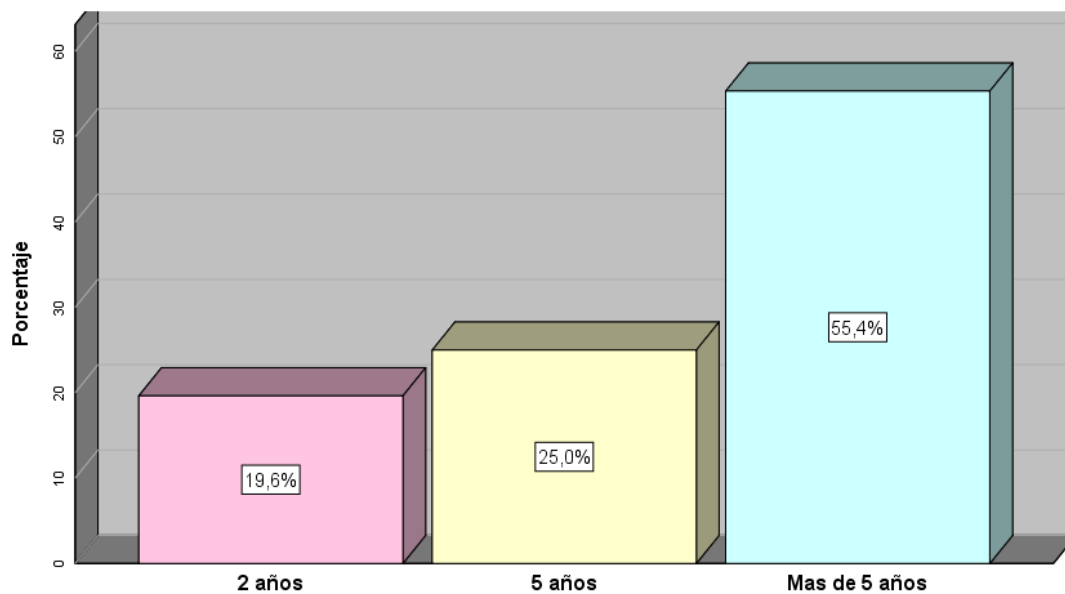
**Figura 04. Descripción grafica de la realización de estudios de posgrado de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



**Figura 05. Descripción grafica de la capacitación en cuidado de pacientes con COVID 19, por profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



**Figura 06. Descripción grafica de la condición laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



**Figura 07. Descripción grafica de la experiencia laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022.**



**Tabla 02. Descripción de la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la covid-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Resolución de problemas	n = 56									
	En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Luché para resolver el problema	0	0.0	0	0.0	8	14.3	27	48.2	21	37.5
Me esforcé para resolver los problemas de la situación	0	0.0	1	1.8	7	12.5	27	48.2	21	37.5
Hice frente al problema	0	0.0	1	1.8	12	21.4	22	39.3	21	37.5
Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran	0	0.0	8	14.3	28	50.0	20	35.7	0	0.0
Mantuve mi postura y luché por lo que quería	1	1.8	13	23.2	21	37.5	21	37.5	0	0.0

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 16, concerniente a la descripción de la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la covid-19 del profesional de enfermería, en su mayoría refieren que lucharon mucho para resolver el problema [48.2%(27)], en misma cantidad se esforzaron mucho para resolver los problemas de la situación, 39.3%(22) hicieron frente al problema, 50.0%(28) bastante supieron lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran, 37.5%(21) mantuvieron bastante su postura y lucharon por lo que quería.

**Tabla 03. Descripción del nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo en cuanto a resolución de problemas durante la pandemia por la covid-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

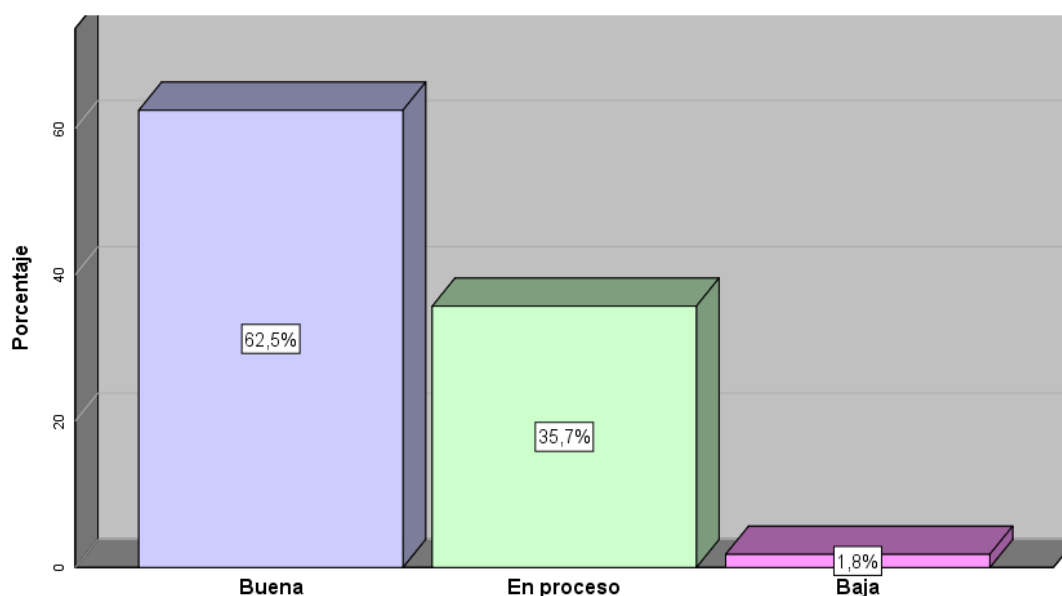
Nivel de resolución de problemas	n = 56	
	f	%
Baja	1	1.8
En proceso	20	35.7
Buena	35	62.5

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería

(Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 17, concerniente al nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo en cuanto a resolución de problemas durante la pandemia por la covid-19, del profesional de enfermería, se aprecia que más de la mitad se encontraban en un nivel bueno [62.5%(35)], mientras que más de un tercio en proceso [35.7%(20)] y solo un 1.8%(1) en un nivel bajo.



**Figura 08. Descripción grafica del nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo en cuanto a resolución de problemas durante la pandemia por la covid-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

**Tabla 04. Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Expresión emocional	n = 56									
	En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	0	0.0	20	35.7	35	62.5	1	1.8	0	0.0
Expresé mis emociones, lo que sentía	0	0.0	20	35.7	35	62.5	1	1.8	0	0.0
Analice mis sentimientos y simplemente los dejé salir	0	0.0	20	35.7	34	60.7	2	3.6	0	0.0
Dejé desahogar mis emociones	0	0.0	4	7.1	40	71.4	12	21.4	0	0.0
Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron	0	0.0	0	0.0	29	51.8	27	48.2	0	0.0

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 18, concerniente a la descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, en su mayoría refirió que dejaron bastante salir sus sentimientos para reducir el estrés [62.5%(35)], en misma cantidad bastante expresaron sus emociones, lo que sentía, el 60.7%(34) analizaron bastante sus sentimientos y simplemente los dejé salir, 71.4%(40) dejaron bastante de desahogar sus emociones y 51.8%(29) sus sentimientos eran bastante abrumadores.

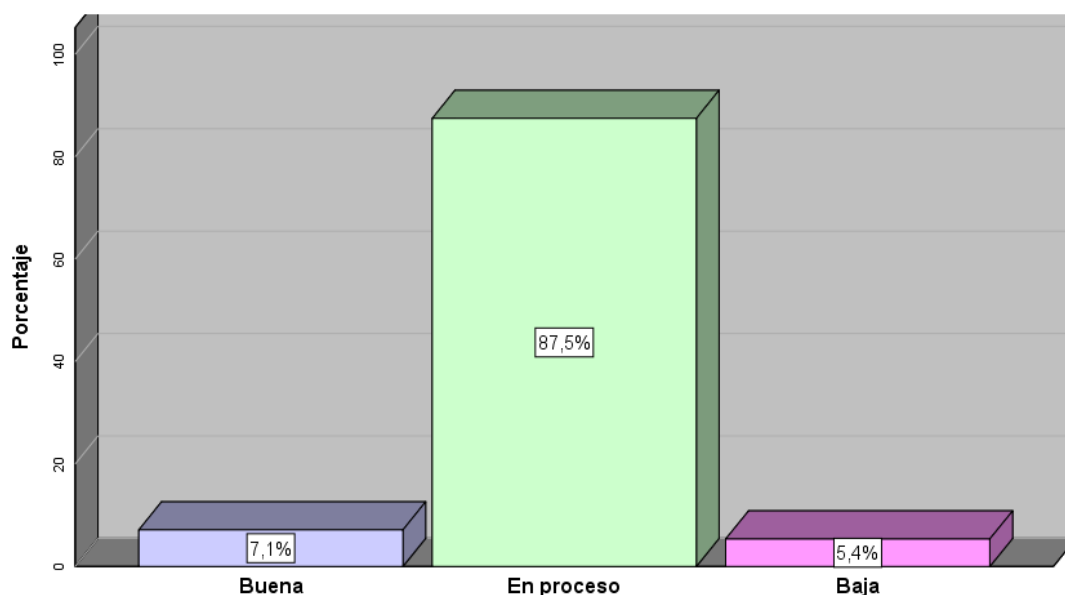
**Tabla 05. Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de Expresión emocional	n = 56	
	f	%
Buena	4	7.1
En proceso	49	87.5
Baja	3	5.4

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 19, concerniente al nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería, se observa que la mayoría se encontraban en proceso [87.5%(49)], mientras que un 7.1 en un nivel bueno y un 5.4%(3) en un nivel bajo.



**Figura 09. Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la expresión emocional durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

**Tabla 06. Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Apoyo social		n = 56									
		En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Encontré a alguien que escuchó mi problema		14	25.0	28	50.0	13	23.2	1	1.8	0	0.0
Hablé con una persona de confianza		11	19.6	29	51.8	15	26.8	1	1.8	0	0.0
Dejé que mis amigos echaran una mano		24	42.9	23	41.1	7	12.5	2	3.6	0	0.0
Pasé algún tiempo con mis amigos		30	53.6	22	39.3	2	3.6	2	3.6	0	0.0
Pedí consejo a un amigo o familiar que respetó		0	0.0	16	38.6	21	37.5	19	33.9	0	0.0

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 20, respecto a la descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, en su mayoría refirieron que un poco encontraron a alguien que escuchó mi problema [50.0%(28)], 51.8%(29) hablaron con un poco de confianza con una persona, 42.9%(24) en lo absoluto dejaron amigos le apoyaran, 53.6%(30) en lo absoluto pasaron tiempo con amigos y 38.6%(16) pidieron bastante el consejo de un amigo o familiar.

