



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

**“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE  
AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD DE  
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN  
HOSPITAL DE AYACUCHO, 2021”**

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

**AUTOR:**

**LIC. MEDINA VILLAGARAY, JIMENA KIVVET**

**ASESOR:**

**MG. MARIÑAS ACEVEDO, ORFELINA**

**<https://orcid.org/0000-0001-7901-6336>**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## Índice General

I. INTRODUCCIÓN .....	5
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	12
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	18
ANEXOS .....	23

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho 2021.

**Materiales y métodos:** El enfoque a emplearse en este estudio es el cuantitativo, y el diseño a abordarse es el no experimental, correlacional - transversal. La población estará conformada por 40 profesionales de la salud que laboran en la Unidad de Cuidados intensivos. La técnica a utilizarse será la encuesta y se aplicarán dos instrumentos. Un cuestionario orientado a medir el estrés laboral compuesto por 23 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 3 alternativas, organizados en 3 dimensiones (esfuerzo, recompensa e implicación), supuntuación oscila entre 23 y 92 puntos, siendo sus valores finales estrés laboral intenso, moderado y leve. El segundo cuestionario orientado a medir las estrategias de afrontamiento compuesto por 40 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 4 alternativas, organizados en 2 dimensiones (estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción). La puntuación global oscila entre 0 y 160 puntos, siendo sus valores finales estrategias de afrontamiento adecuadas e inadecuadas.

**Palabras claves:** Estrés laboral, estrategia de afrontamiento, personal de salud (Fuente: DeCS).

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship between work stress and the coping strategies of the health personnel of the Intensive Care Unit of a Hospital in Ayacucho 2021.

**Materials and methods:** The approach to be used in this study is the quantitative one, and the design to be approached is the non-experimental, correlational - cross-sectional one. The population will be made up of 40 health professionals who work in the Intensive Care Unit. The technique to be used will be the survey and two instruments will be applied. A questionnaire aimed at measuring work stress composed of 23 multiple-choice items with a Likert - type scale of 3 alternatives, organized in 3 dimensions (effort, reward and involvement), its score ranges between 23 and 92 points, and its final values being work stress intense, moderate and mild. The second questionnaire aimed at measuring coping strategies composed of 40 multiple-choice items with a Likert - type scale of 4 alternatives, organized in 2 dimensions (strategies focused on the problem and strategies focused on emotion). The global score ranges between 0 and 160 points, with their final values being adequate and inadequate coping strategies.

**Keywords:** Work stress, coping strategy, health personnel (Source: DeCS).

## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2016, la Organización Mundial de la Salud en conjunto con la Organización Panamericana de Salud señalaron el impacto que genera el estrés laboral en la salud mental y física de todas las personas y las consecuencias que genera en su actividad profesional (1) De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo refiere en uno de sus artículos relacionados a estrés laboral, que Europa es uno de los países más afectados, llegando a presentar un promedio de cuarenta millones de personas con estrés laboral. Datos similares se reportan en países como Suecia y Noruega, los cuales refieren un nivel de estrés laboral de 68% y 31% respectivamente (2).

En relación a ello, diversos autores han propuesto investigaciones donde evidencia el estrés laboral como un factor que afecta la salud del personal de salud y en consecuencia su desempeño laboral. En Colombia, Sarsosa y Charria (3) mencionan en su estudio que todo el personal de salud asistencial presenta alto niveles de estrés laboral, en Brasil, Novaes et al. (4), señalan que la frecuencia en la que se da el estrés laboral era de 77% en las enfermeras, en Ecuador, Maldonado y Flores (5) refieren que el nivel de estrés laboral del personal de salud es de rango alto con un percentil entre 89% a 100%.

Al respecto, en el año 2018, se realizó un estudio en el Perú a cargo de una de sus universidades el cual se denominó: “Una mirada a la Salud Mental desde la opinión de los peruanos” donde se encontró que aproximadamente el 80% del total de encuestados ha presentado estrés y un 38.8% refiere que ha sufrido de situaciones de mucho estrés (6).

De igual manera, en el Perú se han realizado investigaciones donde evidencian que el personal de salud sufre de estrés laboral y se refleja como una problemática actual en el área sanitaria. Torres (7) menciona en su estudio que el 78.3% de profesionales de enfermería presentan estrés laboral, Palma (8) señala en su estudio que el 63.3% de las enfermeras presentan un alto nivel de estrés laboral y Rodriguez (9) refiere en su estudio que el 87% de enfermeros presentaron nivel moderado de estrés y 13%, nivel alto de estrés

De lo mencionado, se puede apreciar que el estrés es una de las enfermedades de salud mental que se ha ido extendiendo de forma progresiva en todo el mundo,

convirtiéndose en una de las problemáticas de salud pública por el impacto que conlleva en la salud mental y física de las personas que la padecen (10).

