



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“ESTRÉS LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS DE
AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE LA UCI-COVID
19, HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA,
2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. SOTO POMA, NADDIA KAROL

<https://orcid.org/0000-0003-0639-7814>

ASESOR:

MG. PURIZACA CURO ROXANA MARISEL

<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Naddia Karol Soto Poma, con DNI 42325585, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos , de título "Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento en el Personal de la UCI-COVID 19, Hospital Departamental de Huancavelica, 2022", Autorizo a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, declaro bajo juramento que dicho documento es original con un porcentaje de similitud del 19% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.



LIC. NADDIA KAROL SOTO POMA
DNI: 42325585



MG. PURIZACA CUERO ROXANA MARISEL
DNI: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conductores a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

NADDIA_KAROL_SOTO_POMA-TRABAJO_ACADEMICO-
TURNITIN_4.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet | 7% |
| 2 | repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | www.elsevier.es Fuente de Internet | 2% |
| 5 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | 1% |
| 6 | revistas2.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | revistas.up.ac.pa Fuente de Internet | 1% |
| 9 | www.enfermeria21.com Fuente de Internet | |

| | | |
|-----------|---|-----|
| | | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

ÍNDICE GENERAL

| | |
|-------------------------------------|----|
| RESUMEN | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS | 19 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 25 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 27 |
| ANEXOS | 35 |

INDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo A: Operacionalización de variables..... | 36 |
| Anexo B: Instrumentos de recolección de datos | 38 |
| Anexo C: Consentimiento informado y/o Asentimiento informado..... | 42 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería que labora en el área UCI-COVID-19 del Hospital Departamental de Huancavelica, 2021. **Materiales y métodos:** El enfoque que se utilizará es cuantitativo, de diseño no experimental; transversal correlacional. La unidad muestral estará constituida por 46 licenciados en enfermería que trabajan en la UCI COVID-19 (Uci Covid-19 del Hospital Departamental de Huancavelica). El instrumento a emplear es Job Content Questionnaire adaptado al Castellano V. Escribà-Agüir, R. Más Pons y E. Flores Reus, que está conformada por 29 ítems y 3 dimensiones; cada enunciado presenta cuatro opciones de respuesta tipo Likert. Para la medición de Estrategias de Afrontamiento en personal de enfermería, se utilizará el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), versión Cano, Rodríguez y García (2007) que está conformada por 40 ítems y 8 dimensiones. **Resultados:** Se presentarán haciendo uso de tablas y gráficos, se utilizará las medidas de tendencia central para la presentación y desarrollo del análisis cuantitativo. **Conclusiones:** la investigación proporcionará información que contribuirá a la implementación de acciones orientados a mejorar las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería, generando impacto positivo en la calidad del cuidado del paciente.

Palabras claves: Estrés laboral; Enfermería; Adaptación psicológica (Fuente: DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work stress and coping strategies in nursing staff working in the ICU-COVID-19 area of the Departmental Hospital of Huancavelica, 2021. **Materials and methods:** The approach to be used in this study is quantitative, the design is non-experimental; correlational cross. The sample unit will be made up of 46 nursing graduates who work in the COVID-19 Intensive Care Unit (Covid-19 ICU of the Departmental Hospital of Huancavelica. The instrument to be used is the Job Content Questionnaire adapted to Spanish V. Escribà-Agüir, R More Pons and E. Flores Reus, which is made up of 29 items and 3 dimensions, each statement has 4 Likert-type response options To measure Coping Strategies in nursing staff, the Coping Strategies Inventory will be used (CSI), Cano, Rodríguez and García (2007) version, which is made up of 40 items and 8 dimensions. **Results:** the results will be presented in tables and statistical graphs, using the measures of central tendency al for quantitative analysis. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to the implementation of actions aimed at improving the coping strategies of the nursing staff, generating a positive impact on the quality of patient care.

Keywords: Work stress; Nursing; Psychological adaptation (Source: MeSh).

I. INTRODUCCIÓN

A fines de diciembre del 2019, se notificaron a la OMS, varios casos de neumonía de causa no conocida identificados en Wuhan, provincia de Hubei (China). De acuerdo a la información emitida en los diferentes medios, el establecimiento relacionado en Wuhan se clausuró el primer día de enero del 2020 por saneamiento y desinfección ambiental (1). Posteriormente a la muerte de miles de personas en China, la propagación de este nuevo virus llega a los países europeos incluyendo a los Estados Unidos de América aumentando los casos de contagio de manera exponencial. En este entorno la Organización Mundial de la Salud (OMS) nombra a esta como una Enfermedad por Coronavirus del 2019 (COVID-19) y posteriormente declaro a esta enfermedad como una pandemia debido a la rápida propagación-contagio y por la deficiente capacidad resolutive de los sistemas de salud (2). Los profesionales de la salud ante este contexto tuvieron que batallar contra el SARS-COV- 2 (Síndrome Respiratorio Agudo Grave causado por Coronavirus del tipo 2); mientras los países del mundo entero como medida de prevención optaron por el confinamiento o cuarentena (3).

Posterior al inicio del COVID-19 causante del SARS-COV-2 (Síndrome Respiratorio Agudo Severo), empezó a abundar información sobre el virus de forma desproporcionada causando un gran impacto en la salud mental a nivel mundial (4). Estos problemas causados por la pandemia no solo tuvieron un impacto a nivel social y económico, también tuvo un fuerte impacto a nivel psicológicos siendo el estrés la manifestación más resaltante a nivel global. En esta situación el estrés se va a dar como una consecuencia al no poder enfrentar diferentes situaciones rebasando la capacidad resolutive, llegando a experimentar cambios negativos que pueden afectar su bienestar no solo físico sino también mental (5). Siendo el personal de salud gravemente afectado ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, incrementando el nivel de estrés laboral por muchos factores como el deficiente sistema de salud, miedo al contagio, cansancio físico y mental,

sentimientos de desacierto, temor a la exclusión y el auto confinamiento como medida de precaución para no exponer a sus familias (6).

En la lucha constante e incansable contra el COVID -19, todos los profesionales de la salud estuvieron afectados desarrollando diferentes patologías a nivel psicológico; sin embargo, los más afectados fueron los profesionales de enfermería ya que ellos estaban en contacto directo con los pacientes sospechosos y en el cuidado de los pacientes confirmados por COVID-19 (7). En Reino Unido se ha reportado una prevalencia global de estrés entre el personal de la UCI (médicos y enfermeras) fue del 52,43%. La prevalencia de estrés de enfermeras fue 68,29%. Según el DASS (solo para el estrés) el 48,78% estaban levemente estresados y 19,51% moderadamente estresados (8).