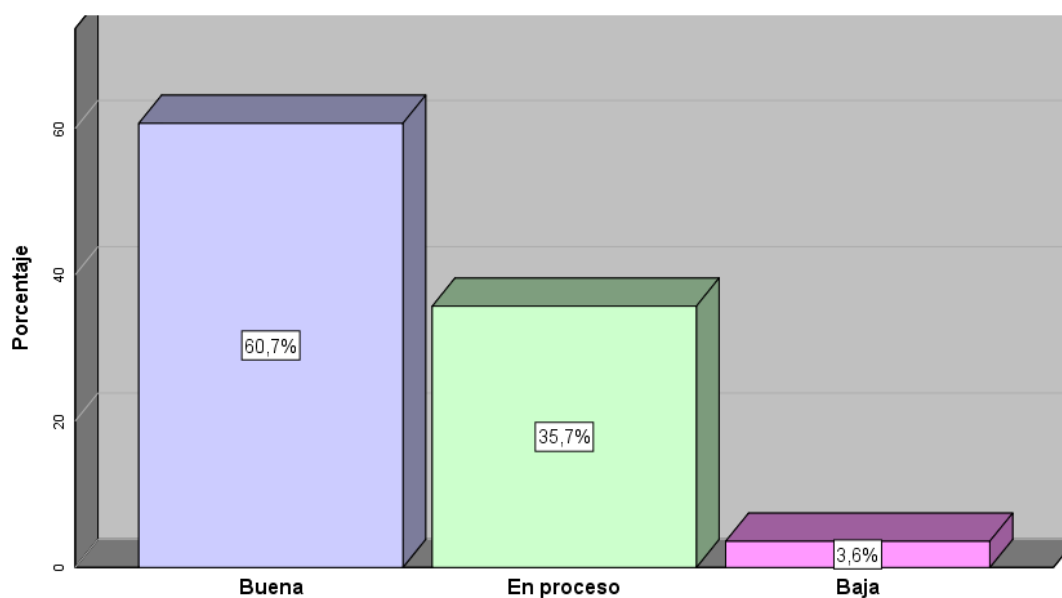
**Tabla 07. Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de apoyo social	n = 56	
	f	%
Buena	34	60.7
En proceso	20	35.7
Baja	2	3.6

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 21, concerniente al nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería, se observa que la mayoría se encontraban en un nivel bueno [60.7%(34)], mientras que más de un tercio en proceso [35.7%(20)] y un 3.6%(2) en un nivel bajo.



**Figura 10. Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación al apoyo social durante la pandemia por la COVID-19, del profesional de enfermería de un Hospital público de Huánuco 2022.**

**Tabla 08. Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la covid-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Reestructuración cognitiva	n = 56									
	En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente	5	8.9	23	41.1	28	50.0	0	0.0	0	0.0
Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas	5	8.9	24	42.9	25	44.6	2	3.6	0	0.0
Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	6	10.7	23	41.1	26	46.4	1	1.8	0	0.0
Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo	5	8.9	31	55.4	19	33.9	1	1.8	0	0.0
Me fijé en el lado bueno de las cosas	6	10.7	31	55.4	18	32.1	1	1.8	0	0.0

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 22, concerniente a la descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la covid-19 del profesional de enfermería, en mayor cantidad manifestaron que repasaron bastante el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente [50.0%(28)], 44.6%(25) bastante cambiaron la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas, 46.4%(26) se convencieron bastante que las cosas no eran tan malas como parecían, 55.4%(31) se preguntaron un poco que era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo, 55.4%(31) se fijaron un poco del lado bueno de las cosas.

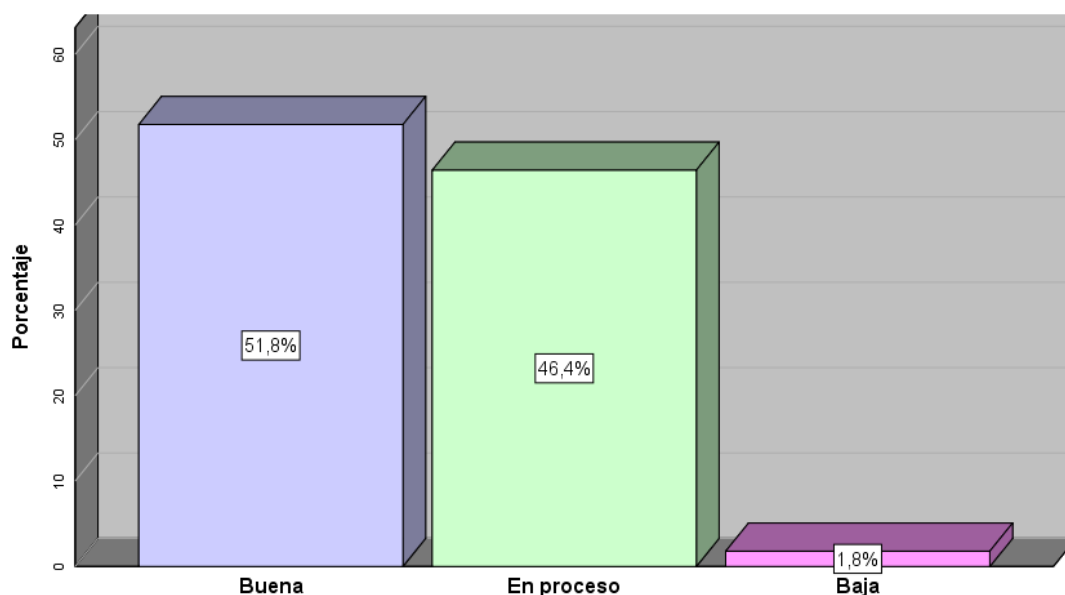
**Tabla 09. Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de reestructuración cognitiva	n = 56	
	f	%
Buena	29	51.8
En proceso	26	46.4
Baja	1	1.8

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 23, respecto al nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, se aprecia que más de la mitad se encontraban en un nivel bueno [51.8%(29)], mientras que un 46.4%(26) y un 1.8%(1) en un nivel bajo.



**Figura 11. Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la reestructuración cognitiva durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**



**Tabla 10. Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Evitación de problemas	n = 56									
	En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado	0	0.0	2	3.6	51	91.1	3	5.4	0	0.0
Traté de olvidar por completo el asunto	11	19.6	36	64.3	8	14.3	1	1.8	0	0.0
Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más	25	44.6	24	42.9	6	10.7	1	1.8	0	0.0
Me comporté como si nada hubiera pasado	27	48.2	19	33.9	9	16.1	1	1.8	0	0.0
Evité pensar o hacer nada	26	46.4	21	37.5	8	14.3	1	1.8	0	0.0

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 24, referente a la descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, en mayor proporción dejaron bastante le afecte; evité pensar en ello demasiado [91.1%(51)], 64.3%(36) trataron de olvidar un poco el asunto, 44.6%(25) en lo absoluto quitaron importancia a la situación y no quise preocuparme más, 28.2%(27) en lo absoluto se comportaron como si nada hubiese pasado y 46.4%(26) en lo absoluto evitaron pensar o hacer nada.

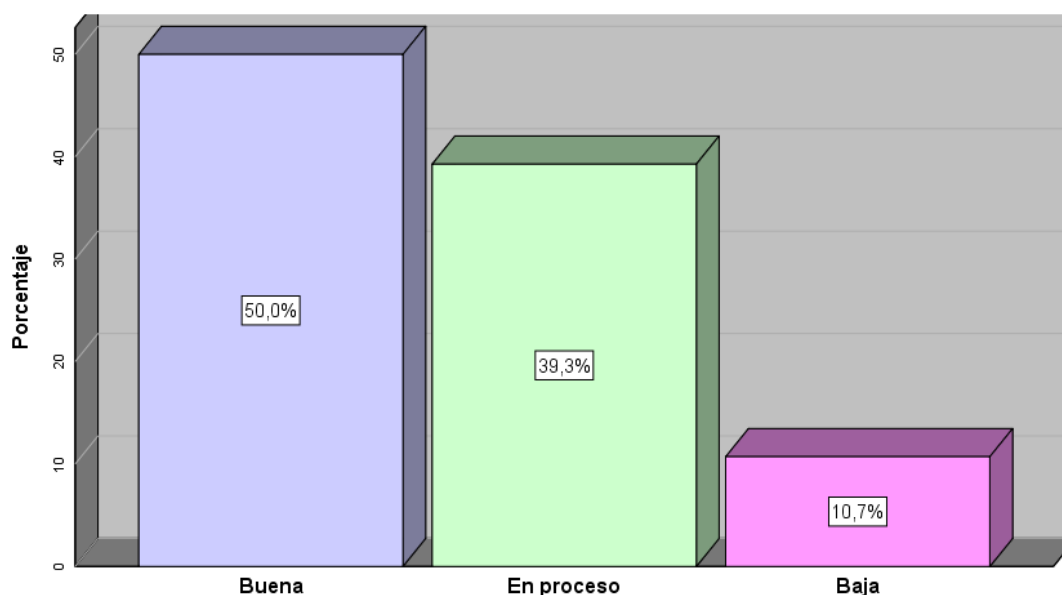
**Tabla 11. Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de evitación de problemas	n = 56	
	f	%
Buena	28	50.0
En proceso	22	39.3
Baja	6	10.7

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 25, concerniente al nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, se aprecia que la mitad se encontraban en un nivel bueno [50.0%(28)], mientras que un 39.3%(22) en proceso y un 10.7%(6) en un nivel bajo.



**Figura 12. Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la evitación de problemas durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

**Tabla 12. Descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Retirada social		n = 56									
		En absoluto		Un poco		Bastante		Mucho		Totalmente	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pasé algún tiempo solo	0	0.0	41	73.2	14	25.0	1	1.8	0	0.0	
Evité estar con gente	0	0.0	2	3.6	7	12.5	47	83.9	0	0.0	
Oculté lo que pensaba y sentía	0	0.0	2	3.6	3	5.4	21	37.5	30	53.6	
No dejé que nadie supiera como me sentía	0	0.0	2	3.6	16	28.6	18	32.1	20	35.7	
Traté de ocultar mis sentimientos	0	0.0	0	0.0	5	8.9	22	39.3	29	51.8	

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 24, en razón a la descripción del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, en mayor cantidad un poco la pasaron un tiempo solo [73.2%(41)], un 83.9%(47) evitaron mucho estar con gente, 53.6%(30) ocultaron totalmente lo que pensaban o sentían, 35.7%(20) totalmente no dejaron que nadie supiera lo que sentían y 51.8%(29) totalmente trataron de ocultar sus sentimientos.