En relación a ello, se menciona que el estrés puede considerarse favorable cuando favorece conductas que mejoren el desempeño del trabajador, no obstante si el estrés se incrementa en forma continua y no se aplica alguna estrategia de afrontamiento, entonces puede originar consecuencias que dañan la salud de la persona (11).

En la actualidad, se conoce que el personal de salud es considerada como una población que está predispuesta a presentar estrés laboral, sin embargo, estas situaciones no se han considerado en los planes de gestión de salud de las diferentes instituciones hospitalarias, lo que refleja un desinterés en la calidad de vida profesional del personal sanitario y por ende en la calidad de atención que se ofrece a los pacientes (12).

En tal contexto, se menciona que el estrés está constantemente presente en el personal de salud que laboran en las Unidades de Cuidados Intensivos, ya que en dicho servicio, el personal de salud evidencia de forma directa las diferentes emociones que atraviesa el paciente y sus familiares relacionadas al proceso de hospitalización. Además, se ven involucrados en situaciones de muerte y dolor de los pacientes, los cuales tiene que afrontar de forma permanente y asertiva, y sumado a ello, la sobrecarga laboral, el ausentismo del personal de salud, la elevada demanda de pacientes y el problema sanitario actual predispone a que el personal de salud padezca de estrés laboral de forma más continua (13).

La Organización Mundial de la Salud define que el estrés laboral es una respuesta que los seres humanos manifiestan frente a presiones y situaciones laborales que no corresponden a sus capacidades, habilidades y conocimientos para poder afrontarlos de manera plena (14).

El estrés relacionado con la parte laboral es un conjunto de reacciones que se dan en el momento de que las personas no pueden afrontar de forma propia algunas situaciones laborales en las que se desempeñan, originado fisiológicamente una serie de respuestas como son el incremento de la frecuencia cardiaca, presión

arterial y frecuencia respiratoria, acompañado en algunos casos de pérdida de memoria, falta de atención y conductas agresivas e impulsivas (15).

Asimismo, uno de los modelos que se han planteado para poder entender los factores o dimensiones del estrés laboral, es el de desequilibrio esfuerzo – recompensa. Es decir, se considera estrés laboral al desbalance que se da entre las actividades que desarrolla el trabajador y los estímulos favorables de parte de institución donde labora. Es decir, el estrés laboral crónico se debe a un desequilibrio prolongado entre la cantidad de esfuerzo que ofrece el profesional en su centro de labores (sobrecarga laboral y motivación intrínseca) y la recompensa que recibe de parte de su centro de labores (motivación, aumento de salario, seguridad laboral, oportunidades de ascenso y mejora) (16).

Las estrategias de afrontamiento son aquellas conductas y habilidades cognitivas que utilizan las personas con la finalidad de confrontar las diferentes situaciones de estrés que se presentan en su área laboral (17).

Los factores estresantes en los entornos sanitarios pueden manifestarse como estrés percibido, y estos factores estresantes pueden ejercer un impacto personal y ocupacional negativo solo después de que fallan los mecanismos de adaptación para neutralizar su efecto. Por lo tanto, la exposición a condiciones laborales estresantes sin suficientes estrategias para afrontar el estrés puede provocar estrés, agotamiento, ansiedad y depresión (18).

Ante ello, las estrategias de afrontamiento pueden presentarse en dos dimensiones: estrategias orientadas al problema y estrategias orientadas a la regulación emocional. La primera dimensión son conductas o comportamientos que van a centrar todas las acciones o atenciones, en la fuente donde se ha originado el estrés o va a contribuir a mejorar las formas de apoyo contra el agente estresor, es decir esta dimensión se fundamenta en el comportamiento de la persona. La segunda dimensión se va a centrar en poder crear cambios en la forma de cómo se percibe y se maneja el estrés, utilizando las habilidades sociales, como la asertividad, la autoestima, la toma de decisiones y la comunicación. Ésta última estrategia se utiliza en la mayoría de veces que el agente estresante perdura o no se modifica (19).

Asimismo, la clasificación de las estrategias de afrontamiento se genera de acuerdo a diversos criterios, como son el tipo de respuesta, la naturaleza de la respuesta y los objetivos de las respuestas de afrontamiento (20).