En este ámbito el personal de enfermería que trabaja en áreas críticas como la UCI-COVID-19, donde se tienen que extremar los cuidados al paciente, siendo la enfermera susceptible para padecer de estrés (9). Esta recarga laboral y traumática en el profesional de enfermería al enfrentar la pandemia tienen implicancias en varios aspectos tanto personales como profesionales para desarrollar el estrés ya que están sometidos a la contienda, padecimiento y dolencias de los pacientes; pero a la vez se debe saber reconocer cuando está causando estragos y asimismo identificar los procesos para evitar y disminuir sus consecuencias a nivel emocional (10).

Una gran parte de estudios señala la constante prevalencia de estrés en el profesional de enfermería según la The Nursing Stress Scale (NNS), que es una escala para medir el nivel de estrés, llegando a la conclusión que los factores vinculados eran la falta de condiciones ideales en el trabajo y falta de insumos y materiales (11). Mediante un estudio sobre el estrés laboral en profesionales de enfermería del área UCI-COVID-19, dio como resultado que el personal licenciado de enfermería era más propensos a desarrollar estrés a comparación del personal médico, en España se encontró que el 45,9% de enfermeras presentó trastorno de estrés post traumático (12), en ese escenario fue indispensable evaluar aquellos factores estresantes para elaborar mecanismos para su afrontamiento para poder

aplacar las consecuencias negativas a nivel psicológico (13). Sin embargo, suena contradictorio que mientras el personal de enfermería resguarda la salud de los pacientes, paralelamente se pone en juego su propio bienestar, por lo tanto, es necesario potenciar el autocuidado desarrollando nuevos métodos adaptativos de afrontamiento ante el estrés para mejorar las injerencias a nivel de la salud mental en el profesional de enfermería (14).

En Latinoamérica se realizó un estudio donde participaron 310 enfermeras de México (65.2%), Argentina (5.8%), Colombia (5.2%), Honduras (5.2%) y Costa Rica (4.5%) y otros países latinos (14.1%). Asimismo, el 79,6% de participantes refirieron que fueron agredidos o discriminados. Las emociones más frecuentes presentados fueron el temor a enfermarse (73,7%), daño en el sueño (33,4%), temor a contagiar algún familiar (33,4%). En relación a la salud mental se encontró que el (29,2%) sufrieron de ansiedad (15).

En la ciudad de Lima, Perú, el 57% de las enfermeras presentaron estrés bajo, el 41.2% presentaron un estrés de nivel medio y el 1.8% un nivel alto. En cuanto a las dimensiones, el ambiente físico está dominado por los niveles medios, que conforman el 48,2% (n=55), el ambiente psicológico está dominado por los niveles bajos, que constituyen el 57% (n=65), y el social hospitalario. el ambiente está dominado por un nivel bajo, que representa el 92,1% (16).

En consecuencia, las estrategias de afrontamiento componen varios tópicos, tanto de manera personal como las demandas y desafíos dentro de una sociedad devastada por la pandemia (17). Frente al estrés adquirido enfermeras durante la pandemia generada por el COVID-19, la finalidad consta en el análisis del nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento lo que puede ser un instrumento para el personal de enfermería lo cual pueda producir evidencias escrutadas para la toma de decisiones a nivel personal e institucional mejorando de esa forma la calidad de vida dentro de las labores hospitalarias del personal de enfermería (18). Por lo tanto las instituciones hospitalarias deberían incluir intervenciones al personal de salud para desarrollar mejoras en las estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral, elaborando un cuestionario aprobado y organizado jerárquicamente con el

fin de recopilar la información para su inmediata intervención en beneficio del personal (14).

El estrés laboral se define como un “proceso en el cual las condiciones del entorno laboral sobrepasan o exceden los límites de la capacidad resolutive y adaptativa del profesional de salud; que al dilatar este estadio puede tener afecciones a nivel psicológico afectando la parte cognitiva, motivacional y fisiológico mostrando decaimiento y posible colapso de algunos de los sistemas por consecuencia impactar negativamente sobre la salud del individuo” (19).

Según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral “es la respuesta de un trabajador a las demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, poniendo así a prueba su capacidad para hacer frente a las situaciones laborales”. Esto se agrava cuando los empleados sienten insuficiente apoyo de los gerentes y compañeros (20).

Las dimensiones del estrés laboral son:

Apoyo por parte de los compañeros y supervisor. El desempeño laboral y la adherencia al código personal siempre han sido resultados importantes en una organización. Su importancia aumenta en tiempos de incertidumbre. Estudios demuestran los efectos positivos del apoyo del jefe en la satisfacción de los trabajadores, así como también mostraron que el apoyo percibido del supervisor estaba relacionado con las intenciones de rotación del personal (21).

Demandas psicológicas.- Los riesgos de realizar una tarea que exige cierta exigencia emocional a las personas, adaptándose a nuevos métodos de trabajo, tratando con clientes y ocultando sentimientos a superiores o subordinados. Cuando las altas demandas psicológicas se combinan con poco o ningún control en la toma de decisiones (cuando las demandas son demasiado altas para que las personas las puedan afrontar, o cuando no pueden influir en aspectos importantes de su situación laboral para satisfacerlas), el estrés y el desprecio físico y lágrimas ocurren. La velocidad aumenta, aumenta el riesgo de estrés mental y enfermedades (22).

Exigencias intelectuales y la presión del tiempo de trabajo; durante el trabajo el personal de Enfermería requiere un conjunto de exigencias mentales, cognitivos o

intelectuales, muchas veces son sometidos a jornadas laborales extensas que ponen a prueba la resistencia mental o esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo asistencial en el cuidado del paciente (23).

Control sobre el trabajo; Es la capacidad del trabajador para controlar la cantidad y distribución del tiempo de trabajo, incluida la autonomía sobre las horas de entrada y salida, las pausas, las vacaciones y los períodos de descanso, así como la autonomía sobre la distribución del tiempo de trabajo (24).

“Las estrategias de afrontamiento son formas de reaccionar y de comportarnos que vamos desarrollando a lo largo de nuestra vida para afrontar las situaciones difíciles, dolorosas o estresantes” (25).