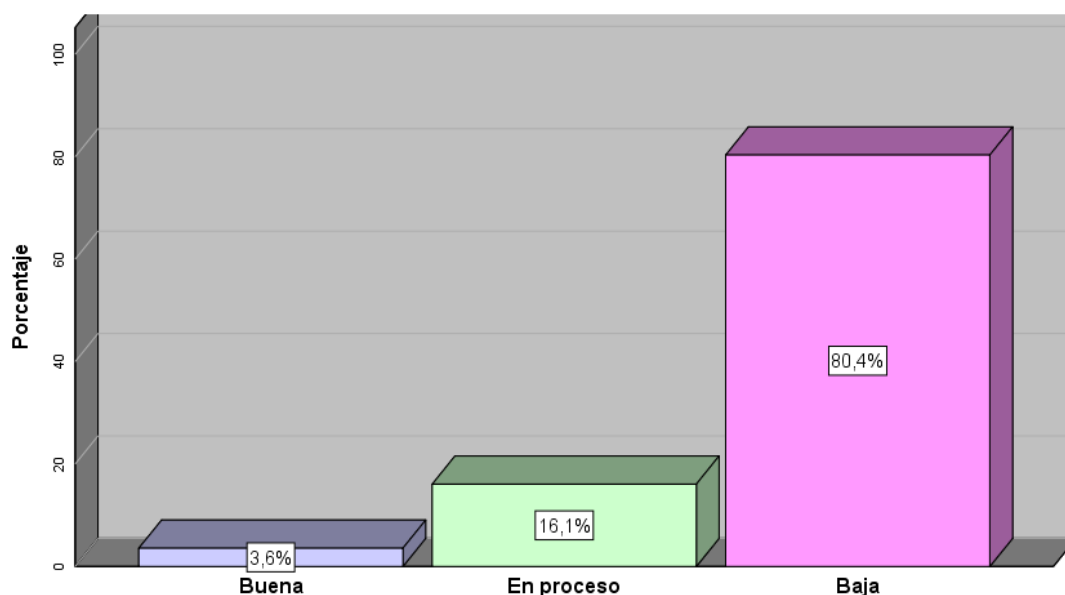
**Tabla 13. Descripción del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de retirada social	n = 56	
	f	%
Buena	2	3.6
En proceso	9	16.1
Baja	45	80.4

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 27, referente al nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, se aprecia que en su mayoría se encontraban en un nivel bajo [80.4%(45)], mientras que un 16.1%(9) en proceso y un 3.6%(2) en un nivel bueno.



**Figura 13. Descripción grafica del nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo en relación a la retirada social durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

**Tabla 14. Descripción del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19	n = 56					
	Buena		En proceso		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Resolución de problemas	35	62.5	20	35.7	1	1.8
Expresión emocional	4	7.1	49	87.5	3	5.4
Apoyo social	34	60.7	20	35.7	2	3.6
Reestructuración cognitiva	29	51.8	26	46.4	1	1.8
Evitación de problemas	28	50.0	22	39.3	6	10.7
Retirada social	2	3.6	9	16.1	45	80.4

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 24, referente a la descripción del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, en su mayoría presentaron un nivel bueno en la resolución de problemas, apoyo social, reestructuración cognitiva y evitación de problemas [35.7%(20), 35.7%(20), 46.4%(26) y 39.3%(22) respectivamente], 87.5%(49) un nivel en proceso en la expresión emocional y 80.4%(45) un nivel bajo en la retirada social.

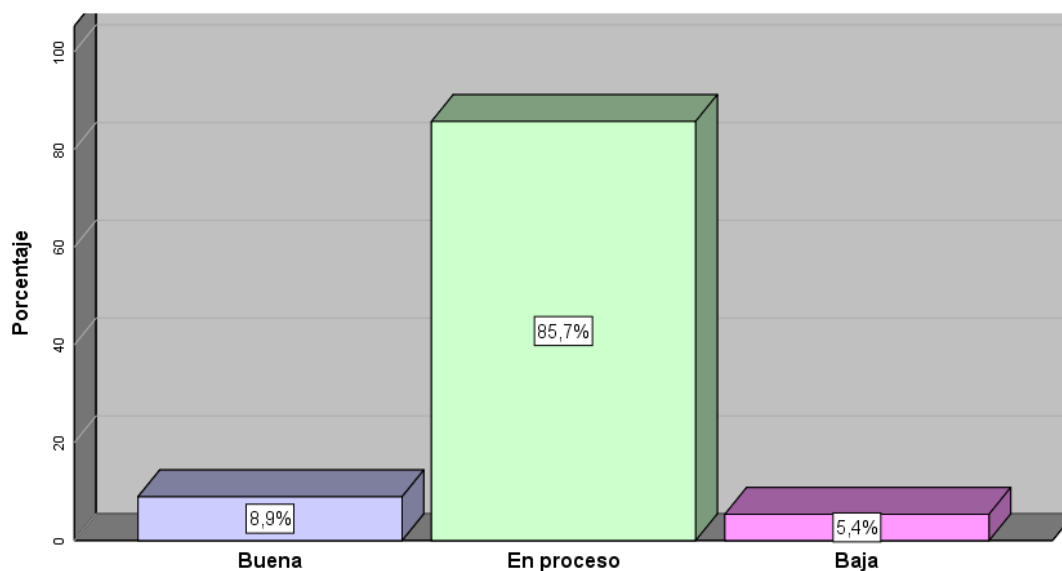
**Tabla 15. Descripción del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, de un Hospital público de Huánuco 2022.**

Nivel de afrontamiento en escenarios de trabajo	n = 56	
	f	%
Buena	5	8.9
En proceso	48	85.7
Baja	3	5.4

**Fuente.** Encuesta de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo del profesional de enfermería (Anexo 02)

### Interpretación

En la tabla 29, concerniente al nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería, se aprecia que en su mayoría se encontraban en proceso [85.7%(48)], mientras que un 8.9%(9) en un nivel bueno y un 5.4%(3) en un nivel bajo.



**Figura 14. Descripción grafica del nivel general del afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID-19 del profesional de enfermería. de un Hospital público de Huánuco 2022...**

## Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

**Tabla 16. Prueba de normalidad de las variables: afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco. 2022.**

Prueba de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería</b>	0.363	56	0.000
Soporte institucional para el trabajo	0.464	56	0.000
Seguridad en el trabajo	0.500	56	0.000
Relaciones personales	0.446	56	0.000
Bienestar logrado a través del trabajo	0.397	56	0.000
Desarrollo personal del trabajador	0.537	56	0.000
Salud espiritual	0.363	56	0.000
<b>Afrontamiento en escenarios de trabajo</b>	0.448	56	0.000
Resolución de problemas	0.396	56	0.000
Expresión emocional	0.449	56	0.000
Apoyo social	0.382	56	0.000
Reestructuración cognitiva	0.341	56	0.000
Evitación de problemas	0.314	56	0.000
Retirada social	0.481	56	0.000

Fuente: elaboración propia

### Análisis.

En la presente tabla se observa la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en las variables; afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería, donde se obtuvo un valor estadístico de significancia de 0.000 en ambas variables y sus dimensiones estando por debajo de 0.05, indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman para validar las hipótesis planteadas.

**Tabla 17. Prueba de relación entre el afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Resolución de problemas en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Bueno		Aceptable		Mínimo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	2	3.6	33	58.9	0	0.0	35	62.5
En proceso	0	0.0	18	32.1	2	3.6	20	35.7
Baja	0	0.0	0	0.0	1	1.8	1	1.8
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Resolución de problemas en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.364	0.006

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 31, concerniente a la relación entre el afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en un nivel bueno y un calidad de vida aceptable [58.9%(33)], seguido de un 32.1%(18) en proceso y calidad de vida aceptable; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.364$  y un valor  $p=0.006$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en la resolución de problemas en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0.364 afirma que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”



**Tabla 18. Prueba de relación entre el afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Expresión emocional en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	1	1.8	3	5.4	4	7.1
En proceso	0	0.0	49	87.5	0	0.0	49	87.5
Baja	2	3.6	1	1.8	0	0.0	3	5.4
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Expresión emocional en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.845	0.000

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 32, respecto a la relación entre el afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en proceso y un calidad de vida aceptable [87.5%(49)], seguido de un 5.4%(3) que presentaban un afrontamiento bueno y buena calidad de vida; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.845$  y un valor  $p=0.000$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en la expresión emocional en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0.845 afirma que existe una relación positiva alta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**Tabla 19. Prueba de relación entre el afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Apoyo social en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	31	55.4	3	5.4	34	60.7
En proceso	0	0.0	20	35.7	0	0.0	20	35.7
Baja	2	3.6	0	0.0	0	0.0	2	3.6
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3.6</b>	<b>51</b>	<b>91.1</b>	<b>3</b>	<b>5.4</b>	<b>56</b>	<b>100.0</b>

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Apoyo social en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.375	0.004

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 33, referente a la relación entre el afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en un nivel bueno y un calidad de vida aceptable [55.4%(31)], seguido de un 35.7%(20) que presentaban un afrontamiento en proceso y calidad de vida aceptable; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.375$  y un valor  $p=0.004$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en el apoyo social en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0.375 afirma que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “El apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**Tabla 20. Prueba de relación entre el afrontamiento: estructura cognitiva en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Estructura cognitiva en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	26	46.4	3	5.4	29	51.8
En proceso	1	1.8	25	44.6	0	0.0	26	46.4
Baja	1	1.8	0	0.0	0	0.0	1	1.8
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Estructura cognitiva en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.347	0.009

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 34, referente a la relación entre el afrontamiento: estructura cognitiva en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en un nivel bueno y un calidad de vida aceptable [46.4%(26)], seguido de un 44.6%(25) que presentaban un afrontamiento en proceso y calidad de vida aceptable; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.347$  y un valor  $p=0.009$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en el estructura cognitiva en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0. 347 afirma que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**Tabla 21. Prueba de relación entre el afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Evitación de problemas en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	25	44.6	3	5.4	28	50.0
En proceso	0	0.0	22	39.3	0	0.0	22	39.3
Baja	2	3.6	4	7.1	0	0.0	6	10.7
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Evitación de problemas en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.377	0.004