Según el tipo de respuesta podemos evidenciar tres variedades de afrontamiento: El Enfrentamiento, el cual es una estrategia de afrontamiento activa porque promueve el acercamiento a la situación; La huida o evitación, entendida como una estrategia activa que consiste en hacer una redirección de la atención a circunstancias no relevantes y la Pasividad o inhibición, la cual es catalogada como una estrategia pasiva (21).

Según la naturaleza de la respuesta de afrontamiento podemos evidenciar tres estrategias de afrontamiento y se caracterizan por tener una respuesta conductual o cognitiva: las estrategias cognitivas activas son aquellas que surgen a través de experiencias en el pasado sobre situaciones similares, buscando el lado positivo para tratar de manejar la situación estresante. Las estrategias comportamentales activas, son aquellas que mediante la obtención de información referente al tema se busca tomar medidas positivas para tratar el problema y sus consecuencias y las estrategias de evitación, son aquellas que a través del empleo de estrategias tales como la reducción de tensión, mayor ingesta de alimentos y prepararse para lo peor se trata de evitar una confrontación directa con el problema (19).

Según el objetivo de las estrategias de afrontamiento, las propuestas en esta clasificación son variadas, siendo la perspectiva más socio psicológico, la cual está conformado por tres componentes: capacidades y habilidades del individuo, capacidad para mantener el equilibrio psicológico y el grado de motivación, y la propuesta de tipos de estrategias de afrontamiento, las cuales son las estrategias con más aceptación y uso, como son las estrategias dirigidas al problema y las estrategias dirigidas a las emociones (22),

Al realizar la búsqueda de estudios previos sobre el tema, se encontraron diversas publicaciones como la de Dakheel et al. (18), en Arabia Saudita, en el año 2018 realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar estrategias para afrontar el estrés entre consultores en Arabia Saudita y la relación de las estrategias con el nivel de estrés., donde se encontró que las estrategias adaptativas para afrontar el estrés se utilizaron con más frecuencia que las estrategias desadaptativas para afrontar



el estrés (68% versus 49%). Los niveles de estrés se correlacionaron positivamente con las estrategias de afrontamiento del estrés desadaptativas ( $r = 0,41$ ,  $p < 0,001$ ) y se correlacionaron negativamente con las estrategias de afrontamiento del estrés de adaptación ( $r = -0,09$ ,  $p = 0,026$ ). Se concluye que los médicos consultores generalmente se adaptan bien a los factores estresantes del trabajo. Sin embargo, todavía existe una necesidad crítica de programas de manejo del estrés dirigidos a consultores a fin de mejorar aún más las estrategias de afrontamiento.

Maldonado y Flores (5) en Cuenca – Ecuador, en el año 2017 realizaron una investigación cuyo objetivo fue realizar un análisis correlacional de los niveles de estrés laboral, datos sociodemográficos y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Hospital Básico General Plaza, donde se encontró que el personal del área de hospitalización presentó un nivel alto de estrés y las formas de afrontamiento utilizados por el personal fueron la religión, buscar una solución del problema y distracciones.

Aryal y Kenwood (22) en Karnataka – India, en el año 2020 ejecutaron una investigación con el objetivo de determinar la prevalencia, el nivel y las fuentes de estrés ocupacional entre el personal de salud comunitario y las formas de afrontarlas adoptándose a ellos, donde se encontró una prevalencia de estrés laboral del 40,5%. Los factores estresantes como la falta de participación, la impotencia, el bajo estatus y la falta de rentabilidad se asociaron significativamente con el estrés ocupacional. El personal de salud comunitaria utilizaron varias estrategias de afrontamiento, como la autodistracción, el afrontamiento activo, la negación, el uso de sustancias, la desconexión del comportamiento, el desahogo, la reestructuración positiva, el humor y la auto-culpa para controlar su estrés. Se concluye que los programas de intercesión del estrés se podrían llevar a cabo a intervalos regulares para que los trabajadores de salud comunitario estén “libres de estrés”. Un nivel de estrés más alto podría obstaculizar el desempeño de los trabajadores y, por lo tanto, es necesario abordar esto. De manera similar, se deben promover estrategias de afrontamiento positivas, como el afrontamiento activo, para controlar el estrés.

Huallpa y Ortiz (23) en Arequipa – Perú, en el año 2019 realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y

las estrategias de Afrontamiento del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios, Arequipa, donde se encontró que el personal encuestado presentó bajo y mediano nivel de estrés laboral. En cuanto a la variable estrategias de afrontamiento, las encuestadas presentaron un nivel medio de estrategia de afrontamiento. Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio. (Ji cuadrado 0.013).