Las dimensiones de las estrategias de afrontamiento son:

Resolución del problema. Consiste en generar diferentes posibilidades o rutas a seguir para buscar cambios en una situación causante de inconformidad. Para llevar a cabo este proceso se debe realizar seis pasos que terminará al completar la evaluación de resultados al finalizar la implementación de los cambios (26).

Autocrítica. Se define como la tendencia de las personas a realizar autoevaluaciones negativas. A menudo, cuando una persona se critica a sí misma, suele sentirse vanidosa, fracasada o culpable por no estar a la altura de sus propias expectativas. De hecho, ser demasiado autocrítico se trata de centrarse en los pensamientos negativos. Puede causar una disminución de la motivación e incluso está relacionado con la depresión (27).

Expresión emocional. Corresponderá a una de las dimensiones de la expresión conductual. Cada proceso mental requiere una mayor o menor intensidad y una experiencia emocional de diferentes cualidades hedónicas. Las emociones son experiencias omnipresentes en todos los procesos mentales. Como otras dimensiones de la experiencia afectiva, la dimensión de la expresión conductual tiene un claro valor funcional. Diferentes experiencias emocionales hacen que el individuo expuesto a ellas responda de manera diferente a las acciones de los demás, emitiendo consistentemente diferentes refuerzos, castigos o medidas ocasionales de no refuerzo (28).

Pensamiento desiderativo. Se basa en la ilusión y la fantasía, puesto que se va generando en la mente de la persona un mundo paralelo que permite obviar la realidad. Si bien las ilusiones pueden ser un motivador, a veces también pueden ser una forma de evitar situaciones que no nos gustan. Por ejemplo, imaginemos que estamos en una relación -todo sale mal- y queremos que todo siga como antes, cuando todo esté mejor. Nuestra mente revivirá los recuerdos de momentos felices, los traerá al presente, e imaginaremos que son ahora (29).

Apoyo social. La creación y el desarrollo de redes sociales pueden brindar apoyo social a las personas. Las relaciones sociales con los demás pueden convertirse en origen de apoyo psicológico o instrumental. El grupo social se convierte en un referente que sea beneficioso para que los individuos se adapten e integren mejor a la realidad (30).

Reestructuración cognitiva. Es la capacidad o respuesta de la persona que busca identificar y corregir pensamientos negativos. Consiste en discutir pensamientos automáticos negativos que surgen en situaciones que causan ansiedad o cualquier otro tipo de perturbación emocional y reemplazarlos con ideos o pensamientos positivos que le permitan reorientar sus acciones (31).

Evitación de problemas. Una de las estrategias es rehuir al problema, no pensar en ellas, esperar a que los problemas se resuelvan solos, culpar a otros por los errores, desviar la atención de acciones para evitar pensar en problemas o evitar actividades que recuerden a ellos, las excusas, el abuso de sustancias y el uso del humor para calmar la situación (32).

Retirada social. Es la acción del individuo de separarse del grupo o de las personas a su alrededor buscando estar solo, sin la interacción con las personas. Muchas veces estar sólo puede ser un espacio adecuado para reencontrarte con tu yo interno y buscar acciones positivas, sin embargo hay situaciones como sucede en el adulto mayor que se convierte en un riesgo estar solo (33).

Entre los antecedentes relacionados con el estudio, se encuentran:

Es interesante el estudio realizado por Moreno y cols, en Colombia 2022 cuyo objetivo fue evaluar la relación entre el estrés percibido y las estrategias de

afrontamiento utilizadas por estudiantes de Enfermería durante la pandemia de COVID-19. Fue un estudio descriptivo transversal, donde participaron 302 personal. Encontraron que el nivel de estrés entre los estudiantes fue moderado, con 19.1 (DE: 4.9) como promedio, y mayor para los estudiantes de 15 a 19 años ($p=0.01$). concluyeron que el estrés percibido tiene relación directa con la estrategia de afrontamiento de autofocalización negativa (34).

Por otro lado Valdez y cols, en México en el 2022, en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la Licenciatura en Enfermería en Instituciones de Educación Superior (IES) de Ciudad Obregón, Sonora. Realizaron un trabajo de intervención, correlacional; realizaron un muestreo probabilístico estratificado de 250 estudiantes entre los 18 y 46 años. Aplicaron el cuestionario de características sociodemográficas, el instrumento del nivel de estrés percibido y el Brief COPE Inventory. Los resultados obtenidos fueron de estrés moderado (78%), la estrategia de afrontamiento más utilizada fue afrontamiento activo emocional. Encontrando relación significativa entre ambas variables (35).

Asimismo, Niño y cols, (36) en México 2019, realizaron el estudio con el objetivo de evaluar el nivel de estrés percibido y su relación con variables sociodemográficas y las estrategias de afrontamiento predominantes en el personal de enfermería del servicio de Ortopedia. Participaron 15 enfermeros, evaluados con la Escala de Estrés Percibido (EEP) de Cohen, Kamarak, y Mermelstein (1983) y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (IEA) de Lazarus y Folkman (1986). Encontraron un alto nivel de estrés percibido según el EEP, así como una alta percepción de desamparo y pérdida de control y una baja percepción de autoeficacia o control de las situaciones.

Por otro lado, Palma Asmad, en Trujillo 2019, en su estudio Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Victor Lazarte Echeagaray, Trujillo, fue una investigación cuantitativa, descriptivo de corte

transversal, recolectaron datos a través de la Escala de Valoración del Nivel de Estrés y Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE), encontrando un nivel de estrés alto (63.3 %) y el nivel de afrontamiento predominante fue el nivel medio (43.3 %). Encontrando relación entre el nivel de estrés y nivel de afrontamiento (37)

En Huacho Aranda y Bello (38), realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional, Huacho 2021. Fue de tipo básica, no experimental, descriptivo – correlacional, utilizaron el cuestionario de 34 ítems para el nivel de estrés y 24 ítems para afrontamiento con opciones de respuesta de Escala Likert. Como resultado de la prueba Rho de Spearman obtuvieron una significancia de $0,009 < 0,050$ y un coeficiente de 0,366, siendo considerado como una relación significativa y de tipo positiva débil.

Delgado y cols (39), en Chiclayo 2021, realizaron el estudio con el objetivo de determinar la relación entre nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Chiclayo. El enfoque fue cuantitativa, descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 25 enfermeros. Recolectaron datos a través de entrevista con el Inventario de Burnout de Maslach validado por V de Aiken en 0.89 y confiabilidad 0,74 a 0,78 y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Rudolf H. Moos, adaptado por Mikulic IM; identificaron que el 70 % de enfermeras tienen niveles de estrategias de afrontamiento entre alto y medio y el 32% presenta nivel bajo de estrés.