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 35, referente a la relación entre el afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en un nivel bueno y un calidad de vida aceptable [44.6%(25)], seguido de un 39.3%(22) que presentaban un afrontamiento en proceso y calidad de vida aceptable; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.377$  y un valor  $p=0.000$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en el evitación de problemas en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0. 377 afirma que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**Tabla 22. Prueba de relación entre el afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Retirada social en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	0	0.0	2	3.6	2	3.6
En proceso	0	0.0	8	14.3	1	1.8	9	16.1
Baja	2	3.6	43	76.8	0	0.0	45	80.4
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Retirada social en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.466	0.000

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 36, referente a la relación entre el afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que la mayoría presentaron una capacidad de afrontamiento en un nivel bajo y un calidad de vida aceptable [76.8%(43)], seguido de un 14.3%(8) que presentaban un afrontamiento en proceso y calidad de vida aceptable; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.466$  y un valor  $p=0.000$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en el retirada social en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0.466 afirma que existe una relación positiva moderada por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**Tabla 23. Prueba de relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital público de Huánuco. 2022.**

Afrontamiento en escenarios de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Mínimo		Aceptable		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	0	0.0	2	3.6	3	5.4	5	8.9
En proceso	0	0.0	48	85.7	0	0.0	48	85.7
Baja	2	3.6	1	1.8	0	0.0	3	5.4
Total	2	3.6	51	91.1	3	5.4	56	100.0

Variables de correlación	Rho	Significancia (p valor)
Afrontamiento en escenarios de trabajo Calidad de vida laboral	0.789	0.000

Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 37, referente a la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, se centró que en mayor cantidad presentaron una capacidad de afrontamiento en proceso y un calidad de vida aceptable [85.7%(48)], seguido de un 5.4%(3) que presentaban un afrontamiento en un nivel bueno y buena calidad de vida; por otro lado ninguno que presento un afrontamiento de nivel bajo presenta una buena calidad de vida, así como ninguno que presenta un buen afrontamiento presenta una mínima calidad de vida; al analizar las variables en mención mediante la prueba de Correlación de Spearman se obtuvo un valor  $Rho=0.789$  y un valor  $p=0.000$ , estando este último valor por debajo de 0.05, se concluye afirmando que el afrontamiento en escenarios de trabajo tiene relación con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, así mismo el valor Spearman de 0.789 afirma que existe una relación positiva alta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022.”

## CAPITULO V. DISCUSIÓN

Desde el comienzo de la pandemia por la COVID – 19, la participación e implicación de los servicios de enfermería que se encontraron en primera línea, han sido una pieza clave en la gestión llevada a cabo por parte de los distintos centros, instituciones y sistemas sanitarios de todo el mundo (100). Esto a su vez ha generado cambios importantes en el afrontamiento en los escenarios de trabajo hospitalarios, observando situaciones de estrés que repercuten directamente sobre la calidad de vida laboral.

Se analizó que el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 están relacionadas con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, resultado que es reforzado por Rafael, R; Castañeda, S (101), quien halló que la calidad de vida se relaciona significativamente con la estrategia de afrontamiento, donde obtuvo que el 74,2 % tuvieron un nivel medio de calidad de vida y que el estilo de afrontamiento centrado en el problema fue predominante en un 90,3 %. Determinaron que la calidad de vida tiene relación con los estilos de afrontamiento al estrés.

En un primer análisis se observó que el afrontamiento en la resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, como luchar para resolver el problema, realizar doble esfuerzo para resolver problemas, hacer frente al problema una y otra vez, está relacionado con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en estudio, resultado que es respaldado por Wauters, M; Zamboni, T; De Almeida, J; Arcêncio, RA, Cartagena, D (102), quienes mencionan que la calidad de vida del personal de salud durante pandemia por COVID-19 estuvo influenciada con la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución.

Asimismo, Lahite, Y; Céspedes, V; Maslen, M (103), hallaron que las enfermeras en los escenarios donde se enfrenta la COVID-19 realizaron las acciones necesarias para cumplir con el compromiso profesional y ético de cuidar, como parte de un equipo de salud para ofrecer atención efectiva a los pacientes infectados.

En un segundo análisis, se encontró que la expresión emocional está relacionada de forma significativa con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en estudio, resultado que concuerda con Romero, A; Cruz, S (104), al señalar que los profesionales de la salud conectan sus sentimientos y emociones, de esta forma regulan adecuadamente de forma proporcional sus labores en el área que se desempeñan. Asimismo Carrasco, OP; Castillo, EF; Salas, RM; Reyes, CE (42), determinaron la relación de la expresión emocional y la satisfacción de enfermeras peruanas en el contexto de la pandemia COVID – 19, encontrado estadísticamente significativa.

Los autores Lu, W; y col (105), también resaltaron que la jornada laboral prolongada, la concentración y estado de vigilancia permanente que requiere el trabajo en Servicios de Urgencias, UCI y Neumología en situaciones de pandemia de enfermedades respiratorias, así como el contacto con el sufrimiento y la muerte empeoraron el estado psicológico de los profesionales (106). (107)

La tercera hipótesis determinó que el apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación significativa con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en estudio, hecho guarda congruencia con los hallazgos de Orgambidez, A; Borrego, Y (108) quienes señalaron que la calidad de vida laboral es considerada como uno de los indicadores más importantes tanto de la calidad de los cuidados de salud, por ello el apoyo social o cohesión social del supervisor y de los compañeros en el trabajo de los profesionales de enfermería de hospitales del sur de Portugal, se relacionaron de forma positiva y significativa con la calidad de vida laboral.



En un cuarto análisis, la reestructuración cognitiva, definida como la identificación y confrontación de los pensamientos negativos e irracionales que nos asaltan frente a determinadas circunstancias (109), en escenarios de trabajo a lo largo de la enfermedad pandémica por la COVID 19, se refiere a la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Según Morales, Gracia, Landeros (110), apunta que la reestructuración cognitiva no es una vía para reducir la ansiedad o el miedo, debido a que su objetivo es corregir los pensamientos distorsionados, por lo que, realizaron un estudio donde encontraron que las enfermeras y enfermeros tienen un nivel de reestructuración cognitiva adecuado, conllevando a un impacto directo en la calidad de vida laboral y al buen afrontamiento, paralelamente proporcionando un efecto directo en la calidad del cuidado durante las horas de trabajo.

En el quinto análisis, se analizó la evitación de problemas en el afrontamiento por los profesionales de enfermería en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, la cual, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio, siendo la primera constantemente utilizada lo que determina una mínima calidad de vida. Esto por cuanto los profesionales de enfermería aplicaban estrategias evasivas o también llamadas desadaptativas, falta de afrontamiento o no afrontamiento dirigidas a rodear o evitar la situación estresante, que incluiría distanciamiento conductual y mental, negación y/o humor (111).

Consecuentemente, la calidad de vida se vio afectada o disminuida (mínima). Este resultado concuerda con los hallazgos de la investigación realizada por Polar (112) quien pone en evidencia que el uso de la evitación como estrategia de afrontamiento se ha vinculado de manera negativa con la calidad de vida laboral. A mayor uso de la evitación se denota una peor adaptación social, ajuste general, ajuste a la limitación laboral.

Y en el sexto análisis, se evidenció que la retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Donde Waldinger (113) demostró que las personas con mayor éxito son las que se apoyan en las buenas relaciones con su familia, amigos, así como en la comunidad. Asimismo, refiere que la retirada social es un factor de riesgo, pues si una persona vive y se percibe sola es más fácil de que su calidad de vida laboral disminuya considerablemente.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO.** Determinando la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022; se encontró que en su mayoría se encontraban en proceso [85.7%(48)], mientras que un 8.9%(9) en un nivel bueno y un 5.4%(3) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.448$ ,  $Gl=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.789$  y un valor  $p=0.000$  afirmando que existe una relación positiva alta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022.”

**SEGUNDO.** Al analizar la relación entre la resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se halló más de la mitad se encontraban en un nivel bueno [62.5%(35)], mientras que más de un tercio en proceso [35.7%(20)] y solo un 1.8%(1) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.396$ ,  $Gl=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.364$  y un valor  $p=0.000$  afirmando que existe una relación positiva alta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La resolución de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19,

tiene relación con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**TERCERO.** Al investigar la relación entre la expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se encontró que la mayoría se encontraban en proceso [87.5%(49)], mientras que un 7.1 en un nivel bueno y un 5.4%(3) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.449$ ,  $GI=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.845$  y un valor  $p=0.000$  afirmando que existe una relación positiva alta por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La expresión emocional en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**CUARTO.** Comparando la relación entre el apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se halló que la mayoría se encontraban en un nivel bueno [60.7%(34)], mientras que más de un tercio en proceso [35.7%(20) y un 3.6%(2) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.382$ ,  $GI=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.375$  y un valor  $p=0.000$  afirmando que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “El apoyo social en el afrontamiento en escenarios de trabajo

durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**QUINTO.** Cotejando la relación entre la reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se encontró que más de la mitad se encontraban en un nivel bueno [51.8%(29)], mientras que un 46.4%(26) y un 1.8%(1) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.341$ ,  $Gl=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.347$  y un valor  $p=0.009$  afirmando que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**SEXTO.** Al analizar la relación entre la evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se halló que la mitad se encontraban en un nivel bueno [50.0%(28)], mientras que un 39.3%(22) en proceso y un 10.7%(6) en un nivel bajo, posteriormente al realizar la prueba de normalidad de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.314$ ,  $Gl=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.377$  y un valor  $p=0.004$  afirmando que existe una relación positiva baja por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La evitación de problemas en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante

la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

**SÉPTIMO.** Al investigar la relación entre la retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio; se encontró que en su mayoría se encontraban en un nivel bajo [80.4%(45)], mientras que un 16.1%(9) en proceso y un 3.6%(2) en un nivel bueno, posteriormente al realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables en mención se obtuvo un valor  $KS= 0.481$ ,  $GI=56$  y  $p=0.000$ , lo cual indica que la distribución de la variable analizada no es igual a la distribución normal; por lo tanto teniendo en cuenta que las variables son de tipo categóricas, se opta por emplear, la prueba no paramétrica de Correlación de Spearman, donde al analizar dichas variables se obtuvo un valor  $Rho=0.466$  y un valor  $p=0.000$  afirmando que existe una relación positiva moderada por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación afirmando que “La retirada social en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.”