Palma (8) en Trujillo – Perú, en el año 2018 planteó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de estrés y los tipos de estrategias de afrontamiento en enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Lázarte Echegaray, Trujillo, donde se encontró que el personal entrevistado presentó un alto nivel de estrés con un 63.3% y un nivel de afrontamiento medio con un 43.3%. Se concluye que si se evidencia relación entre ambas variables.

Torres (7) en Lima – Perú, en el año 2017 efectuó una investigación cuyo objetivo fue determinar la asociación que existe entre las estrategias de afrontamiento y el estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, donde se encontró que las estrategias de afrontamiento utilizadas por enfermería estuvieron enfocadas al problema, la emoción y otros estilos, y el 78.3% de encuestados presenta estrés. Se concluye que si existe asociación entre ambas variables ( $p= 0.021$ ).

En relación a la importancia del estudio sobre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud se puede mencionar que los profesionales de la salud que se desempeñan en la unidad de cuidados intensivos son los responsables de brindar un soporte especializado a las personas que se encuentran en un estado crítico de salud y representan un pilar en el proceso de tratamiento y recuperación de estos pacientes, sin embargo, se conoce también que el personal de salud que labora en este servicio están predispuestos a situaciones como son la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales, la falta de insumos y medicamentos, la angustia, muerte y dolor de los pacientes; lo que en conjunto ocasionan estrés laboral. Ante ello, la primera alternativa de solución es que el personal de salud aplique estrategias de afrontamiento con el objetivo de contrarrestar esta situación de estrés laboral y de esta manera no se convierta en

un factor que influya en su desempeño laboral y ofrezca una atención de salud de baja calidad.

El presente estudio busca conocer la opinión del personal de salud sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en la unidad de cuidados intensivos con la finalidad de mostrar los datos encontrados en los cuestionarios y de esta forma poder contrastarlos con la teoría, de tal manera que evidencie la situación en la que el personal de salud se encuentra en relación a su salud mental.

Asimismo, la justificación práctica se dará en base a los datos encontrados, de tal forma que se pueda conocer el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos, para que las autoridades sanitarias del Hospital en estudio puedan plantear intervenciones relacionadas a mejorar la salud mental del personal de salud, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud y por ende la calidad de atención.

En cuanto a la justificación social, este estudio representará un antecedente válido y confiable en el campo de la investigación para futuros estudios que presenten variables semejantes, de tal manera que favorezcan la formación de profesionales de la salud que promuevan su salud mental y la de su entorno, y de esta manera puedan desempeñarse con profesionalismo y humanidad.

Asimismo, el presente estudio presenta su justificación metodológica en relación a la aplicación de instrumentos de medición que cumple con los criterios de validez y confiabilidad, los cuales están orientados a conocer las estrategias de afrontamiento y el nivel de estrés laboral, de tal forma que conforma un nuevo antecedente con valores y estadísticas actuales sobre la condición de ambas variables en dicho Hospital.

En la institución seleccionada para el presente estudio se pudo apreciar que la unidad de cuidados intensivos en un servicio especializado en el cual el personal de salud se encuentra expuesta de forma diaria a una serie de circunstancias y situaciones, como la sobrecarga laboral, la falta de recursos humanos, la falta de equipos de protección personal, el estado de salud de los pacientes, el estrés del personal de salud, los conflictos entre profesionales de la salud, los cuales en

conjunto se convierten en factores que predisponen al personal de salud a presentar diferentes niveles de estrés laboral. Ante ello, el personal de salud afronta estas situaciones de forma empírica, dialogando sobre las situaciones acontecidas, solucionando la problemática del servicio o atendiendo a los pacientes con la mejor calidad que puedan, sin embargo, la rutina diaria laboral y la situación sanitaria del país continua sumando factores que predisponen al personal de salud a adquirir estrés.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho 2021.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1. Tipo y diseño**

El actual estudio presentará un enfoque cuantitativo debido a que los datos que se encontrarán podrán cuantificarse y de esta forma poder describir las variables de estudio. Su diseño es no experimental u observacional, ya que no se manipularan ninguna de las variables y es de corte transversal, debido a que los datos se recolectarán en un periodo determinado, y correlacional, debido a que relacionará a dos variables de estudio: estrés laboral y estrategias de afrontamiento (24).

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

La población estará conformada por todo el personal de salud que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho durante el mes de abril del 2021, que son un total de 40 personas.

El presente estudio trabajará con toda la población. La muestra es censal, es decir 40 profesionales de la salud.

#### **Criterios de inclusión**

Personal de salud que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho.

#### **Criterios de exclusión**

Personal de salud que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho que no se encuentren en las fechas destinadas a la recolección de datos.