La teoría utilizada en el estudio es Déficit de Autocuidado y Teoría del autocuidado de Dorothea Orem, basado en aspectos y conceptos que la persona puede responsabilizarse de su cuidado y en caso no lo haga, la enfermera debe apoyarla en el mantenimiento y cuidado de su salud, esto se traslada a un contexto laboral en la cual el enfermero es responsable del cuidado de su salud y cuando se encuentre vulnerable debería buscar apoyo para encontrar estrategias apropiadas de recuperación de su salud (41)

Los profesionales de enfermería que desempeñan sus labores en el área UCI, se ven enfrentados constantemente a largas jornadas de trabajo y constantemente desarrollan episodios de estrés y para contrarrestar dichos efectos negativos se desarrollan las estrategias de afrontamiento para mejorar la calidad del trabajo. En este contexto al hallar una asociación notable entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, sería un indicativo del uso acertado de dichas estrategias para poder aplacar los efectos perjudiciales de estrés laboral y mejorar el desempeño y la salud mental de los trabajadores del área UCI-COVID-19. Por esta razón se menciona como objetivo general del presente trabajo de investigación determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería que labora en el área UCI-COVID-19 del Hospital Departamental de Huancavelica, 2021.

Justificación teórica. El presente estudio tendrá en consideración la teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y Teoría del autocuidado de Orem, el cual permite orientar el análisis de las variables de investigación acorde a lo planteado en la teoría, asimismo, orientar las propuestas de mejora teniendo en consideración que el estrés laboral está presente en situaciones de mayor demanda y exigencia de labores en salud, lo cual repercute en el desempeño laboral y calidad de atención hacia los pacientes. Por otro lado, también se tendrá en cuenta la teoría del Autocuidado de Orem, aplicado al profesional de enfermería.

Justificación práctica. Al identificar la relación entre el estrés y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del área COVID, permitirá establecer acciones orientados a la mejora de los procesos así como a la implementación de programas tendientes a la reducción del estrés en el personal de enfermería. Los resultados permitirán proponer el desarrollo de capacitaciones orientadas al manejo del estrés y fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento, permitirá en otras investigaciones, facilitar procesos en la salud

mental de los profesionales de enfermería y esto generalizar hacia todo el personal del Hospital.

Justificación metodológica. El desarrollo del estudio a través de aplicación de instrumento válidos y confiables utilizados por otros autores en el contexto de Huancavelica, asimismo, se hará uso del método científico durante todo el proceso de desarrollo, lo que garantiza la rigurosidad científica.

El objetivo del estudio es determinar la asociación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de la UCI-COVID 19, Hospital Departamental de Huancavelica, 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a las herramientas y procedimientos tomados en el presente estudio, el trabajo considera la Investigación Cuantitativa porque se requiere el análisis estadístico con datos numéricos; además el diseño que se está considerando es No experimental, debido a que las variables de estudio no sufrirán ninguna manipulación, es decir serán observadas de acuerdo a su estado natural en su contexto correspondiente. Finalmente tomando los alcances de la investigación es de carácter correlacional ya que se va a medir dos variables sin controlar a ninguna de ellas (42).

2.2. POBLACIÓN

Estará conformado por la totalidad de profesionales de enfermería que trabajan en la Uci Covid-19 del Hospital Departamental de Huancavelica siendo en total de 46. Debido que será incluida la totalidad de la población, no será necesario aplicar técnicas de muestreo y por lo tanto habrá muestra de estudio (43).

La población de estudio será seleccionada según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que trabajan exclusivamente en el servicio de UCI COVID-19 del Hospital Departamental de Huancavelica.
- El personal licenciado de enfermería del área UCI COVID-19 quien previamente brinde su consentimiento tras recibir la información sobre las características del estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que trabajan o rotan complementariamente en los demás servicios de hospitalización.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

En el presente estudio se ha identificado dos variables:

Variable 1: Estrés laboral, el cual es una variable cualitativa y de escala ordinal.

Definición conceptual del Estrés Laboral: Es la respuesta de un trabajador a las demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, poniendo así a prueba su capacidad para hacer frente a las situaciones laborales (44).

Definición operacional: El estrés laboral puede tener afecciones a nivel psicológico afectando la parte cognitiva, motivacional y fisiológico mostrando decaimiento y posible colapso de algunos de los sistemas por consecuencia impactar negativamente sobre la salud del individuo. Para la medición de la variable se utilizará la versión mínima reducida del Job Content Questionnaire, que posteriormente será procesada estadísticamente mostrándose en tablas en tres categorías: Alto, medio y bajo.

Variable 2: Estrategias de Afrontamiento, según su naturaleza es una variable cualitativa y su escala de medición es ordinal.

Definición conceptual de las Estrategias de Afrontamiento: Es un conjunto de medios psicológicos y acciones razonables y pertinentes para solucionar los problemas que aquejan a las personas con su entorno y de esa manera menguar los efectos estresantes, también estas acciones generan ciertas utilidades personales y por consiguiente el fortalecimiento del individuo (45).

Definición operacional: Las estrategias de afrontamiento se identificarán a través de la encuesta aplicando el Inventario de Estrategias de afrontamiento, utilizando la técnica de encuesta, cuyo resultado se identificará a través de los 9 componentes y los 5 niveles de respuesta.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica utilizada será la encuesta, por su facilidad y uso frecuente es investigaciones de enfoque cuantitativo, porque facilita la recolección de información de gran utilidad y magnitud en forma eficaz (42).

Instrumento de recolección de datos:

Para la medición del Estrés laboral en personal de enfermería. La recolección de datos será posible gracias al empleo de la técnica de la encuesta, la cual consiste en la obtención de la información a partir de los propios participantes; esto a través de la aplicación de cuestionarios.