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

### **Al hospital en estudio**

**PRIMERO.** El hospital debe capacitar a los profesionales en cuanto al afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral, mediante la resolución de problemas, expresión emocional, apoyo social, reestructuración cognitiva, evitación de problemas y retirada social.

**SEGUNDO.** El hospital como órgano correspondiente debe seguir capacitando sobre la resolución de problemas, expresión emocional, el apoyo social y reestructuración cognitiva en el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, para así seguir logrando la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio. Como encontrar a alguien que escuche su problema, hablar con una persona de confianza y dejar que sus amigos le echen una mano, se necesita conectar, sentir y entender las emociones para poder regularlas adecuadamente y de forma proporcional, prepararse para afrontarla de la mejor manera posible esto es fundamental para una buena calidad de vida.

### **A los profesionales de enfermería**

**TERCERO.** Los profesionales deben reforzar la aplicación de estrategias de afrontamiento en la resolución de problemas y tener reserva frente a la evitación de problemas como no dejar afectarse por la indiferencia de los problemas; afrontarlos con la prudencia del caso.

**CUARTO.** Los profesionales deben integrarse en la sociedad como: expresar sus sentimientos, buscar ayuda si tuviera problemas, para de esta manera lograr el afrontamiento laboral en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19.

### **A los responsables de los recursos humanos del hospital en estudio.**

**QUINTO.** Aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el abordaje precoz y oportuno de los problemas de salud de los

trabajadores, independientemente de su severidad y del factor que lo ocasiona.

“Superada la pandemia, es recomendable monitorear a corto, mediano y largo plazo al personal de salud, para identificar y tratar adecuadamente el daño moral o alteración mental resultantes, ayudándoles a recuperar su confianza y seguridad antes tan natural, en el trato de sus pacientes”. (80)

También, deben interesarse en recapitular funciones y entregar manuales a los profesionales de enfermería y resolver los problemas laborales de las distintas áreas, asimismo, reconocer los esfuerzos de eficacia y preparación con oportunidades de promoción.

#### **A la comunidad científica.**

**SEXTO.** Continuar con nuevas investigaciones en vigilancia de la salud mental de los profesionales de enfermería y del personal de salud en general para detectar comportamientos indicativos de alteraciones en la salud mental y mitigar sus efectos, mediante la intervención de los gestores del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con estrategias de alto grado de calidad y apoyo que propicien crecimiento postraumático.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). El trabajo en tiempos de la COVID. 2021 [Consultado 30 may. 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/CDIc5G..>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Las personas viven más tiempo y en mejor estado de salud, pero la COVID-19 puede «tirar por la borda» los avances logrados. 2020 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/9mZOR5..>
3. Romero A. Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado en lima metropolitana. Universidad San Martín de Porres. [Tesis de posgrado], 2019..
4. García J, García F. Calidad de vida en el trabajo. tesis. Bucaramanga : Universidad Santo Tomás, Facultad de Economía; 2017.
5. Britto G, Castro L, Sabogal J. Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In and Out.. tesis. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología; 2020.
6. Quesada A. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima. tesis. Lima: Universidad Peruana Unión, Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud; 2020.
7. Santos E, Jatobá L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Scielo. 2021 julio; 1(63).
8. Montero Y, Vizcaíno M. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. 2020 [Consultado 2021 dic.

28]; 49(2). Disponible en:  
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/475..>

9. Marín C, Osorio A, Bastidas G. Afectaciones psicológicas de los profesionales de la salud que atienden pacientes covid-19 en Colombia. Trabajo de grado de la Especialización en Auditoría en salud.. tesis. Bogotá: Facultad de ciencias de la Salud y del Deporte, Fundación Universitaria del Área Andina; 2022.
10. Acinas P. Burn-out y desgaste por empatía en profesionales de cuidados paliativos.. Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia,. 2012; 2(4).
11. Arón A,&LM. Cuidar a los que cuidan: desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia. Sistemas Familiares, 1, 5-15. 2004..
12. Domínguez J, Herrera F, Villaverde M, Padilla I, Martínez M, Domínguez J. Síndrome de desgaste profesional en trabajadores de atención a la salud en el área sanitaria de Ceuta. Atención primaria. Scielo. 2012; 44 (01).
13. Del Campo M, Fernández E, Martínez J, Rojas A. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en los profesionales de enfermería de las Unidades de diálisis de la provincia de Cadiz. Unidad de Diálisis. Hospital Universitario Puerto Real. 1999. Cádiz, España: Sociedad Española de Enfermería Nefrológica..
14. Barría J. Síndrome de burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. Psiquiatría.com. 2002. Recuperado de: <https://acortar.link/sb1EyZ..>
15. Quiceno J, Vinaccia S. Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). Acta Colombiana de Psicología 10(2), 117-125.. 2007..

16. Torre V, Farias J, Reyes L, Guillen C. Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con Covid-19. *Rev. Mex. Urol.* 2020;80(3):pp 1-9. 2020..
17. Kröger C. Shattered social identity and moral injuries: work-related conditions in health care professionals during the COVID-19 pandemic. *Psychol Trauma.* 2020;12:S156–S158. [PubMed] [Google Scholar]..
18. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw Open.* 2020;3:e203976. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]..
19. Xiang Y, Yang Y, Li W, Zhang L, Zhang Q, Cheung T. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *Lancet Psychiatry.* 2020;7:228–229...
20. Cahill C. Cinco retos psicológicos de la crisis del COVID-19. *Negat no Posit results.* 2020 [citado 06 de noviembre de 2022]. 2020, 5(6):569-668. Disponible en: <https://acortar.link/9LySBc>..
21. Pappa S, Ntella V, Giannakas T, Giannakoulis V, Papoutsis E, Katsaounou P. Prevalence of depression, anxiety and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain Behav Immun.* 2020..
22. Blake H, Bermingham F, Johnson G, Tabner A. Mitigating the psychological impact of covid-19 on healthcare workers: A digital learning package. *Int J Environ Res Public Health.* 2020 [citado 22 de Oct 2020];17(9). 2997..
23. Bueno M, Barrientos S. Caring for the caregiver: The emotional impact of the coronavirus epidemic on nurses and other health professionals. *Enferm Clin.* 2020 [citado 06 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/BH5nmg>..

24. Lozano A. 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*.. 2020 [citado 06 de noviembre de 2022]; 83(1): 51-56...
25. Ozamiz N, Dosil M, Picaza M, Idoiaga N. Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cad Saude Publica*. 2020 [citado 06 de noviembre de 2020];36(4):1-9..
26. Rodríguez A, Ortunio M. Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. *Revista Venezolana de Salud Pública*.. 2019 [citado 10 de Oct 2020];7(1):27-33...
27. Óscar A. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas Enfermería*. 2016 [citado 06 de Noviembre de 2022];19(10):71-76. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com..>
28. Lazarus F. Formalización del concepto afrontamiento: una aproximación en el cuidado de la salud. [Internet] universidad de Alcalá. 2017..
29. Ortiz J CDLCYFEF. Consecuencias de la pandemia COVID 19 en la salud mental asociadas al aislamiento social. *Scielo*.. 2020..
30. Bueno M, Barrientos S. Caring for the caregiver: The emotional impact of the coronavirus epidemic on nurses and other health professionals. *Enferm Clin*. 2020..
31. Cai H, Tu B, Ma J, Chen L, Fu L, Jiang Y, et al. Psychological impact and coping strategies of frontline medical staff in Hunan between January and March 2020 during the outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID) in Hubei, China. *Med Sci Monit*. 2020 [citado 6 de Oct 2020];26. Disponible en: <https://acortar.link/H7BeDJ..>

32. Arrogante Ó. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas Enfermería*. 2016 [citado 06 de noviembre de 2022];19(10):71–76. Disponible en:<https://acortar.link/BQzEwO>..
33. Urzúa A, Jarne A. Calidad de vida y estilos de afrontamiento en personas con patologías crónicas. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. 2008, Vol. 42, Num. 1 pp. 151-160..
34. Quintana M, Bautista A, Velarde E. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. 2020. Disponible en: <https://acortar.link/IUcKY9>..
35. Rodríguez C, Grandas D, Cruzado K, Prieto D. Estrategias de afrontamiento y efectos en la salud mental del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19. [Proyecto de Grado]. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia. 2021..
36. Bejarano D. Afrontamiento de estrés laboral y/o cotidiano por trabajo virtual en profesores de educación superior durante pandemia (Colombia). tesis. Nueva Granada: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad Trabajo de Grado; 2022.
37. Cirami L, Hernán E, Ferrari L. Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *publicaciones científicas*. 2020 enero; 24(2).
38. Ibarra L, Rodríguez W. Resultados y estrategias de afrontamiento sustentando en el modo escapeevitación conductual en docentes del sector público colombiano, desde las actuales condiciones de la gestión pública. tesis. Manizales: Universidad libre; 2018.

39. Contreras A, Macias J. Analisis de los recursos de afrontamiento en la pandemia de COVID 19 para el rendimiento laboral de los trabajadores de PROMOLUCKY durante el 2020. tesis. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas; 2021.
40. Harvey J, Arteaga K, Córdoba K, Obando L. Eventos vitales estresantes, estrategias de afrontamiento y resiliencia en adolescentes en contexto de pandemia. Scielo. 2021 febrero; 24(46).
41. Marsollier R, Expósito C. Afrontamiento docente en tiempos de COVID-19. Cienciaamerica. 2021 enero; 10(1).
42. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. 2020. [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/466QkP..>
43. Valero N, Vélez M, Duran A, Torres M. Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. Enfermería Investiga, [Internet]. 2020 [Consultado 2021 dic. 28]; 5(3): 63-70. Disponible en:<https://acortar.link/u6Kuvx..>
44. Loli A, Danielli R, Vladimir V, Fernando V. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. 2020 [Consultado 2021 dic. 28]; 21(8): 27-50..
45. Chuquillanqui G, Villanes J. Resiliencia y afrontamiento del estrés en estudiantes de trabajo social de una universidad estatal de Huancayo – 2019. tesis. Huancayo – Perú: Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
46. Zambrano C. Afrontamiento ante la muerte y calidad de vida en personal de enfermería. Servicio oncología. Clínica Delgado, Miraflores, Lima -

2018. tesis. Arequipa: Repositorio Institucional de la UNSA, Facultad de Enfermería ; 2019.