### **2.3. Variable de estudio**

Variable Independiente: Estrés Laboral

Variable Dependiente: Estrategias de Afrontamiento

#### **2.3.1. Definición conceptual**

**Estrés laboral:** La Organización Mundial de la Salud define que el estrés laboral es una respuesta que los seres humanos manifiestan frente a presiones y situaciones laborales que no corresponden a sus capacidades, habilidades y conocimientos para poder afrontarlos de manera plena (14).

**Estrategias de afrontamiento:** Las estrategias de afrontamiento son aquellas conductas y habilidades cognitivas que utilizan las personas con la finalidad de confrontar las diferentes situaciones de estrés que se presentan en su área laboral (17).

#### **2.3.2. Definición operacional**

**Estrés laboral:** Se medirá a través de la escala de estrés laboral de Siegrest al personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.

**Estrategias de afrontamiento:** Se medirá a través del Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal al personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (validez y confiabilidad de instrumentos)**

La técnica utilizada para poder recolectar los datos será la encuesta.

Se utilizarán dos instrumentos de recolección de datos. Para recolectar los datos sobre estrés laboral se aplicará la escala de estrés de Siegrest J. adaptado al castellano por Macias et al. (25), y por Villagaray (26) en el Perú, compuesto por 23 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 3 alternativas, organizados en 3 dimensiones, donde los ítems del 1 al 6 están orientadas a la dimensión esfuerzo,

las preguntas del 7 a la 17 están dirigidas a la dimensión recompensa y las preguntas del 18 al 23 pertenecen a la dimensión implicación.

El cuestionario fue validado en Perú por Villagaray (26), en relación a su validez se planteó el juicio de expertos, los cuales mostraron una alta concordancia entre los jueces con un valor de 0.96 y presentó una confiabilidad de 0.951, es decir, el instrumento es altamente confiable

Para recolectar los datos sobre estrategias de afrontamiento se aplicará el Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, adaptado al castellano por Cano et al. (27), y por Villagaray (26) en el Perú, compuesto por 40 ítems de opción múltiple con escala tipo Likert de 4 alternativas, organizados en 2 dimensiones. La primera dimensión denominada estrategias centradas en el problema comprenden la resolución de problemas (ítems 1, 9, 17, 25 y 33); la reestructuración cognitiva (ítems 6, 14, 22, 30 y 38); la evitación de problemas (ítems 7, 15, 23, 31 y 39); y pensamiento desiderativo (ítems 4, 12, 20, 28 y 36); y la segunda dimensión denominada estrategias centradas en la emoción comprenden la expresión emocional (ítems 3, 11, 19, 27 y 35); el apoyo social (ítems 5, 13, 21, 29 y 37); la autocrítica (ítems 2, 10, 18, 26 y 34) y la retirada social (ítems 8, 16, 24, 32 y 40).

El cuestionario fue validado en Perú por Villagaray (26), en relación a su validez se planteó el juicio de expertos, los cuales mostraron una alta concordancia entre los jueces con un valor de 0.94 y presentó una confiabilidad de 0.974, es decir, el instrumento es altamente confiable

## **2.5. Plan de recolección de datos**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para la realización del presente proyecto se solicitará la autorización mediante una solicitud dirigida a la Directora del Hospital Regional de Ayacucho: Dra María Elena Marquez Cabo. Luego de contar con el permiso respectivo, se procederá a realizar las coordinaciones con la jefatura de enfermería y la jefatura de la UCI para poder llevar a cabo las entrevistas con el personal de salud según los criterios de inclusión.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recolección de los datos se realizará los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes durante el horario laboral del personal de salud durante el mes de abril del 2021. Previamente a la aplicación del instrumento se brindará el consentimiento informado para la aceptación de su participación. Después de ello, se procederá a explicarles sobre el correcto llenado del instrumento para evitar posibles equivocaciones.

## **2.6. Métodos de análisis estadístico**

Después de la recolección de datos, el análisis de los datos se logrará utilizando la estadística descriptiva, es decir, los datos encontrados se plasmarán en frecuencias y porcentajes por medio del programa Excel. Además de ello se utilizará la estadística inferencial, es decir, se utilizarán pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación de Spearman para poder correlacionar las variables de estudio por medio del programa de SPSS versión 25.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para poder realizar el presente proyecto de investigación, se contará con la previa aprobación del comité de ética del Hospital Regional de Ayacucho, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes principios éticos.

Se aplicará el principio de autonomía por medio del consentimiento informado que se brindará al personal de salud y que los autoriza de poder dejar el estudio o no participar de él en cualquier instante de la investigación (28).