Respecto a estos últimos, como instrumento necesario para el registro de datos pertinentes, en la variable de Estrés, se tomará en cuenta la versión mínima reducida del Job Content Questionnaire adaptado al castellano y validado para su aplicación en personal de enfermería (46). Se compone de 3 dimensiones, siendo en total 29 preguntas, los cuales se valorarán a través de la escala de Likert, siendo las respuestas que van desde «totalmente en desacuerdo» y «totalmente de acuerdo». La distribución de las preguntas es de la siguiente manera: 11 para la dimensión Apoyo por parte de los compañeros y supervisor; la dimensión Demandas psicológicas cuenta con 9 ítems; por último, el cuestionario mide la dimensión Control sobre el trabajo, que evalúa la posibilidad de tomar decisiones, la creatividad, y la aplicación y el desarrollo de las propias habilidades utilizando 9 ítems. Se ha realizado la confiabilidad del instrumento obteniendo los siguientes puntajes: 0,77 para la dimensión de apoyo, 0,74 para la dimensión de demandas laborales y 0,74 para la dimensión de control en el trabajo.

Este instrumento será aplicado de manera individual al personal de enfermería por ser la población de estudio, el tiempo aproximado para completarla es de 10 a 15 minutos, se categorizará en baremos siendo el puntaje más alto el significado de la presencia de habilidades sociales en el encuestado (25).

Cada ítem, permite una puntuación de 1= Totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3= De acuerdo y 4= totalmente de acuerdo. El instrumento

permite categorizar el estrés en tres categorías: Estrés bajo (puntaje de 29 a 58 puntos); estrés medio (puntaje de 59 a 87 puntos) y estrés alto (puntaje de 88 a 116 puntos).

Asimismo para la medición de Estrategias de Afrontamiento en personal de enfermería, se utilizará el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), versión Cano, Rodríguez y García (2007) (47).

Este instrumento recoge información a través de la presentación de preguntas la persona encuestada mencionará situaciones estresantes que ha padecido durante el último mes, asimismo mencionará la frecuencia de uso de estrategias de afrontamiento cuando se presente situaciones de estrés, las opciones de respuesta son según la escala Likert, cuyo puntaje va de 0 a 4.

En un estudio el 2007, se adapta este cuestionario al español, siendo validado, factorizando 40 reactivos resultantes en una estructura de estrategias primarias y ocho factores (comportamientos/estrategias), todos ellos explican el 61% de la varianza; asimismo el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,63 y 0,89. Las categorías clasificadas con el puntaje global obtenido permite valorar el nivel de afrontamiento siendo: Alto = 108-160 puntos; Medio = 54-107 puntos y bajo = 0-53 puntos.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para el desarrollo del presente estudio se gestionará la carta de presentación a la Universidad, con ello se solicitará el permiso correspondiente a la dirección del Hospital Departamental de Huancavelica, además de realizar la coordinación con la Jefatura de Enfermería, para la obtención de datos en los profesionales licenciados ende enfermería que laboran en el área COVID-19.

2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de información se realizará durante el periodo de un mes del presente año, el cual será de manera presencial. A cada licenciado de enfermería que trabaja en el Área UCI COVID -19, se explicará la finalidad del trabajo y obtener el consentimiento informado con el cual autorizarán su participación. El llenado de los instrumentos requerirá aproximadamente 20 minutos por cada participante. Luego de culminar el procedimiento de recolección de datos, se procederá a verificar cada uno de los instrumentos para verificar y validar la calidad del registro y codificación respectiva.

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El estudio será cuantitativo y relacional a la vez, por lo cual se utilizará herramientas de la estadística de tipo inferencial. Al terminar la recolección de datos, se generara una matriz en el programa IBM SPSS Statistics v.25, donde se realizará el análisis de datos, se obtendrán tablas de frecuencia absoluta y relativa así como figuras que expresan los resultados relevantes del presente estudio (48).

Por ser variables en escala ordinal, se utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Este método permite determinar si existe asociación lineal entre dos variables nominales y al menos una de ellas en escala ordinal (49).

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Se considerarán los principios bioéticos de respeto, bondad y justicia. Los participantes serán informados de los procedimientos establecidos y todos tendrán autonomía en la toma de decisiones sobre participación y continuidad en el proceso de investigación de acuerdo a los criterios

cumplidos. Apegándose al principio de buena fe, el objetivo de este estudio es identificar y mitigar los daños causados por el estrés laboral en el personal de enfermería que trabaja en el área de UTI COVID-19 durante la pandemia, así como las estrategias de afrontamiento para garantizar el bienestar. del personal de enfermería. Finalmente, los positivos Todas las enfermeras que trabajan en el área de UCI COVID-19 serán abordadas sin distinción y tratadas con amabilidad y respeto; que ha sido un área de salud y cuidados intensivos para pacientes críticos durante la pandemia del SARS-CoV-2 (50).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

| ACTIVIDADES | 2021-2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda bibliográfica | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis estadístico | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspecto ético | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de los anexos | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Presentación/Aprobación del proyecto | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| Trabajo de campo | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Redacción del informe final: Versión 1 | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | |
| Sustentación de informe final | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | |

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

| MATERIALES | 2022 | | | | TOTAL |
|-------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|
| | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | S/. |
| Equipos | | | | | |
| 1 laptop | 1000 | | | | 1000 |
| USB | 30 | | | | 30 |
| Útiles de escritorio | | | | | |
| Lapiceros | 3 | | | | 3 |
| Hojas bond A4 | | 10 | | | 10 |
| Material Bibliográfico | | | | | |
| Libros | 60 | 60 | | | 120 |
| Fotocopias | 30 | 30 | | 10 | 70 |
| Impresiones | 50 | 10 | | 30 | 90 |
| Espiralado | 7 | 10 | | 10 | 27 |
| Otros | | | | | |
| Movilidad | 50 | 20 | 20 | 20 | 110 |
| Alimentos | 50 | 10 | | | 60 |
| Llamadas | 50 | 20 | 10 | | 80 |
| Recursos Humanos | | | | | |
| Digitadora | 100 | | | | 100 |
| Imprevistos* | | 100 | | 100 | 200 |
| TOTAL | 1430 | 270 | 30 | 170 | 1800 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Neumonía de causa desconocida – China [Internet]. [citado 9 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/emergencias/disease-outbreak-news/item/2020-DON229>
2. Pascarella G, Strumia A, Piliago C, Bruno F, Del Buono R, Costa F, et al. Diagnóstico y manejo de COVID-19: una revisión exhaustiva - PubMed [Internet]. [citado 9 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32348588/>
3. Appel AP, Rodrigues Da Silva Carvalho A, Passioni Dos Santos R. SciELO - Brasil - Prevalence and factors associated with anxiety, depression and stress in a COVID-19 nursing team Prevalence and factors associated with anxiety, depression and stress in a COVID-19 nursing team. Rev Gaúcha Enferm. 2021;42(3):42-50.
4. Villca Villegas JL, Moreno Choque RA, Gomez Verduguez CA, Vargas Aguilar AA. Influencia de la pandemia del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores en salud. Gaceta Médica Boliviana. junio de 2021;44(1):75-80.
5. Gutiérrez Tarazona RF, González Sánchez AE, Gutiérrez Tarazona RF, González Sánchez AE. Importancia de los factores que influyen en el desarrollo de ansiedad, depresión y estrés durante la pandemia de la COVID-19. Revista Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. abril de 2021 [citado 9 de marzo de 2022];20(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2021000200020&lng=es&nrm=iso&tlng=es
6. Reyna PLL, Loza MGL, Vega JR. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 30 de marzo de 2021 [citado 9 de marzo de 2022];37(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>