47. Ríos A. Afrontamiento y síndrome de burnout en personal de enfermería que atiende pacientes Covid-19 en Lima, 2021. tesis. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
48. Aranda N, Bello L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional de Huacho - 2021. tesis. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
49. Alva A, Valderrama Y. Sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19, Trujillo 2021. tesis. Trujillo: Universidad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias de la Salud; 2021.
50. Romero K, Verde M. Clima social familiar y modos de afrontamiento al estrés durante la cuarentena en alumnos de 5TO de secundaria de la Institución Educativa Illathupa - Huánuco 2020. tesis. Huánuco : Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad de Psicología; 2021.
51. Flores L. Clima familiar y modos de afrontamiento al estrés en pacientes oncológicos del Albergue "Jesús, María y José". tesis. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad de Psicología; 2019.
52. Campos Y, Lastra N. Estudio comparativo sobre la calidad de vida en una muestra de jóvenes universitarios de la ciudad de Huánuco. tesis. Huánuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Facultad de Psicología ; 2019.
53. Itsmitzis. Estrategias de Afrontamiento (Según Lázarus y Folkman). 2020 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/b1LVGL..>

54. Reyes V, Reséndiz A, Alcázar R, Reidl L. Las estrategias de afrontamiento que utilizan los adolescentes ante situaciones que provocan miedo. *Rev. Psicogente*. 2017 [Consultado 2021 dic. 28]; 20(38), 240-255..
55. Bermejo E. Estrategias de afrontamiento. [Internet]. 2020 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/Cps9lj..>
56. Gómez O, Carrillo G, Arias E. Teorías de enfermería para la investigación y práctica en cuidado paliativo. *Revista Latinoamericana de Bioética*, [Internet]. 2016 [Consultado 2021 dic. 28]; 17(1), 60-79...
57. Organización Mundial de Salud (OMS). Congreso del Consejo Internacional de Enfermeras de 2019 [Internet]. 2019 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/Jwz8e2..>
58. Organización Mundial de Salud (OMS). Cobertura sanitaria universal [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28] Disponible en: <https://acortar.link/5ya92W..>
59. Rodríguez O, Expósito M. La enfermera y los cuidados al final de la vida. *Rev. cubana* [Internet]. 2018 [Consultado 2021 dic. 28]; 34 (4). Disponible en: <https://acortar.link/NLWayh..>
60. Librada S. Grupo de Trabajo de la SECPAL de Comunidades Compasivas al final de la vida. MEDIPAL. [Internet]. 2017 [Consultado 2021 dic. 28]; 24(3):115-6. Disponible en: <https://acortar.link/WSJDKX..>
61. Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero. 2017 [Consultado 2021 dic. 28]..
62. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta Médica Espirituana*. 2017 [Consultado 2021 dic. 28]; 19(3): 1-11..



63. Gobierno de México. ¿Qué es la calidad de vida? [blog].; 2017 [cited 2022 noviembre 01. Available from: <https://acortar.link/JXEkMs>.
64. Cruz C. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Scielo. 2018 julio; 1(45).
65. Gympass. ¿Qué es calidad de vida en el trabajo y cómo lograrla? [blog].; 2020 [cited 2022 setiembre 20. Available from: <https://acortar.link/4tb0vt>.
66. Jaramillo J. El ser humano y su búsqueda de la felicidad.. 2019 [Consultado 2021 dic. 28]; 61(1): 4-5...
67. Autoridad Nacional del Servicio civil. ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo? [sitio oficial].; 2020 [cited 2022 setiembre 30. Available from: <https://acortar.link/tyB04L>.
68. Euroinnova. Que son las relaciones personales [blog].; 2019 [cited 2022 setiembre 30. Available from: <https://acortar.link/vNCp0M>.
69. Méderi. elaciones interpersonales en el clima laboral [blog].; 2020 [cited 2022 setiembre 30. Available from: <https://acortar.link/b5IPut>.
70. Enciclopedia Concepto. Relaciones interpersonales [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/uK86AN>..
71. Codena M. Incidencia de la aplicación del modelo de gestión en la calidad de vida laboral del personal de la Dirección de Registro Civil, Identificación y Cedulación de la Ciudad de Quito [Tesis posgrado] Universidad Tecnológica Equinoccial, 2015..
72. Universia. Qué es el desarrollo personal y por qué es tan importante [sitio web].; 2018 [cited 2022 noviembre 01. Available from: <https://acortar.link/bF4HI4>.

73. Equipo editorial de Indeed. Desarrollo personal y profesional: ¿cómo lograrlo? [sitio oficial].; 2021 [cited 2022 noviembre 02. Available from: <https://acortar.link/SFreK7>.
74. Mesquita A, Costa A, Neves M, Alves D, Souza F, Lopes E. El bienestar espiritual y la prestación del cuidado espiritual en un equipo de enfermería. Scielo. 2014 octubre; 23(4).
75. Araujo S. ¿Qué es Salud Espiritual? [blog].; 2020 [cited 2022 noviembre 03. Available from: <https://acortar.link/UoH0em>.
76. Familydoctor. org. Espiritualidad y Salud [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/BZfxby>.
77. Centro Psicologico Consuelo Tomás. ¿Que es el afrontamiento? [blog].; 2019 [cited 2022 noviembre 05. Available from: <https://acortar.link/R2BGe8>.
78. Premap. Afrontamiento emocional ante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/9IYqbb>.
79. Pérez J, Gardey A. Definición de resolución de problemas - Qué es, Significado y Concepto. [blog].; 2014 [cited 2022 noviembre 05. Available from: <https://acortar.link/6VUI7j>.
80. UNICEF. Resolución de problemas [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28]. Disponible en: <https://acortar.link/wiYgUn>.
81. Huaman S. Resolución de problemas [blog].; 2020 [cited 2022 noviembre 05. Available from: <https://acortar.link/VZrp3w>.
82. Castro S. ¿Qué es la autocrítica? ¿Es positivo criticarse a sí mismo? [blog].; 2022 [cited 2022 noviembre 02. Available from: <https://acortar.link/WnoOrg>.

83. Adrián Y. Definición de Autocrítica [blog].; 2022 [cited 2022 noviembre 02]. Available from: <https://acortar.link/a4AFIF>.
84. Yirda A. Definición de Autocrítica. [Internet]. 2021 [Consultado 2021 dic. 28]. Consultado el 30 de diciembre del 2021. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/autocritica/...>
85. Equipo editorial. Expresión de las Emociones - Historia y características [blog].; 2018 [cited 2022 noviembre 03]. Available from: <https://acortar.link/pLMfsE>.
86. Mayer J, Salovey P. What is emotional intelligence? New York: Basic Books. 1997. 2016 [Consultado 10 feb. 2022]; 15(2), 73-86. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n2/v15n2a07.pdf..>
87. Rodriguez A. Apoyo social. Lifeder [Internet]. 2021 [Consultado 10 feb. 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/Hlllm4..>
88. Perez J. «El apoyo social». Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [documento].; 1999 [cited 2022 noviembre 26]. Available from: <https://acortar.link/WdEUEE>.
89. Gobierno de España, MInisterio de Sanidad. Bienestar Emocional [Documento].; 2020 [cited 2022 noviembre 03]. Available from: <https://acortar.link/ZL7nzp>.
90. Martinez F. Reestructuración cognitiva:¿Qué es? [blog].; 2020 [cited 2022 noviembre 02]. Available from: <https://acortar.link/grdJoj>.
91. Centro de Terapia Cognitivo Conductual y Ciencias del Comportamiento. Reestructuración cognitiva [Documento].; 2022 [cited 2022 noviembre 03]. Available from: <https://acortar.link/6q3EG2>.
92. Pérez F. ¿Qué es la reestructuración cognitiva? [blog].; 2022 [cited 2022 noviembre 03]. Available from: <https://acortar.link/YwIBTd>.

93. Skodol M. University of Arizona College of Medicine [Internet]. 2019 [Consultado 10 feb. 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/T97qkr..>
94. Del Río M. ¿Cómo hacer frente a los problemas? [blog].; 2020 [cited 2022 noviembre 05]. Available from: <https://acortar.link/MH99vy>.
95. Lua Psicología. La evitación: cuando la solución se convierte en el problema [blog].; 2020 [cited 2022 noviembre 02]. Available from: <https://acortar.link/Ti7p2J>.
96. Ucha F. Definición ABC. Título: Retirada [Internet]. 2017 [Consultado 10 feb. 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/Uffk2W..>
97. National Insitute on Aging. Soledad y aislamiento social: Consejos para mantenerse conectado [blog].; 2019 [cited 2022 noviembre 02]. Available from: <https://acortar.link/CAP4kZ>.
98. Cacioppo J, Hawkley L. «Perceived social isolation and cognition». Trends in Cognitive Sciences [blog].; 2009 [cited 2022 noviembre 01]. Available from: <https://acortar.link/arXhzg>.
99. Hugo C, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. [Internet]. 2018 [Consultado 30 nov. 2021]. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf..>
100. Elsevier. Informe sobre las conclusiones del conversatorio digital “Enfermería: papel clave en el cambio de modelo asistencial ante la COVID-19”. [Internet]. 2020 [Consultado 2022 jun. 01]. Disponible en: <https://acortar.link/sNgEgn..>
101. Rafael R, Castañeda S. Calidad de vida y afrontamiento al estrés en efectivos policiales durante la pandemia COVID-19-Huancayo 2021 [Internet]. 2020 [Consultado 2022 jun. 01]. Disponible en: <https://acortar.link/sNgEgn..>

102. Wauters M, Zamboni T, De Almeida J, Arcêncio RCD. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Rev. Panam. Salud Publica.* 2022 [Consultado 2022 jun. 01]; 46:30..
103. Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Rev. Inf. Cient.* 2020 [Consultado 2022 jun. 01]; 99(5):494-502..
104. Romero A, Cruz S. Herramientas emocionales para el afrontamiento de la crisis provocada por el COVID-19. 2020 [Consultado 2022 jun. 01]...
105. Lu W, Wang H, Lin Y, Li L. Psychological status of medical workforce during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Psychiatry Res.* 2020; 288: 112936. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]..
106. Brooks S, Webster R, Smith L, Woodland L, Wessely S, Greenberg N. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet.* 2020; 395: 912–920. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]..
107. Liu C, Yang Y, Zhang X, Xu X, Dou Q, Zhang W. The prevalence and influencing factors for anxiety in medical workers fighting COVID-19 in China: a cross-sectional survey. *Epidemiol Infect.* 2020; 148: 98. [PMC free article] [PubMed]..
108. Orgambidez A, Borrego Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Rev. Enferm. Glob.* 2017 [Consultado 2022 jun. 01]; 16(48): 208-225...
109. Ferreiro E. Jean Piaget y el descubrimiento del pensamiento infantil". *Avance y Perspectiva,* 1999. 18:427-34..