Asimismo, se aplicará el principio de justicia mediante la premisa de que el investigador no sacará ningún provecho económico ni de otro tipo que perjudique o pueda perjudicar al personal de salud.

De igual forma, el principio de beneficencia se aplicará en relación a la posibilidad de que el personal de salud pueda recibir una atención en cuento a su salud mental (29).

Así también se respetará el principio de no maleficencia debido a que el estudio no representa ningún riesgo físico, económico, ni moral para el personal de salud (30).

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020												2021															
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				FEBRERO				MARZO				ABRIL							
	1	2	3	4	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	X	X																								
Búsqueda bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																		
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X	X	X																		
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación									X	X	X	X																
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación										X	X	X																
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación													X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo													X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos														X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																	X	X	X	X								
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																		X	X	X								
Redacción de referencia bibliográfica																		X	X	X	X							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																			X	X	X							
Elaboración de los anexos																		X	X	X								
Aprobación del proyecto																									X	X		



### 3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2020			2021			TOTAL
	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	FEBRERO	MARZO	ABRIL	S/.
<b>Equipos</b>							
1 laptop	500						500
USB	20			20			40
<b>Útiles de escritorio</b>							
Lapiceros	10			10			20
Hojas bond A4	10			10			20
<b>Material Bibliográfico</b>							
Libros	100			100			200
Fotocopias	20	20	20	20	20	20	120
Impresiones	20	20	20	20	20	20	120
Espiralado	10	10		10		10	40
<b>Otros</b>							
Movilidad	20	20	20	20	20	20	120
Alimentos	20	20	20	20	20	20	120
Llamadas	10	10	20	10	20	20	80
<b>Recursos Humanos</b>							
Digitadora	100						100
<b>Imprevistos*</b>		100		100		100	200
<b>TOTAL</b>	1340	200	100	340	100	210	2290

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]; 2016 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es).
2. Organización Internacional del Trabajo. Estres Laboral. [Internet]; 2016 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf).
3. Sarsosa PK, Charria OV. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Revista Universidad y Salud. [Internet]; 2018; [citado el 28 de marzo del 2021]. 20(1): 44- 52. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
4. Novaes NE, Xavier AS, Araujo TM. Factores asociados al estrés laboral entre profesionales de enfermería en servicios de salud de mediana complejidad. Revista Brasileira de Enfermagem. [Internet]; 2020; [citado el 28 de marzo del 2021].; 73(supl 1): 1 – 9. Disponible en: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672020001300156&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672020001300156&script=sci_abstract&tlng=es)
5. Maldonado ML, Flores BV. Niveles de estrés y Estrategias de afrontamiento en el personal de Enfermería del Hospital Básico General Plaza Cuenca, [Internet]; Tesis para la obtención de título de psicólogas Organizacionales. Universidad de Azuay; 2017 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7496>
6. Pontificia Universidad Católica del Perú. Una Mirada a la Salud Mental desde la Opinión de los Peruanos. [Internet]; 2018 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>.
7. Torres OM. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, Marzo 2017 [Internet]; Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de

- Salud. UCV; 2017, [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38138>
8. Palma AM. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echegaray, Trujillo [Internet]; Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención: Centro Quirúrgico, Universidad Nacional de Trujillo; 2018, [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11193>
  9. Rodriguez ZE. Estrés académico, tipos de estrategias de afrontamiento con nivel de habilidades sociales en estudiantes de Enfermería Trujillo, [Internet]; Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de Trujillo; 2020, [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15938>
  10. Angeles, María. Estres Laboral. Primera ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2004.
  11. Garcia, Carmen. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista de Psicología. [Internet]; 2016; [citado el 28 de marzo del 2021]. (19): 11-30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
  12. Rodriguez, CR, Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (Burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57(1).
  13. Muñoz ZC, Rumie DH, Torres GG, Villaroel JK. Impacto en la salud mental de la enfermera que otorga cuidados en situaciones estresantes. Ciencia y Enfermería. [Internet]; 2015 [citado el 28 de marzo del 2021]. 21(1): 43-53. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005)
  14. Organización Mundial de la Salud. La Organización del trabajo y el estrés. [Internet]; 2004 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf).
  15. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. [Internet]; 2008 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