7. Huarcaya-Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 24 de septiembre de 2020;37(2):327-34.
8. Kumar A, Pore P, Gupta S, Wani AO. Level of stress and its determinants among Intensive Care Unit staff. *Indian J Occup Environ Med*. 2016;20(3):129-32.
9. Sanchez Alonso P, Sierra Ortega VM. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI | *Enfermería Global* [Internet]. [citado 9 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.176811>
10. Carmen Rondoy N. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento que utilizan las (os) enfermeras (os) del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2009 [citado 9 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15349>
11. Serrano M de LP, Ramos AA, Hernández CBE, Chávez GH. Análisis psicométrico de la escala de estrés para profesionales mexicanos de enfermería / Psychometric analysis of the stress scale for Mexican nursing professionals. *RICS Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*. 25 de julio de 2016;5(10):12-29.
12. Blanco-Daza M, de la Vieja-Soriano M, Macip-Belmonte S, Tercero-Cano M del C. Trastorno de estrés postraumático en enfermeras durante la pandemia de COVID-19. *Enferm Clin*. 2022;32(2):92-102.
13. Barros Macías HD, Ramos Herrera AC. Afrontamiento al estrés laboral en los internos de enfermería en el contexto del COVID-19 [Internet] [Tesis]. [Ecuador]: Universidad de Guayaquil; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53726/1/1679-TESIS-BARROS-RAMOS-LIC.KRISTY%20FRANCO.pdf>

14. Arrogante Ó. Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Metas de enfermería*. 2016;19(10):9.
15. Sánchez-De la Cruz JP, González-Castro TB, Pool-García S, López-Narváez ML, Tovilla-Zárate CA. Estado emocional y psicológico del personal de enfermería agredido durante la pandemia de COVID-19 en Latinoamérica. *Rev Colomb Psiquiatr [Internet]*. 8 de octubre de 2021 [citado 16 de noviembre de 2022]; Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8498689/>
16. Retuerto FRDR, Capcha SJC, Chasnamote DS. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Revista Científica Ágora*. 31 de diciembre de 2021;8(2):27-32.
17. Huallpa Quispe MI, Ortiz Mamani LD. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan De Dios, Arequipa - 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2019 [citado 9 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
18. Chipana Chavez MI. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. 2017 [citado 9 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7085>
19. Ospina Rodriguez MC. Estrés laboral y Burnout en profesionales de la salud [Internet]. [citado 9 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/yr3n8d7y-estres-laboral-burnout-profesionales-salud.html>
20. Organización Internacional para el Trabajo O. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Ginebra: Organización Internacional para el Trabajo; 2004 p. 11. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

21. García Chas R, Neira Fontela E. Apoyo percibido del supervisor, capacidad política de los ingenieros y resultados. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa. 1 de enero de 2013;22(1):11-20.
22. CCOO Federación de Servicios de Comisiones Obreras. Sindicato CCOO. Federación de Servicios de Comisiones Obreras [Internet]. blog. [citado 25 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/>
23. Crespín Blas BJ. Conocimientos y actitudes acerca del uso de las medidas de bioseguridad en la prevención de accidentes laborales del personal de enfermería del Hospital «San Juan Bautista» - Huaral, 2018 [Internet] [Tesis]. [Huaral]: Universidad Alas Peruanas; 2018. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4039/Tesis_Pre venci%20n_Acidentes_Laborales.pdf?isAllowed=y&sequence=1](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4039/Tesis_Pre%20venci%20n_Acidentes_Laborales.pdf?isAllowed=y&sequence=1)
24. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. El control sobre el tiempo de trabajo, clave para la salud, el bienestar y la conciliación | ISTAS [Internet]. Control sobre el trabajo. 2018 [citado 9 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://istas.net/el-control-sobre-el-tiempo-de-trabajo-clave-para-la-salud-el-bienestar-y-la-conciliacion>
25. Linares R. ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO [Internet]. El Prado Psicólogos. 2022 [citado 9 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.elpradopsicologos.es/blog/estrategias-de-afrontamiento/>
26. Nieto EJ. Solución de problemas, proceso paso a paso, la toma de decisiones y su relevancia [Internet]. gestiopolis. 2020 [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/solucion-de-problemas-y-toma-de-decisiones/>
27. MundoPsicologos. ¿Qué es la autocrítica? 7 Señales de que eres una persona demasiado crítica contigo - MundoPsicologos.com [Internet]. mundopsicologos. [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en:

<https://www.mundopsicologos.com/articulos/que-es-la-autocritica-7-senales-de-que-eres-una-persona-demasiado-critica-contigo>

28. Psicología online. Expresión de las Emociones - Historia y características [Internet]. psicologia-online.com. [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/expresion-de-las-emociones-historia-y-caracteristicas-586.html>
29. González RLR Sergio De Dios. Pensamiento desiderativo: cuando solo vemos lo que queremos ver [Internet]. La Mente es Maravillosa. 2016 [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/pensamiento-desiderativo-cuando-solo-vemos-lo-que-queremos-ver/>
30. Fundacion para la prevención de riesgos laborales. 4.1.8 Estrategias de afrontamiento: los recursos del individuo para hacer frente al estrés [Internet]. Infantil PRL. [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/4-1-3-proceso-de-apreciacion-del-estres/4-1-4-fases-de-desarrollo-del-estres-sindrome-general-de-adaptacion/4-1-5-principales-estresores-laborales/4-1-6-efectos-y-consecuencias-del-estres-laboral/4-1-7-estrategias-de-intervencion-desde-la-organizacion/4-1-8-estrategias-a-nivel-individual/>
31. Universitat de Barcelona. La Reestructuración Cognitiva paso a paso (Y una guía en PDF) [Internet]. [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://psicopedia.org/877/la-reestructuracion-cognitiva-paso-a-paso-pdf/>
32. López MDR. Estilos y estrategias de afrontamiento para el estrés [Internet]. Psicólogos PsicoAbreu. 2012 [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.psicologos-malaga.com/estilos-estrategias-afrontamiento-problemas/>