110. Morales L, Gracia Y, Landeros E. Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os. Revista Cuidarte.. 2020 [Consultado 2022 jun. 01]; 11(3): 989..
111. Fernández M. Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. [Tesis Doctoral]. 2009 [Consultado 2022 jun. 01]; 11(3)...
112. Polar A. Estrategias de afrontamiento y ajuste psicológico en personas con discapacidad física adquirida. [Tesis pregrado]. Universidad de Lima, 2021..
113. Waldinger R. ¿La soledad disminuye la calidad de vida? tesis. México : Universidad Iberoamericana; 2019.

# **ANEXOS**

### Anexo 01. Matriz de consistencia

**Título de investigación:** Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022

TÍTULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO	CONCEPTOS CENTRALES
Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022	<b>General</b> ¿El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022?	<b>General</b> Determinar la relación entre el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022	<b>General</b> <b>Hi:</b> El afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 tiene relación con la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022.	<b>Tipo</b> Según el tiempo: prospectivo  Según el periodo: transversal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de vida laboral de profesionales de enfermería</li> <li>Estrategias de afrontamiento en escenarios de pandemia por la COVID</li> </ul>
	<b>Específico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe relación entre el afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en el trabajo de los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</li> <li>¿Existe relación entre el afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</li> <li>¿Existe relación entre el afrontamiento: pensamiento</li> </ul>	<b>Específico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar la relación entre el afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</li> <li>Cotejar la relación entre el afrontamiento: autocrítica en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</li> <li>Investigar la relación entre el afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia</li> </ul>	<b>Específico</b> <b>Hi1:</b> El afrontamiento: resolución de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del hospital en estudio.  <b>Hi2:</b> El afrontamiento: autocrítica en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.  <b>Hi3:</b> El afrontamiento: expresión emocional en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación	<b>Diseño</b> Según la participación del investigador: observacional  Para la investigación se tendrá en cuenta el diseño descriptivo correlacional y transversal	



	<p>desiderativo en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación entre el afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</li> <li>• ¿Existe relación entre el afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</li> <li>• ¿Existe relación entre el afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio?</li> </ul>	<p>por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comparar la relación entre el afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral los profesionales de enfermería del hospital en estudio</li> <li>• Analizar la relación entre el afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</li> <li>• Investigar la relación entre el afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19 y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</li> </ul>	<p>con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</p> <p><b>Hi4:</b> El afrontamiento: apoyo social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</p> <p>Hi5. El afrontamiento: evitación de problemas en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</p> <p>H06. El afrontamiento: retirada social en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID 19, no tiene relación con la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del hospital en estudio.</p>		
--	---	--	---	--	--



**Anexo 01. Consentimiento informado**

**Código**

**Fecha:** / /

**Título de la investigación:** Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022

**Procedimientos**

Se le aplicará tres cuestionarios. Sólo se tomará un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.

**Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

**Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada.

**Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

**Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

**Confidencialidad de la información**

Los datos que se obtengan a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que sólo se emplearán para cumplir los objetivos antes descritos. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

**Problemas o preguntas**

Escribir al Email: \_\_\_\_\_

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

**Nombres y firmas del participante y responsable de la investigación**

Firma de la participante

\_\_\_\_\_

Firma de la investigadora:

\_\_\_\_\_



Anexo 03. Instrumentos

**Cuestionario de medición de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería**

**CODIGO N°:**

**FECHA:** / /

**Título de la investigación:** Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022

**Instrucciones:** le saludo muy atentamente y le comunico que se está desarrollando un estudio que pretende conocer el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022, en tal sentido apelo a su colaboración a fin de que responda con la veracidad del caso. Responder el cuestionario no le tomará más de 10 minutos de su tiempo.

También se le comunica que el cuestionario es anónimo por lo que se le garantiza la confidencialidad de sus datos los que serán utilizados solo con fines de esta investigación. Es necesario responder todas las preguntas.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

**Gracias**

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3	4
1.	<b>Soporte institucional para el trabajo</b>					
1.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
2.	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
3.	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
4.	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
5.	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
6.	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
7.	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
8.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
9.	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					

10.	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
11.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
<b>II. Seguridad en el trabajo</b>						
12.	Mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
13.	Recibo en cantidad suficiente los insumos y EPP necesarios para la realización de mis actividades laborales					
14.	La calidad de los insumos y EPP que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
15.	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
16.	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte del hospital)					
17.	En la institución donde trabajo me vacunaron para prevenir la COVID 19					
18.	Los problemas de salud más frecuentes que presento pueden ser resueltos por la institución por los servicios de salud que me ofrece la misma					
<b>III. Relaciones personales</b>						
19.	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
20.	Son superables los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
21.	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
22.	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
<b>IV. Bienestar logrado a través del trabajo</b>						
23.	Me siento identificado con los objetivos de mi institución					
24.	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
25.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
26.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
27.	Desde mi perspectiva, la ingesta diaria de mis alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
<b>V. Desarrollo personal del trabajador</b>						
28.	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
29.	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
30.	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
31.	El logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
32.	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					

33.	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
34.	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
<b>VI. Salud espiritual</b>						
35.	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
36.	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
37.	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
38.	Establezco buena comunicación con mis colegas de trabajo					

## VALORACIÓN

Nº	Valoración general	Mínima	Aceptable	Bueno
	Calidad de vida en el trabajo	0 – 40	41 – 80	81 – 152
Nº	Valoración específica	Mínima	Aceptable	Bueno
1.	Soporte institucional para el trabajo	0 - 22	23 -32	33 - 44
2.	Seguridad en el trabajo	0 - 8	9 - 20	21 - 28
3.	Relaciones personales	0 - 9	10 - 11	12 - 16
4.	Bienestar logrado a través del trabajo	0 - 6	7 -11	12 - 20
5.	Desarrollo personal del trabajador	0 - 8	9 - 20	21 - 28
6.	Salud espiritual	0 - 9	10 - 11	12 - 16



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**Cuestionario de medición de afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 del profesional de enfermería**

**CODIGO N°:**

**FECHA:** / /

**Título de la investigación:** Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022

**Instrucciones:** le saludo muy atentamente y le comunico que se está desarrollando un estudio que pretende conocer el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022, en tal sentido apelo a su colaboración a fin de que responda con la veracidad del caso. Responder el cuestionario no le tomará más de 10 minutos de su tiempo.

También se le comunica que el cuestionario es anónimo por lo que se le garantiza la confidencialidad de sus datos los que serán utilizados solo con fines de esta investigación. Es necesario responder todas las preguntas.

En absoluto	Un poco	Bastante	Mucho	Totalmente
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

**Gracias**

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
<b>I.</b>	<b>Resolución de problemas</b>					
1.	Luché para resolver el problema					
2.	Me esforcé para resolver los problemas de la situación					
3.	Hice frente al problema una y otra vez					
4.	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran					
5.	Mantuve mi postura y luché por lo que quería					
<b>II.</b>	<b>Expresión emocional</b>					
6.	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés					
7.	Expresé mis emociones, lo que sentía					
8.	Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir					
9.	Dejé desahogar mis emociones					
10.	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron					
<b>III.</b>	<b>Apoyo social</b>					
11.	Encontré a alguien que escuchó mi problema					
12.	Hablé con una persona de confianza					
13.	Dejé que mis amigos me echaran una mano					
14.	Pasé algún tiempo con mis amigos					
15.	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto					
<b>IV.</b>	<b>Reestructuración cognitiva</b>					
16.	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente					

17.	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas					
18.	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían					
19.	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo					
20.	Me fijé en el lado bueno de las cosas					
V.	<b>Evitación de problemas</b>					
21.	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado					
22.	Traté de olvidar por completo el asunto					
23.	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más					
24.	Me comporté como si nada hubiera pasado					
25.	Evité pensar o hacer nada					
VI.	<b>Retirada social</b>					
26.	Pasé algún tiempo solo					
27.	Evité estar con gente					
28.	Oculté lo que pensaba y sentía					
29.	No dejé que nadie supiera como me sentía					
30.	Traté de ocultar mis sentimientos					

Nº	Valoración general	Buena	En proceso	Baja
	Nivel de estrategias de Afrontamiento	0 - 59	60 -99	100 - 120
Nº	Valoración específica	Buena	En proceso	Baja
1.	Resolución de problemas	0 - 6	7 - 11	12 - 20
2.	Expresión emocional	0 - 6	7 - 11	12 - 20
3.	Apoyo social	0 - 6	7 - 11	12 - 20
4.	Reestructuración cognitiva	0 - 6	7 - 11	12 - 20
5.	Evitación de problemas	0 - 6	7 - 11	12 - 20
6.	Retirada social	0 - 6	7 - 11	12 - 20



**Cuestionario de características generales**

**CODIGO N°:**

**FECHA:** / /

**Título de la investigación:** Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022

**Instrucciones:** le saludo muy atentamente y le comunico que se está desarrollando un estudio que pretende conocer el afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un hospital público de Huánuco, 2022, en tal sentido apelo a su colaboración a fin de que responda con la veracidad del caso. Responder el cuestionario no le tomará más de 10 minutos de su tiempo.

También se le comunica que el cuestionario es anónimo por lo que se le garantiza la confidencialidad de sus datos los que serán utilizados solo con fines de esta investigación. Es necesario responder todas las preguntas.

**I. Características sociodemográficas:**

**Edad**

1. ¿Cuántos años tiene usted?

\_\_\_\_\_

**Sexo**

2. ¿A qué género pertenece?

Masculino ( )                      Femenino ( )

**Procedencia**

3. ¿De dónde procede usted?

Costa ( )                      Sierra ( )                      Selva ( )

**II. Características académicas**

**Estudios de posgrado**

4. ¿Usted estudió algún programa de especialización?

Sí ( )                      No( )

**Capacitaciones en cuidado de pacientes con COVID 19**

5. ¿Recibió capacitaciones sobre el cuidado de pacientes con COVID 19?

Sí ( )                      No( )

**III. Características laborales**

**Experiencia laboral**

6. ¿Cuánto tiempo trabaja en el servicio?

**Años de experiencia**

7. ¿Cuántos años de experiencia cuenta?

\_\_\_\_\_



Huánuco, 27 de julio de 2022.

**CARTA N° 043 -2022-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI-SDCA-DE.**



Estrella Serrano, Kimberly Dina  
Meza Ferrer, Amelia Zulema  
Natividad Tolentino, Luz María  
Alumnos de la Facultad de Enfermería, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.  
**Presente.-**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN** para realizar Trabajo de **INVESTIGACIÓN**.

**REFERENCIA:** a) SOLICITUD S/N DE FECHA 14 DE JULIO DE 2022 TD-7381  
b) OFICIO N° 544-2022-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DF-JPCHR

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y en respuesta al documento de la referencia, en la cual solicita autorización para realizar encuesta al personal de salud de enfermería y contando con la opinión favorable del Jefe del Departamento de Enfermería, esta dirección **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación, Titulado: "**AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022**", para cuyo efecto debe de coordinar con el Jefe del Departamento de Medicina, a fin de que le brinde las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 03 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).

Sin embargo es pertinente recomendar que del proceso de la investigación desarrollada, la información obtenida y los resultados alcanzados, deban ser de carácter **RESERVADO Y CONFIDENCIAL**, debiendo ser utilizado solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única de la investigadora. Por otro lado se le recuerda que debe alcanzar una copia del trabajo desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

**Atentamente,**

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco  
Med. Dr. D. A. C. G. Enriquez  
C. de E. de E. de E.

BOACE/SDCA/ndca.  
C.c. Archivo  
Interesado

## Anexo 04. Validación por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
ANEXO 02



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gianny R. Garay Cabrera, con DNI N°  
41346240, de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente  
como Hospital Materno Infantil Carlos Shawing Ferrarri en la  
institución \_\_\_\_\_.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022" a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Huánuco, a los 25 días del mes de 04 del 2022

DNI 41346240



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, HOLGOS A PRONCIACA CAROL, con DNI N° 22422525, de profesión EPIDEMIOLOGA, ejerciendo actualmente como DOCENTE DE LA UNHEVAL en la institución UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022" a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 28 días del mes de 04 del 2022

  
DNI 22422525



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JARAMILLO FALCÓN, ENNIS SEGUNDO con DNI N°  
22480882 de profesión ENFERMERO, ejerciendo actualmente  
como DOCENTE en la  
institución UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022" a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Huánuco, a los 29 días del mes de 04 del 2022

  
DNI 22480882





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
ANEXO 03



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Amir Yda Villar Cadajal, con DNI N°  
2240 8286, de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente  
como Docente en la  
institución Universidad Nacional "H.V" Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022" a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Huánuco, a los 11 días del mes de 05 del 2022

  
DNI 2240 8286



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Tania Fernández Gines, con DNI N° 22516168, de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente como Docente en la Facultad Enfermería-UNHEVAL en la institución UNHEVAL.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento "Afrontamiento en escenarios de trabajo durante la pandemia por la COVID – 19 y calidad de vida laboral de profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, 2022" a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Huánuco, a los 20 días del mes de 05 del 2022

  
Mg. Tania Fernández Gines  
DNI 22516168

Galería fotográfica











## **Anexo 05. NOTA BIOGRÁFICA**

### **ESTRELLA SERRANO, KIMBERLY DINA**

Nació el 17 de febrero, en el distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, departamento de Pasco; inicio sus estudios de nivel inicial en la I.E.E. María Parado de Bellido de dicha ciudad, continuando sus estudios de nivel primaria en la I.E. Héroes del Cenepa en la ciudad de Lima y retorna a su ciudad natal para concluir sus estudios de nivel secundaria en la I.E.E. María Parado de Bellido.

Inicio su formación universitaria en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y culminó sus estudios de pregrado en la carrera profesional de Enfermería.

### **MEZA FERRER, AMELIA ZULEMA**

Nació el 20 de mayo, en el distrito de Paucar, provincia de Yanahuanca, Departamento Cerro de Pasco; inicio sus estudios de nivel inicial I.E Ricardo Palma y primaria en la I.E N° 34135 Dos de Mayo prosigue mis sus estudios de nivel secundaria I. E. Leoncio Prado.

En el año 2016 pude dar inicio a mi formación universitaria en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue gracias a mi esfuerzo y mucha dedicación para seguir superándome como persona y culminé mi estudio de la carrera profesional de Enfermería en el año 2021, obteniendo el grado de bachiller en el mismo año.

### **NATIVIDAD TOLENTINO LUZ MARIA**

Nació el 13 de mayo, en el distrito de Codo Del Pozuzo, provincia Puerto Inca de la Región de Huánuco; realizó sus estudios secundarios en el colegio I.E Daniel Alcides Carrión García del distrito de Codo Del Pozuzo; ingresó a la Universidad Hermilio Valdizán en el 2016 y culminó sus estudios de la Carrera profesional de Enfermería en el año 2021.



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN**



## **CONSTANCIA ANTIPLAGIO**

**CÓDIGO: 062-UI-FE**


**Prov. 1581-2022-UNHEVAL-D-FENF.**

**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:**

Que, la tesis “**AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022**”, presentado por las tesis **ESTRELLA SERRANO Kimberly Dina, MEZA FERRER Amelia Zulema y NATIVIDAD TOLENTINO Luz María**, tiene **13%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL “*Los trabajos de investigación y tesis del pre grado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 25%*”. Y en caso de artículos científicos en un máximo de 30%”.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 26 de octubre de 2022

  
**Dra. Juvita D. Soto Hilario**  
*Directora Unidad de Investigación*  
*Facultad de Enfermería*



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
FACULTAD DE ENFERMERIA  
DECANATO**



**ACTA DE SUSTENTACION**

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 10.00 horas, del día 14 de noviembre del 2022, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante RESOLUCIÓN N° 169-2022-UNHEVAL-D-FENF, del 22 ABR 2022.

- |   |            |
|---|------------|
| ✓ Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA | PRESIDENTE |
| ✓ Dra. Irene DEZA Y FALCÓN                    | SECRETARIA |
| ✓ Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA                | VOCAL      |

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **KIMBERLY DINA ESTRELLA SERRANO** Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. María Luz ORTIZ CRUZ. (Resolución N° 065-2021-UNHEVAL-D-ENF, 11.MAR.2022); procedió la defensa de la tesis titulado: **AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022**".

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- ii) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- iii) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- iv) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de ..... ( 18 ) equivalente a MUY BUENO por lo que se declara Aprobado

**(Aprobado o desaprobado)**

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 11.20 horas del día 14 de noviembre de 2022.

  
Dra. Irene DEZA Y FALCÓN  
SECRETARIA

  
Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA  
PRESIDENTE

  
Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA  
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)  
Bueno (14, 15, 16)  
Muy Bueno (17, 18)





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERIA  
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACION

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 10.00 horas, del día 14 de noviembre del 2022, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante RESOLUCIÓN N° 169-2022-UNHEVAL-D-FENF, del 22 ABR. 2022.

- |   |            |
|---|------------|
| ✓ Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA | PRESIDENTE |
| ✓ Dra. Irene DEZA Y FALCÓN                    | SECRETARIA |
| ✓ Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA                | VOCAL      |

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **AMELIA ZULEMA MEZA FERRER** Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. María Luz ORTIZ CRUZ, (Resolución N° 065-2021-UNHEVAL-D-ENF, 11 MAR. 2022); procedió la defensa de la tesis titulado: **AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022**.

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de ..... (18) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobado

(Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 11.20 horas del día 14 de noviembre de 2022.

  
Dra. Irene DEZA Y FALCÓN  
SECRETARIA

  
Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA  
PRESIDENTE

  
Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA  
VOCAL

- Deficiente (11, 12, 13)
- Bueno (14, 15, 16)
- Muy Bueno (17, 18)





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERIA  
DECANATO



ACTA DE SUSTENTACION

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 10.00 horas, del día 14 de noviembre del 2022, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante RESOLUCIÓN N° 169-2022-UNHEVAL-D-FENF, del 22.ABR.2022;

- ✓ Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA PRESIDENTE
- ✓ Dra. Irene DEZA Y FALCÓN SECRETARIA
- ✓ Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA VOCAL

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **LUZ MARÍA NATIVIDAD TOLENTINO** Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. María Luz ORTIZ CRUZ, (Resolución N° 065-2021-UNHEVAL-D-ENF, 11.MAR.2022); procedió la defensa de la tesis titulado: **AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022**".

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciada en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de ..... ( 18 ) equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara Aprobado

(Aprobado o desaprobado)

11:20 Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las horas del día 14 de noviembre de 2022.

  
Dra. Irene DEZA Y FALCÓN  
SECRETARIA

  
Dra. María del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA  
PRESIDENTE

  
Dra. Eudonia ALVARADO ORTEGA  
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)  
Bueno (14, 15, 16)  
Muy Bueno (17, 18)



## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y nombres: ESTRELLA SERRANO, Kimberly Dina  
DNI: 75923092, Correo electrónico: [kimikdes1730@gmail.com](mailto:kimikdes1730@gmail.com)  
Celular: 985645302

Apellidos y nombres: MEZA FERRER, Amelia Zulema, DNI: 73092556,  
Correo electrónico: [ameliamezaferre44@gmail.com](mailto:ameliamezaferre44@gmail.com)  
Celular: 983976787

Apellidos y nombres: NATIVIDAD TOLENTINO, Luz María  
DNI: 60547844, Correo electrónico: [luz1997tauro@gmail.com](mailto:luz1997tauro@gmail.com)  
Celular: 967494954

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS TÍTULO PROFESIONAL

<b>PREGRADO</b>
FACULTAD DE ENFERMERIA
E.P. ENFERMERIA
TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO(A) EN ENFERMERIA

**TÍTULO PROFESIONAL OBTENIDO:** Licenciado(a) en Enfermería

**TÍTULO DE TESIS:** “AFRONTAMIENTO EN ESCENARIOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE HUÁNUCO, 2022”

Tipo de acceso que autoriza(n) la(las) autor (as)

MARCA “X”	Categoría de acceso	Descripción del acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro de dato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción “público”, es a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web repositorio, unheval.edu.pe por un plazo indefinido, consistiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso que haya marcado la opción “restringido” por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tiempo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted (ES), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha y firma:



ESTRELLA SERRANO, Kimberly Dina

DNI:75923092



MEZA FERRER, Amelia Zulema

DNI: 73092556



NATIVIDAD TOLENTINO, Luz María

DNI: 60547844