16. Tirado G, Llorente AM, Topa G. Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. . [Internet]; 2019 [citado el 28 de marzo del 2021]. 9(2): Disponible en: <https://formacionasunivep.com/ejihpe/index.php/journal/article/view/320>
17. González WY, Ortega GE, Castillo LR, Whetsell MD. Validación de la Escala Inventario de Estrategias de Afrontamiento, Versión Española de Cano, Rodríguez, García (2007), En el contexto de Panamá. *Revista científica de Enfermería*. [Internet]; 2017 [citado el 28 de marzo del 2021]. 21(17): Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-32483?lang=es>
18. Dakheel AF, Saleh AH, Khalaf AA, Ibrahim SA, Ayidh AK, Sami AA, et al. Estrés y afrontamiento entre los médicos consultores que trabajan en Arabia Saudita. *Annals Of Saudi Medicine*. [Internet]; 2018 [citado el 28 de marzo del 2021] 38(3): Disponible en: <https://www.annsaudimed.net/doi/full/10.5144/0256-4947.2018.214>
19. Hernandez ME, Sandra R, López SM. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Revista de Enfermería Instituto Mexico Seguro Social*. [Internet]; 2007 [citado el 28 de marzo del 2021].; 15(3): 161-166. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>
20. Gallego EL, López AD, Piñeres BJ, Rativa OY. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. [Internet]; 2017 [citado el 28 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/#:~:text=Las%20estrategias%20de%20afrontamiento%20m%C3%A1s%20utilizadas%20por%20la%20poblaci%C3%B3n%20estudio,personas%20relacionadas%20con%20el%20contexto.>
21. Cháidez NJ, Barraza MA. Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes psicológicos* [Internet]; 2018 [citado el 28 de marzo del 2021].; 18(2): 63-75. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044276>

22. Aryal S, Kenwood DM. Estrés ocupacional y estrategia de afrontamiento entre los trabajadores de salud comunitarios de Mangalore Taluk, Karnataka. Indian Journal of public Health. [Internet]; 2020 [citado el 28 de marzo del 2021].; 64(4). Disponible en: <https://www.ijph.in/article.asp?issn=0019-557X;year=2020;volume=64;issue=4;spage=351;epage=356;aulast=Aryal>
23. Huallpa QMI, Ortiz MLD. 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 Arequipa [Internet]; Tesis para obtener el título de la Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en Cuidados Intensivos. UNSA; 2019, [citado el 15 de marzo del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>
24. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
25. Macias RM, Fernandez LJ, Hernandez MR, Cueto EA. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Medicina Clínica. [Internet]; 2003 [citado el 28 de marzo del 2021]. 120(17): 652-657. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/246615254\\_Evaluacion\\_del\\_estres\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_de\\_un\\_hospital\\_publico\\_espanol\\_Estudio\\_de\\_las\\_propiedades\\_psicometricas\\_de\\_la\\_version\\_espanola\\_del\\_modelo\\_Desequilibrio\\_Esfuerzo-Recompensa](https://www.researchgate.net/publication/246615254_Evaluacion_del_estres_laboral_en_trabajadores_de_un_hospital_publico_espanol_Estudio_de_las_propiedades_psicometricas_de_la_version_espanola_del_modelo_Desequilibrio_Esfuerzo-Recompensa)
26. Villagaray FVS. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019 Lima [Internet]; Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos, Universidad Peruana Unión; 2019, [citado el 15 de marzo del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2702>
27. Cano GF, Rodriguez FL, García MJ. Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Actas Españolas de Psiquiatría. [Internet]; 2007 [citado el 28 de marzo del 2021].; 35(1). Disponible en: [https://fjcano.info/images/test/CSI\\_art\\_esp.pdf](https://fjcano.info/images/test/CSI_art_esp.pdf)

28. Zavala S, Alfaro J. Ética e investigación. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 2011 octubre; 28(4): p. 664-669. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a15v28n4.pdf>
29. Lucía NA, Alcaraz MN, Guillermo RJ, Rebolledo MD. Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Revista Aquichan. 2012 septiembre; 12(3): p. 263-274. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
30. Gonzalez AM. Ética y formación universitaria. Revista Iberoamericana. 2002 mayo;(29): p. 85-103. Disponible en: <http://files.formacionintegral.webnode.es/200000047-db9aadd8e7/ASPECTOS%20%C3%89TICOS%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CUALITATIVA.%20GONZ%C3%81LEZ.PDF>

## **ANEXOS**

## ANEXO A

### Instrumento de Recolección de datos: Escala de estrés Laboral (Siegrist J.)

#### I. Introducción:

Buenos días:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el estrés laboral del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

#### II. Datos Generales

Fecha			
2. Edad			
3. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino
4. Estado civil			
5. Grado de Instrucción			

#### III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

3= Mucho                      2 = Bastante                      1 = Poco                      0 = Nada

Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 ✕ 23

#### IV. Contenido



N°	ITEMS	Nada	Poco	Bastante	Mucho
		0	1	2	3
<b>Esfuerzo</b>					
1	A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado				
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo				
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad				
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado				
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico				
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo				
<b>Recompensa</b>					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				
8	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco				
9	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario				
10	En mi trabajo me tratan injustamente				
11	Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas				
12	Estoy padeciendo -o esperando- un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).				
13	Mi puesto de trabajo está en peligro				
14	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño				
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado				
16	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas				
17	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.				
<b>Implicación</b>					
18	Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo				
19	Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza				
20	Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo				
21	Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo				
22	No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él				
23	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche				

## **Instrumento de Recolección de datos: Inventario de Estrategias de Afrontamiento (Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal)**

### **I. Introducción:**

Buenos días:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

### **II. Datos Generales**

Fecha			
2. Edad			
3. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino
4. Estado civil			
5. Grado de Instrucción			

### **III. Instrucciones**

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

4= Totalmente 3= Mucho 2 = Bastante 1 = Poco 0 = En absoluto Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0  2 3 4

### **IV. Contenido**

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4
1	Luché para resolver el problema					
2	Me culpé a mí mismo					
3	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés					
4	Deseé que la situación nunca hubiera empezado					
5	Encontré a alguien que escuchó mi problema					
6	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente					
7	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado					
8	Pasé algún tiempo solo					
9	Me esforcé para resolver los problemas de la situación					
10	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché					
11	Expresé mis emociones, lo que sentía					
12	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase					
13	Hablé con una persona de confianza					
14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas					
15	Traté de olvidar por completo el asunto					
16	Evité estar con gente					
17	Hice frente al problema					
18	Me critiqué por lo ocurrido					
19	Analicé mis sentimientos y simplemente los dejé salir					
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación					
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano					
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían					
23	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más					
24	Oculté lo que pensaba y sentía					
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran					
26	Me recriminé por permitir que esto ocurriera					
27	Dejé desahogar mis emociones					
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido					
29	Pasé algún tiempo con mis amigos					
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo					
31	Me comporté como si nada hubiera pasado					
32	No dejé que nadie supiera como me sentía					
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería					
34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias					
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron					
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes					
37	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto					
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas					
39	Evité pensar o hacer nada					
40	Traté de ocultar mis sentimientos					

### Anexo B. Operacionalización de la variable.

#### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

**TÍTULO:** Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el personal de Salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Estrés Laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	La Organización Mundial de la Salud define que el estrés laboral es una respuesta que los seres humanos manifiestan frente a presiones y situaciones laborales que no corresponden a sus capacidades, habilidades y conocimientos para poder afrontarlos de manera plena (14).	Se medirá a través de la escala de estrés laboral de Siegrest al personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.	Recompensa	Dinero Estima Oportunidades de ascenso Seguridad laboral	7 al 17	Estrés laboral Intenso	70 – 92 puntos
				Esfuerzo	Demanda Obligaciones	1 al 6	Estrés Laboral Moderado	47 – 69 puntos
				Implicación	Aprobación Estima	18 al 23	Estrés Laboral Leve	23 – 46 puntos

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1**

**TÍTULO: Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el personal de Salud de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Ayacucho**

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES	
Estrategias de afrontamiento	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Las estrategias de afrontamiento son aquellos comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas por las personas para afrontar o lidiar con demandas del ambiente interno y externo que son percibidos como estresantes (17).	Se medirá a través del Inventario de estrategias de afrontamiento de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal al personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital.	Centrados en el problema	Resolución de problemas	1, 9, 17, 25 y 33	Estrategia de Afrontamiento Adecuada	81 – 160 puntos	
					Reestructuración cognitiva	6, 14, 22, 30 y 38			
					Evitación de problemas	7, 15, 23, 31 y 39			
					Pensamiento desiderativo	4, 12, 20, 28 y 36			
				Centrados en la emoción	Apoyo social	5, 13, 21, 29 y 37	Estrategia de Afrontamiento Inadecuada		0 – 80 puntos
					Expresión emocional	3, 11, 19, 27 y 35			
					Autocrítica	2, 10, 18, 26 y 34			
					Retirada social	8, 16, 24, 32 y 40			

## **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:** Estrés Laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados intensivos de un Hospital de Ayacucho 2021

**Nombre de la investigadora principal:**

Jimena Kivvet Medina Villagaray

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de salud de la Unidad de Cuidados intensivos de un Hospital de Ayacucho 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 pueden conocer. 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 Jimena Kivvet Medina Villagaray, coordinadora de equipo.

**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 Universidad María Auxiliadora Dr José Agustín Oruna Lara, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico: [www.uma.edu.pe](http://www.uma.edu.pe)

**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
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 15 de abril de 2021

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

.....  
Firma del participante