33. National Institute on aging. Soledad y aislamiento social: Consejos para mantenerse conectado [Internet]. National Institute on Aging. [citado 25 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://www.nia.nih.gov/espanol/soledad-aislamiento-social-consejos-mantenerse-conectado>
34. Moreno CB, Hernández-Escolar J, Muvdi YM, Frías EM, Sánchez XM, Zambrano KM. Association between stress perceived and coping strategies among nursing students in times of COVID-19. *Metas de Enfermería*. 2022;25(5):50-7.
35. Valdez López YC, Marentes Patrón RA, Correa Valenzuela SE, Hernández Pedroza RI, Enríquez Quintero ID, Quintana Zavala MO. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*. 1 de enero de 2022;21(1):248-70.
36. Niño Higuera RI, Bravo Paz XY, Ordaz Carrillo MI, Santillan Torres C, Gallardo Contreras MR. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y Educación*. 2019;14(2):157-66.
37. Palma Asmad MR. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico.hospital victor lazarte echegaray, TRUJILLO. Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 28 de febrero de 2019 [citado 9 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11822>
38. Aranda García NI, Bello Valdez LD. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional de Huacho - 2021 [Internet] [Tesis de título profesional]. [Huacho]: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado 9 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76480>
39. Delgado Baca NF, Morales Delgado LY, Muro Carrasco TR. ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN ENFERMERAS DE

CUIDADOS INTENSIVOS | «SER, SABER Y HACER DE ENFERMERÍA».
Revista, Ser, Saber y Hacer. 24 de noviembre de 2021;3(2):1-15.

40. Chilón Díaz SJ. Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020. Universidad Nacional de Cajamarca [Internet]. 2021 [citado 25 de octubre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4209>
41. Raile Alligood M, Marriner Tomey A. Modelos y teorías de Enfermería. Séptima edición. Barcelona, España: Elsevier; 2011. 809 p.
42. Hernandez Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera Edición. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores; 2018. 714 p.
43. Sanchez Carlesi H, Reyes Romero C, Mejía Saenz K. Manual de términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Primera Edición. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018. 146 p.
44. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Revista Salud Uninorte. 2019;35(1):156-84.
45. Macías MA, Orozco CM, Amarís MV, Zambrano J. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. Psicología desde el Caribe. 2013;30(1):123-45.
46. Escribà-Agüir V, Más Pons R, Flores Reus E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. Gaceta Sanitaria. 1 de enero de 2001;15(2):142-9.
47. Gonzales Y. Validación de la Escala Inventario de Estrategias de Afrontamiento, Versión Española de Cano, Rodríguez, García (2007). 2017;XXI:109-33.

48. Gamarra Astuhuaman G, Wong Cabanillas F, Pujay Cristóbal OE, Rivera Espinoza TA. Estadística e Investigación con aplicaciones de SPSS [Internet]. Primera Edición. Lima; 2015. 338 p. Disponible en: <https://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0031.re+>
49. Argimon Pallas JM, Jiménez Villa J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. Quinta Edición. España: Elsevier; 2019. 469 p.
50. Ferro M, Molina Rodríguez L, Rodríguez G WA. La bioética y sus principios. Acta Odontológica Venezolana. junio de 2009;47(2):481-7.

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|---|-------------|--------------|--------------------------------|
| VARIABLE | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Estrés | Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal | Proceso en el cual las condiciones del entorno laboral sobrepasan o exceden los límites de la capacidad resolutive y adaptativa del profesional de salud.(14) | El estrés laboral puede tener afecciones a nivel psicológico afectando la parte cognitiva, motivacional y fisiológica mostrando decaimiento y posible colapso de algunos de los sistemas por consecuencia impactar negativamente sobre la salud del individuo. Para la medición de la variable se utilizará la versión mínima reducida del Job Content Questionnaire, que posteriormente será procesada estadísticamente mostrándose en tablas en tres categorías: Alto, medio y bajo. | Apoyo por parte de los compañeros y supervisor | Apoyo recibido por parte de estos | 11 ítems | Estrés Bajo | 29-58 puntos |
| | | | | Demandas psicológicas | Valora la cantidad de trabajo, las exigencias intelectuales y la presión del tiempo de trabajo | 9 ítems | Estrés Medio | 59- 87 puntos |
| | | | | Control sobre el trabajo | Posibilidad de tomar decisiones, la creatividad, y la aplicación y el desarrollo de las propias habilidades | 9 ítems | Estrés Alto | 88-116 puntos |

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

| VARIABLE | Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
|------------------------------|--|---|---|----------------------------|---|-------------|---|--|
| Estrategias de afrontamiento | Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal | Conjunto de medios psicológicos y acciones razonables y pertinentes para solucionar los problemas que aquejan a las personas con su entorno y de esa manera menguar los efectos estresantes, también estas acciones generan ciertas utilidades personales y por consiguiente el fortalecimiento del individuo(19) | Las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19, se identificará a través de la encuesta aplicando el Inventario de Estrategias de afrontamiento, a través de la técnica de encuesta, cuyo resultado se identificará a través de los 9 componentes y los 5 niveles de respuesta. | Resolución del problema | Capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución | 5 ítems | Las estrategias de afrontamiento se presentarán de acuerdo a la frecuencia de presentación en las respuestas de cada entrevistado, se utilizará el valor absoluto y relativo. | Se utilizará como categoría final en el nivel de afrontamiento en: Bajo= 0-53 puntos Medio =54-107 puntos Alto = 108-160 puntos |
| | | | | Autocrítica | Crítica que cada uno de nosotros realizamos sobre actos o comportamientos que llevamos a cabo | 5 ítems | | |
| | | | | Expresión emocional | Es un vehículo de comunicación a otras personas acerca de la emoción que se está experimentando | 5 ítems | | |
| | | | | Pensamiento desiderativo | Se dirige a lograr un objetivo en el menor tiempo posible | 5 ítems | | |
| | | | | Apoyo social | serie de recursos psicológicos (proveniente de otras personas) que son significativas para un individuo y que lo hacen sentirse seguro | 5 ítems | | |
| | | | | Reestructuración cognitiva | Procedimiento técnico por el cual las personas aprenden a cambiar algunas maneras de pensar distorsionadas que conducen a malestar emocional y frustración. | 5 ítems | | |
| | | | | Evitación de problemas | Forma en que afrontamos una situación que nos genera miedo, malestar, dolor o sufrimiento | 5 ítems | | |
| | | | | Retirada social | Elección de pasar a solas la mayor parte de su tiempo y se sienten bien de este modo | 5 ítems | | |

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Para la medición del Estrés La - Job Content Questionnaire adaptado al Castellano

V. Escribà-Agüir, R. Más Pons y E. Flores Reus

| ÍTEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|
| APOYO POR PARTE DE LOS COMPAÑEROS Y SUPERVISOR | | | | |
| 1. A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo | | | | |
| 2. Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga | | | | |
| 3. Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo | | | | |
| 4. Las personas con las que trabajo son agradables | | | | |
| 5. Las personas con las que trabajo se interesan por mí | | | | |
| 6. Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo | | | | |
| 7. Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo | | | | |
| 8. Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga | | | | |
| 9. Mi supervisor presta atención a lo que digo | | | | |
| 10. Tengo problemas con las personas con las que trabajo | | | | |
| 11. Tengo problemas con mi supervisor | | | | |
| DEMANDAS PSICOLOGICAS | | | | |
| 12. En mi trabajo, no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemáticas producidas por otros | | | | |
| 13. Mi trabajo requiere trabajar muy duro | | | | |
| 14. Mi trabajo es muy ajetreado | | | | |
| 15. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde | | | | |
| 16. Mi trabajo requiere trabajar muy rápido | | | | |
| 17. Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo | | | | |
| 18. No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo | | | | |
| 19. Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos | | | | |
| 20. En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas | | | | |
| DEMANDA SOBRE EL TRABAJO | | | | |
| 21. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 22. Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo | | | | |
| 23. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo | | | | |
| 24. Mi trabajo requiere que sea creativo | | | | |
| 25. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación | | | | |
| 26. En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas | | | | |
| 27. En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas | | | | |
| 28. Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que se hace | | | | |
| 29. Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo | | | | |

INVENTARIO DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
por Cano, Rodríguez y García, 2007 con ajustes inquietico para el contexto
de Panamá Redistribuido según factor por González Y; Ortega, E; Castillo,R;
Whetsell, M; Cleghorn, D .(2015). Estrategias Primarias.

| | En absoluto | Un poco | Bastante | Mucho | Totalmente |
|--|-------------|---------|----------|-------|------------|
| Resolución de problemas | | | | | |
| 1. Luché para resolver el problema | | | | | |
| 2. Me esforcé para resolver los problemas de la situación | | | | | |
| 3. Hice frente al problema | | | | | |
| 4. Supe lo que había que hacer, así que doble mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran. | | | | | |
| 5. Mantuve mi postura y luché por lo que quería. | | | | | |
| Autocrítica | | | | | |
| 1. Me culpé a mí mismo. | | | | | |
| 2. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché. | | | | | |
| 3. Me critiqué por lo ocurrido | | | | | |
| 4. Me reocriminé por permitir que esto ocurriera. | | | | | |
| 5. Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias | | | | | |
| Expresión emocional | | | | | |
| 1. Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés. | | | | | |
| 2. Expresé mis emociones, lo que sentía. | | | | | |
| 3. Analicé mis sentimientos y simplemente los deje salir. | | | | | |
| 4. Dejé desahogar mis emociones | | | | | |
| 5. Mis sentimientos me abrumaban y estallaron | | | | | |
| Pensamiento desiderativo | | | | | |
| 1. Deseé que la situación nunca se hubiera dado | | | | | |
| 2. Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase. | | | | | |
| 3. Deseé no encontrarme nunca más en esa situación | | | | | |
| 4. Deseé poder cambiar lo que había sucedido. | | | | | |
| 5. Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes. | | | | | |
| Apoyo social | | | | | |
| 1. Encontré a alguien a quien contarle mi problema que escuchó mi problema. | | | | | |
| 2. Hablé con una persona de confianza. | | | | | |
| 3. Dejé que mis amigos me echaran una mano. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 4. Pasé algún tiempo con mis amigos. | | | | | |
| 5. Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto | | | | | |
| Reestructuración cognitiva | | | | | |
| 1. Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente | | | | | |
| 2. Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malos | | | | | |
| 3. Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían. | | | | | |
| 4. Me pregunté que era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo. | | | | | |
| 5. Me fijé en el lado bueno de las cosas. | | | | | |
| Evitación de problemas | | | | | |
| 1. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado. | | | | | |
| 2. Traté de olvidar por completo el asunto. | | | | | |
| 3. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más. | | | | | |
| 4. Me comporté como si nada hubiera pasado. | | | | | |
| 5. Evité pensar o hacer nada | | | | | |
| Retirada social | | | | | |
| 1. Pasé algún tiempo solo. | | | | | |
| 2. Evité estar con gente. | | | | | |
| 3. Oculté lo que pensaba y sentía | | | | | |
| 4. No dejé que nadie supiera como me sentía | | | | | |
| 5. Traté de ocultar mis sentimientos. | | | | | |

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Asociación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal licenciados de enfermería de la uci-covid 19, Hospital Departamental de Huancavelica, 2021.

Nombre y apellidos de los investigadores principales: Soto Poma Naddia Karol
Propósito del estudio: Determinar asociación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal licenciados de enfermería de la uci-covid 19, Hospital Departamental de Huancavelica, 2021.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores lo conocerán. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Soto Poma Naddia Karol coordinador de equipo (teléfono móvil N° 943252229) o al correo electrónico: nk_wild_child@hotmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al _____, Presidente del Comité de Ética de la _____, ubicada en la _____, correo electrónico: _____

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

| | |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado | Firma o huella digital |
| Nº de DNI: | |
| Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp | |
| Correo electrónico | |
| Nombre y apellidos del investigador | |
| Firma | Firma |
| Nº de DNI | |
| Nº teléfono móvil | |
| Nombre y apellidos del responsable de encuestador | |
| Firma | Firma |
| Nº de DNI | |
| Nº teléfono | |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | |
| Firma o huella digital | Firma o huella digital |
| Nombre y apellido: | |
| DNI: | |
| Teléfono: | |

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante