

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**“Estrés laboral y afrontamiento post-pandemia Covid 19 en enfermeras de  
un Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2022”**

Trabajo Académico para Obtener el Título de Especialista en Enfermería en  
Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Lic. Andrea Lizet Diaz del Olmo Ilizarbe

Código Orcid: 0000-0002-1463-6988

Asesor: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia

Código Orcid: 0000-0002-6982-7888

LIMA – PERÚ

2022



**“ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO POST-PANDEMIA  
COVID 19 EN ENFERMERAS DE UN CENTRO QUIRÚRGICO DE  
UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022”**

Línea de investigación:

Salud y bienestar

ASESOR: MG. MARCOS ANTONIO MONTORO VALDIVIA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6982-7888

**ÍNDICE**

	<b>Pág.</b>
<b>Índice</b>	iii
<b>Resumen</b>	iv
<b>Abstract</b>	v
<b>1. EL PROBLEMA</b>	vi
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	6
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	7

2.3.	Formulación de hipótesis	11
2.3.1.	Hipótesis general	18
2.3.2.	Hipótesis Especifica	18
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1.	Método de la investigación	24
3.2.	Enfoque de la investigación	24
3.3.	Tipo de investigación	24
3.4.	Diseño de la investigación	24
3.5.	Población, muestra y muestreo	25
3.6.	Variables y Operacionalización	26
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1.	Técnica	29
3.7.2.	Descripción de instrumentos	29
3.7.3.	Validación	29
3.7.4.	Confiabilidad	29
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9.	Aspectos éticos	30
<b>4.</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>31</b>
4.1.	Cronograma de actividades	31
4.2.	Presupuesto	32
<b>5.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>33</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia	41
	Anexo 2: Instrumentos	43
	Anexo 3: Consentimiento informado	47
	Anexo 4. Informe de originalidad	49

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022. **Material y método:** El presente trabajo utilizará el método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental y nivel correlacional de corte transversal. La población está constituida por 80 enfermeros que laboran en centro quirúrgico de una clínica de Lima, realizando un muestreo no probabilístico por conveniencia; el instrumento para obtener la información de estrés laboral consta de 30 ítems y dimensiones: física, psicológica, social; el instrumento para obtener la información de afrontamiento consta de 30 ítems y dimensiones: dirigidos al problema, dirigidos a la emoción, dirigidos a la evitación. En el caso de los resultados luego de la recolección de datos se procederá con un análisis descriptivo como inferencial donde se presentarán en tablas y figuras, además de utilizar la prueba estadística de Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

**Palabras claves:** estrés laboral, afrontamiento, física.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the level of work stress and post-pandemic coping by covid 19 in nurses at the surgical center of a clinic in Lima, 2022. **Material and method:** This work will use the hypothetical deductive method, quantitative approach, type applied, design non-experimental and cross-sectional correlational level. The population is made up of 80 nurses who work in the surgical center of a clinic in Lima, performing a non-probabilistic sampling for convenience; the instrument to obtain information on work stress consists of 30 items and dimensions: physical, psychological, social; The instrument to obtain coping information consists of 30 items and dimensions: directed at the problem, directed at the emotion, directed at avoidance. In the case of the results after data collection, a descriptive and inferential analysis will be carried out where they will be presented in tables and figures, in addition to using Spearman's Rho statistical test to verify hypotheses.

**Keywords:** work stress, coping, physical.

## **1. - PROBLEMA**

### **1.1.- Planteamiento del problema**

En la actualidad el personal de salud está sujetos a un ambiente de trabajo con alta presión y un ritmo acelerado, por el mismo contexto de una vida más rápida y globalizada que afecta a toda la sociedad y sus actividades, lo que genera una necesidad de constante cambio y adaptación del sujeto, lo que puede llevar a la saturación física o psíquica laboral afectando su salud (1).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, el estrés en el trabajo es una característica que se presenta en los trabajadores a causas de una presión constante que se desarrolla en sus labores donde si sobrepasa el nivel de afrontamiento de los individuos causará un desequilibrio en su salud tanto física como mental (2).

En la población económicamente activa, refiere la OIT, que en un tercio de ellos se presenta este trastorno llamado estrés laboral, en los países desarrollados siendo un problema por sus cifras alarmantes (3). Asimismo, se dice que la segunda causa de enfermedad que afecta a los trabajadores de la salud es el estrés, por ende, se ha considerado un problema de salud pública, el estrés tipo laboral se relacionan con las renuncias y despidos en el campo laboral (3).

De igual manera el estrés que se desarrolla en el trabajo, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el desarrollo de las respuestas del organismo de manera emocional y física frente a las exigencias del trabajo, cuando sus capacidades son superadas por la presión o no tienen los recursos necesarios para poder efectuar una acción determinada (4).

En ciertos países del continente europeo como España y también sudamericanos se ha concretado acciones para precaver este tipo de enfermedad, amenorando repercusiones que ponen en peligro al trabajador. Del mismo modo, en Chile se evidencio a los colaboradores son



exhibidos a estados de estrés laboral son más expuestos a padecer signos de depresión; de tal modo, en Colombia y Perú se reportan depresión a causa del estrés laboral (5).

Si bien diversos sectores socio laborales han estado al frente de la lucha para responder al aumento desmesurado de nuevos casos de COVID-19, es el sector salud el más afectado, en donde los trabajadores de salud se enfrentan constantemente a diversos tipos de condiciones médicas, leves o fatales, pero el riesgo de contraer la enfermedad significa que están expuestos a una variedad de tensiones, efectos fisiológicos y psicológicos (6).

Dentro de estas problemáticas fue necesario cumplir ciertas medidas dadas por el MINSA para aminorar la cantidad de enfermos por covid-19, como es el caso de la distancia social, que es una medida necesaria que también tuvo su contra, como la situación que las personas se sentían aisladas y solas; por ende, aumentó la posibilidad de sufrir ansiedad y estrés con el curso del tiempo (7).

Los individuos que se infectaron por coronavirus necesitaron de cuidados asistenciales en su salud mental y física, las comunidades y las familias en particular los trabajadores de salud, que laboraban en una difícil situación exponiéndose a ser contaminados, causando altos niveles de estrés (8).

En este sentido el estrés es una de las problemáticas más consecuentes y sobresaliente que experimentan los trabajadores de la salud, el cual disminuye su desempeño en sus centros laborales, por consiguiente, el individuo que trabaja con niveles de estrés presentar poca energía y desmotivado en ocasiones presentan enfermedades, reduce su producción e incrementa su inestabilidad en campo laboral; en consecuencia, en su centro laboral se limita a tener éxito por la competencia en el campo (9).

Asimismo, los trabajadores del ámbito de los servicios de la salud, presentan un alto nivel de estrés, como resultado de efecto emocional, igualmente los enfermeros que laboran en condiciones inadecuadas presentan un grado medio de estrés (10).

La facultad de responder a fin de afrontar el estrés es una serie de cualidades que forman una estrategia que se desarrolla frente a estas situaciones para poder disminuir el daño o el perjuicio que consigo trae, con el propósito de brindar bendiciones ideales para mejorar los niveles de la calidad de vida laboral y personal del trabajador de salud (11).

Durante mis prácticas de la especialidad observe la exposición de las enfermeras durante su jornada laboral en sala de operaciones, en constante presión en dicho personal, así como sobre carga laboral lo que provocaría una serie de emociones y deficiencias en los desempeños laborales, y estragos en la salud mental y física del personal (8). Siendo los profesionales de enfermería los más afectados por el tema del estrés laboral. Esto se debe a la alta responsabilidad que tienen en el cuidado oportuno y eficiente de las vidas de la población (12). Por ende me formule la siguiente pregunta.

## **1.2.- Formulación del problema**

### **1.2.1.-Problema General:**

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022?

### **1.2.2.- Problemas Específicos:**

¿Cuál es la relación con dimensión física y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima,2022?

¿Cuál es la relación con dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima ,2022?

¿Cuál es la relación con dimensión social y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima,2022?

### **1.3.- Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1.- Objetivo General:**

Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

#### **1.3.2.- Objetivo Específicos:**

Identificar la relación con dimensión física y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima ,2022.

Identificar la relación con dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

Identificar la relación con dimensión social y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

### **1.4.- Justificación**

**1.4.1.- Teórica:** la capacidad productiva del trabajador de la salud disminuye con el estrés en el campo laboral, impactando en su salud mental. En el área de centro quirúrgico la situación laboral es de mucho esfuerzo tanto físico como mental, si el trabajador de salud no tiene algún modo de afrontamiento ante el estrés puede ser perjudicial a su salud, las cuales si no son manejadas a tiempo genera colapso y conductas que disminuya su productividad e incluso poder atentar a su propio organismo provocando enfermedades físicas y mentales. Hoy en día en el contexto que vivimos las exigencias de trabajo son mayores poniendo en prueba su

capacidad e intelecto, por ende, el personal de salud se exige más provocando el factor estrés. Esta alteración en la que se vive las condiciones laborales no es la esperada, ya que rompe la rutina de trabajo que se vivía, generando variaciones en el actuar de los individuos a nivel mental y emocional.

**1.4.2.- Metodológica:** La investigación actual sigue un camino metodológico que considera un tipo aplicada y un diseño no experimental, además del uso de herramientas para la recolección de datos, en cuanto al estrés y el nivel de afrontamiento del personal en centros quirúrgicos. Si encontramos una dependencia entre dos variables, medimos a través de la correlación de las dos variables que existe evidencia científica para tomar acciones para mejorar el afrontamiento y reducir el estrés laboral. De manera similar, el hallazgo del estudio es fundamentados por el respaldo estadístico y de la literatura científica.

**1.4.3.- Práctica:** El trabajo tiene la intención de brindar a los profesionales involucrados en la problemática, información sobre el estrés laboral y como ello se asocia al nivel de afrontamiento que presentan, lo que es esencial en el tipo de actividades que realizan, siendo un servicio de salud, y en base a ello aportar en las mejoras de la disminución de la realidad problemática.

## **1.5.- Delimitaciones de la Investigación**

**1.5.1.- Temporal:** El estudio se desarrollará entre octubre del 2022 a febrero del 2023.

**1.5.2.- Espacial:** El estudio se efectuará en el área de centro quirúrgico de una clínica de Lima Metropolitana, provincia y departamento de Lima – Perú.

**1.5.3.- Población:** la población de estudio son 80 enfermeros que laboran en centro quirúrgico de una clínica de Lima.

## 2.- BASES TEÓRICAS

### 2.1.- Antecedentes:

#### Nacionales

**Palma** (13), Trujillo, en su estudio presento el propósito de “*medir el nivel asociativo del estrés con el nivel de las estrategias de afrontamiento*”. Se realizó un estudio descriptivo transversal cuantitativa a 30 profesionales a quienes se le aplicó dos cuestionarios. Se halló que los niveles de estrés más comunes entre las enfermeras son altos (63,3%) y los hábitos de afrontamiento son moderados en un 43,3%. Finalmente, se concluyó que el estrés que presento el personal de enfermería tenía un nivel de asociación significativo con el afrontamiento practicado pro el profesional de salud.

**Chipana** (14), Juliaca, presento su trabajo con el fin de “*medir el nivel asociativo entre el estrés de las enfermeras y su nivel de afrontamiento*”. Mediante un estudio metodológico de tipo básico utilizando un diseño de correlación simple, en donde se trabajo con una muestra de 200 personas con el uso de cuestionarios, en donde se pudo encontrar que el 84% presentaba estrés laboral moderado y el 15,3% excesivo. En conclusión, se pudo observar que el estrés encontrado en el personal de enfermería estuvo asociado al nivel de su afrontamiento de las situaciones dentro del servicio.

**Vásquez** (15), Lima, el objetivo de su estudio fue “*conocer el nivel de asociación que se presenta entre el nivel de ansiedad y depresión en el estrés laboral de enfermería*”. El estudio

procedió con un nivel cuantificables y descriptivo en donde participaron 45 personas con el uso de cuestionarios. Se halló que la ansiedad y la depresión incide en los niveles de estrés en el personal de enfermería que fue regular en un 68%. Además, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre las variables, sin embargo, no se encontró asociación entre las variables estrés laboral y la ansiedad represiva.

**Chilon** (16), Cajamarca, su estudio tiene como fin “*medir comparativamente el desarrollo del estrés y las estrategias de afrontamiento en un grupo de trabajadores de la salud*”. mediante métodos descriptivos y cuantitativos con el uso de cuestionarios en 44 personas que acudieron a los servicios de ginecología y obstetricia en época de pandemia. Las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios. Se halló que el estrés fueron bajos en el 68% del personal, lo que indica que las estrategias de afrontamiento fueron efectivas en un 66% por lo que se evidencia que los niveles de estrés más comunes son leves porque se encuentran activamente las estrategias de afrontamiento.

**Huamani** (17), Lima, en su tuvo el propósito de “*identificar el nivel asociativo que se presenta entre el estrés y el nivel satisfactorio laboral de las enfermeras*”, para lo cual se aplicó un método descriptivos cuantificable y correlacional, trabajado con 41 enfermeros que actuaban en las áreas de cuidados intensivos, urgencias y cuidados críticos. Se usaron cuestionarios en la recolección de los datos. Se halló que el 46% presentan altos niveles de estrés en el trabajo, en el caso del nivel satisfactorio laboral el 76% presentó un nivel medio, por lo que se concluye que el estrés se asocia a un nivel significativo con la satisfacción del personal de enfermería.

## **Internacional**

**Cortaza et al.** (18), Mexico, presentaron un estudio teniendo el propósito de *“determinar el nivel de estrés e identificar elementos estresores que afectan a enfermeros de un hospital de segundo nivel de la secretaria de salud en el sur de Veracruz”*, en donde se trabajó con un nivel descriptivo y transversal con un enfoque cuantitativo y una muestra de 41 personal de enfermería seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, se encontró que el 100% de los enfermeros presenta algún nivel de estrés, un 65,9% lo presenta a veces y un 34,1% de manera frecuente. El aspecto más afectado fue el físico, la carga de trabajo fue el factor que les genera más estrés (48,8%), seguido de la muerte y el sufrimiento (29,3%); así como la incertidumbre en el tratamiento (29,3%). Los varones se perciben más estresados (83,3%) que las mujeres (25,7%).

**Medina** (19), Ecuador, en su trabajo, tuvo el propósito de *“identificar como los factores se asocia con el estrés en el trabajo de la enfermera”*, trabajado con una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo, con la participación de 20 trabajadores, de UCI. En donde se aplico un cuestionario, donde el 40% presentó factores estresantes, el 70% presento carga laboral, y falta de apoyo y condiciones laborales deficientes. Se evidenció que los factores estresantes mas significativos son la sobrecarga laboral generando un desgaste tanto físico como mental en el personal.

**Orozco** (20), Ecuador, presentó como propósito *“medir el nivel de estrés de las enfermeras en asociación con la situación de la pandemia”*, en donde el método fue cuantificable, con un nivel descriptivo y el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI), en una muestra de 145 personas. En los resultados se hallo que el 93% presenta carga laboral, incrementándose aun

mas en la pandemia, asimismo el cansancio de las emociones en 50.34% se presentó en un nivel regular. Finalmente se evidenció que el estrés en la mayoría se presento en un nivel alto.

## **2.2.- Bases Teóricas**

### **2.2.1.- Estrés laboral**

#### **2.2.2.1. Definición de estrés laboral**

Stonner refirió que el estrés en el trabajo es la tensión que surge cuando el trabajador siente que una situación está más allá de su capacidad o recursos para afrontarlo (21). De manera similar, Davis y Newstrom refirieron que el estrés en el trabajo ocurre cuando los colaboradores muestran fatiga de sus emociones y apatía hacia su trabajo y sienten que no pueden lograr sus objetivos, culpando a otros por sus errores demostrando una irritabilidad poco productiva (21). Es así que el estrés es un factor que está muy presente en el desarrollo de los trabajo más aun cuando la mayoría de personas pasan más tiempo en su trabajo durante su vida, por lo mismo que este tema es de gran interés en todos los ámbitos laborales (22). Según Salas, parte de la Agencia Europea sobre la seguridad del trabajo, el estrés laboral es una serie de tensiones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales dirigidas hacia determinados aspectos adversos o perjudiciales del contenido de una responsabilidad en el trabajo. Asimismo, es una condición caracterizada por altos niveles de excitación y ansiedad, acompañada de frecuentes sentimientos de incapacidad para hacer algo sobre una situación específica (22). Villalobos, refirió que el estrés es una serie de fenómenos que ocurren dentro del organismo del colaborador, incluidos los estresores nocivos que pueden derivar o resultar directamente en la salud del trabajador (22). Debido a que tienen poco control sobre su estrés, es posible que incluso consideren renunciar a sus trabajos, buscar oportunidades para comenzar una nueva carrera y, finalmente, demitir de su trabajo. Por ello, es necesario



identificar aquellos oficios que provocan mayores desgastes en los trabajadores para poder actuar de manera oportuna y generar estrategias para controlar los niveles de estrés en el trabajo. Es posible que pueda cambiar los aspectos de su trabajo que causan estrés laboral. De lo contrario, se puede ayudar a las personas a hacer frente a situaciones laborales estresantes, examinando y comprendiendo las fuentes u orígenes del estrés (21).

Sin embargo, en el trabajo se crea el efecto del estrés laboral perjudicando en la productividad de la institución, generando un impacto en la salud (23). En consecuencia, el estrés es considerado como la oposición del comportamiento que puede ser psicológico y físico poniendo en riesgo la salud mental de los sujetos. Las probables soluciones no aparecen de la nada, es importante el diagnóstico oportuno identificar las causas y lograr el equilibrio, si no se consigue dicho diagnóstico el estrés seguirá avanzando y logrará una situación crónica en el sujeto poniendo en riesgo de sufrir enfermedades e incluso poder llegar a la muerte (24).

El estrés e el trabajo es un síntoma que se presenta en el contexto laboral. lo que implica no sólo el entorno físico, sino también las situaciones que se generan dentro del trabajo como las interrelaciones, la demanda laboral, tareas, etc. Todos estos factores actúan como estresores perjudicando la integridad y salud de los trabajadores (24).

#### **2.2.2.2 Teoría de enfermería**

En 1970, Callista Roy desarrolló el Modelo de Adaptación de, que sugiere que la capacidad de respuesta de adaptación promueven la integridad de una persona hacia las metas de salud y bienestar de su especie. Su modelo proporciona un mayor nivel de comprensión sobre el rol que cumple las enfermeras y sus intervenciones, y el autocuidado que generan para evitar que el estrés las domine. Por tanto, creemos que este modelo es esencial para relacionarlo con el manejo del estrés (25).

Mientras Roy estaba de albores en la enfermería observó la resiliencia y la capacidad de los niños para adaptarse a grandes cambios tanto físicos como emocionales y quedó particularmente impresionada con el nivel de adaptación que es uno de los componentes esenciales en la supervivencia del hombre (25).

Siendo ello importante ya que el tema del estrés tiene un origen emocional y psicológico y depende mucho de las personas y su poder de afrontamiento, así como de adaptación para poder sobreponerse a diversas situaciones considerando su salud e integridad (25).

### **2.2.2.3 Evolución histórica**

Claude Bernard, un fisiólogo francés, creía que, a mediados del siglo XIX, que las variaciones del medio ambiente podrían influir en el comportamiento de los organismos, y para mantener la adaptación, los organismos necesitaban mantener la estabilidad ambiental es decir su mundo interno. Esta es una de las principales consecuencias que se genera a causa del desequilibrio físico o el estrés. Tiene sus orígenes tecnológicos en la ingeniería de finales del siglo XVII cuando fue utilizado por Robert Hooke para describir la asociación entre la tensión y la deformación de una estructura física o cuerpo cuando se le aplica una fuerza externa. De manera no técnica el termino se utilizo en el siglo XV, para denotar dificultad, adversidad o contratiempos. Etimológicamente, proviene del verbo latino "Stringerea", que significa "apretar", "empujar", "estrechar", "atraer"(26).

El estrés conceptualmente se remonta al año 1930 donde Hans Selye, un austriaco, estudiante de medicina, dijo que todos los pacientes por su enfermedad presentan ansiedad la necesidad de saber sobre su situación. En donde el estrés se observó que tiene características frecuentes

y comunes como letargo, pérdida de peso y astenia. Selye desarrolló el famoso experimento que desarrollo en ratas donde se evidencio que las hormonas suprarrenales atrofiaban el sistema linfático generando además úlceras por el sistema gástrico. La totalidad de estos cambios orgánicos llamados Dr. Selye "Estrés biológico". Luego argumentó que enfermedades desconocidas como del corazón, hipertensión, trastornos psiquiátricos son simplemente el resultado de cambios fisiológicos debido a la exposición a largo plazo a una presión constante, y que estos cambios pueden ser genéticos o constitucionales (22).

#### **2.2.2.4. Tipos de estrés laboral:**

**a.-Estrés laboral episódico:** se da que el estrés se presenta en corta duración por una causa oportuna. Por ejemplo, consejos prácticos para la ejecución de proyectos, anuncios de falta de estabilidad laboral, entre otros. En este caso el nivel de estrés es moderado y generalmente desaparecen cuando la situación lo hace

**b.-Estrés laboral crónico:** Este tipo es duradero y peligroso porque sus efectos son acumulativos. Es causada por el constante bombardeo de acortares estresantes que ocurren en el ambiente de trabajo

**c.- Eustrés o estrés positivo:** Este durará mientras no se abruma. Como el estrés de iniciar un reto o proyecto profesional. Es la cantidad de estrés requerida para generar la atención necesaria para el desempeño tanto físico como mental, lo que da el causal de una mayor productividad.

**d.- Distrés o estrés negativo:** Ocurre la persona se siente abrumado por una situación. El impacto puede ser negativo puesto que no finaliza en el trabajo sino que el estrés le continua en sus hogar. Uno de las situaciones podría ser cuando se solicita realizar un trabajo en poco tiempo, o con conocimientos insuficientes, o por ser una actividad poco estimulante. El estrés negativo genera un nivel alto de carga laboral que no es reversible, lo que causa trastornos físicos como psicológicos, afectando la productividad de la persona (27).

#### **2.2.2.5. Desarrollo del episodio de estrés laboral:**

Se desarrolla cuando ocurre ciertas características en donde las situaciones desafían la capacidad de adaptarse a dicha situación dentro de ella se desarrolla las siguientes etapas:

**a.- Etapa de alarma:** donde el cuerpo libera cortisol, niveles de adrenalina y otras hormonas que pueden generar una taquicardia, alteración en la respiración, presión arterial alta y ansiedad. Esta fase suele durar poco tiempo, debido a que los individuos experimentan situaciones estresantes, lo cuales pueden ser físicos o emocionales

**b.- La etapa de la resistencia:** Cuando una situación estresante se prolonga durante mucho tiempo, el cuerpo entra en un estado de tolerancia agresiva para evitar el cansancio. Nuestro organismo se estabiliza y los síntomas se reducen. Puedes atacar los tensores directamente o usarlos para llenar tu energía y aumentar tu productividad y creatividad. Si la tensión persiste esta causará daños fisiológicos o psicológicos.

**c.- La fase de agotamiento:** Donde el agotamiento de los recursos físicos y biológicos humanos. El nivel de estrés es tan fuerte que el cuerpo no puede resistirlo y puede colapsar, tener efectos físicos y emocionales graves y desarrollar enfermedades en sus diferentes campos (28).

#### **2.2.2.6. Características de estrés laboral:**

En la actualidad el estrés se desarrolla en los niveles cognitivos la cual puede generar diversas respuestas emocionales diferente en cada individuos y de su nivel de adaptabilidad y afrontamiento Así, el estrés es un desarrollo en donde intervienen estresores que son las demandas dentro del trabajo que se pueden dar desde varios aspectos, afectando inclusive al organismo de manera física con la afección o falla de algunos de los órganos. Existen diferentes demandas en los trabajos desde las físicas, sociales e incluso de organización, provocando en los trabajadores agotamiento, por otro lado, existe una sobrecarga que esta se relaciona con la

cantidad del trabajo, así como la complejidad del mismo (2). La deficiencia en los recursos personales y ocupacionales son puede generar efectos negativos en el trabajador ya que esto le imposibilitaría el poder afrontar los retos y metas en el trabajo. La presencia de demandas y la falta de recursos para atenderlas generalmente repercuten negativamente en los trabajadores, las organizaciones de trabajo, los grupos de trabajo y las organizaciones (26).

#### **2.2.2.7. Consecuencias del estrés laboral**

Las personas que experimentan mucho estrés pueden tener presión arterial alta, úlceras, irritabilidad, pérdida de memoria y susceptibilidad a los accidentes. Categorías agrupadas de la siguiente manera:(26).

- a. Síntomas Fisiológicos: cuando el estrés provoca alteraciones metabólicas, dolores de cabeza e incremento de la presión arterial.
- b. Síntomas Psicológicos: Se relacionan con cambios conductuales de un individuo. Pueden causar insatisfacción laboral, que es el efecto simple, pero el estrés también puede manifestarse en forma de tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento, procrastinarían, etc. (26).
- c. Síntomas de comportamiento: Genera ausentismo, mayor consumo de alcohol y tabaco, hablar rápido, divagar y problemas para dormir. En general, la acumulación de presión afecta negativamente a nuestras emociones, pensamientos y estado físico. Cuando los niveles de estrés son demasiado altos, los empleados pueden exhibir una variedad de síntomas de estrés que afectan su desempeño laboral, su salud e incluso su capacidad para hacer frente a su entorno (26).

#### **2.2.2.8. Definición conceptual estrés laboral**

Es un problema que se presenta en las personas como respuesta a situaciones nuevas en las que sus conocimientos y aptitudes no consiguen un ajuste al problema que presenta. Teniendo en

cuenta que puede producir diferentes situaciones de trabajo o no, puede empeorar si el individuo no recibe ayuda de su entorno, ya sea de sus superiores o compañeros de trabajo o posiblemente sienta incapacidad de hacer frente a un emplazamiento nuevo o algún conflicto en el plano laboral (29).

La consecuencia de dicha enfermedad es la inestabilidad que presenta un sujeto en medio de la presión e imposición a las que se expone en su día a día y, por otra parte, su intelecto y aptitud. Esta inestabilidad le exhibe un reto al intelecto del sujeto para afrontar, y no solo se asocia a las situaciones de las imposiciones en campo laboral, alcanza aventajar la destreza de los trabajadores para afrontar circunstancias (29).

#### **2.2.2.9. Dimensiones de estrés laboral:**

- **Dimensión física:**

Con el tiempo, los efectos del estrés pueden acumularse en el cerebro y en el cuerpo. Esta clase de estrés a largo plazo, o crónico, puede debilitar el sistema inmunológico y ponerte en riesgo de sufrir distintas enfermedades, desde simples resfriados hasta enfermedades más graves.

Cuando sientes estrés, tu cuerpo crea una hormona llamada cortisol, que ingresa en el flujo sanguíneo. Por breves períodos, el cortisol puede ayudar a regular muchas de las funciones naturales del cuerpo, incluso el sueño, el peso, la presión arterial y el nivel de azúcar en la sangre. Sin embargo, cuando tienes estrés a largo plazo, los niveles de cortisol permanecen elevados. Esto puede generar inflamación y un recuento más bajo de glóbulos blancos, dos problemas que pueden debilitar el sistema inmunológico (30).

Es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores, supone la activación de respuestas humorales y neurovegetativas que se traduce en incremento de la presión arterial, taquicardia, sudoración, palpitaciones, mareos, aumento de ritmo respiratorio,

aumento de la tensión muscular, aumento del metabolismo basal, molestias en el estómago, sequedad de la boca, dolores de cabeza, mareos, alteración del sueño hábitos alimentarios alterados entre otras (31).

Indicadores de la dimensión física:

- Cefalea.
- contracturas musculares.
- taquicardia.
- Ardor gástrico.
- Temblor de piernas.
- Insomnio

- **Dimensión psicológica:**

Es un estado que se logra sobrecargando el esfuerzo mental. En este caso no hablamos sólo del exceso de trabajo, sino del estrés asociado a la asunción de conflictos, responsabilidades o estímulos emocionales entre otros, es un proceso de incubación lento que llega a su punto máximo cuando la persona se derrumba, en un estado de parálisis, depresión severa, agotamiento mental, pero a menudo se acompaña de un agotamiento físico severo del que uno se siente irrecuperable (31).

La fatiga mental ocurre cuando hay un desequilibrio entre dar y recibir. Se produce agotamiento emocional cuando no se pone límites en sus compromisos en el trabajo, el hogar, las relaciones de pareja, u otros ámbitos, se da en ámbitos con un alto grado de autonomía y responsabilidad. Estos entornos fomentan narrativas de ignorar las necesidades de uno y cuidar del otro. La gente suele olvidar sus límites y se agota porque no tiene tiempo para sí misma. Al mismo tiempo, sienten que no reciben el reconocimiento, el afecto y la atención que merecen (32).

Indicadores:

- Inquietud.
- Irritabilidad.
- Explosiones emocional.
- Desgano.
- Cansancio.

### **Dimensión social:**

Por otra parte, se declara el medio de afectividad , característica y expresiones opuestas, apartados e inasequibles, encaminar a otras personas, lo manifiestan los beneficiarios por una labor y les dan tareas; adicionalmente a lo dicho se incrementa el nerviosismo, poniendo a la persona irritable , ocasionando en el trabajo que realiza cotidianamente una limitación , lo que provoca que en su entorno laboral se distancie o se distancian de él , siendo de su ámbito laboral o comprador , nombrándolos como responsables de su rendimiento y su estado de irritabilidad, en algunas oportunidades pudiendo ser ofensivos frente a ellos (32).

Asimismo, puede ocasionar, la deshumanización por parte del profesional, dejando poco cinismo, reticencia o empatía (33).

Los trabajadores evalúan negativamente su propio comportamiento en el lugar de trabajo, están insatisfechos con su desempeño y tienden a buscar la excelencia en su trabajo, por sus propias necesidades de bienestar. Estos comportamientos están relacionados y muestran orgullo y satisfacción por lo que está haciendo. Sin embargo, cuando ocurre lo contrario, experimentan una sensación de fracaso (34). De igual manera se es la tendencia del personal por verse de una manera negativa, es decir se evalúan de manera distorsionada, lo que puede afectar el servicio que brinda (35).

Indicadores:

- Ausencia laboral.



- Relaciones interpersonales Inadecuadas.
- Comunicación disfuncional.
- Aislamiento social.

## **2.2.2.- Afrontamiento**

### **2.2.2.1. Definición de afrontamiento**

Esfuerzos de una persona para anticipar o modificar una situación a fin de controlar el nivel de estrés. Son esfuerzos cognitivos y conductuales en constante cambio desarrollados para abordar necesidades externas e internas específicas. Las personas pueden reaccionar de manera diferente a las diferentes situaciones estresantes que enfrentan en sus vidas (36).

El afrontamiento tiene distintos puntos de vista, regularmente se asocia al estrés. Dicha enfermedad constantemente genera posiciones sentimentales irritables, por consiguiente, la finalidad del afrontamiento es originar estrategias para poder afrontar estas condiciones desagradables ya sea física o mental (37). El mejor apoyo para lidiar las consecuencias de dicha enfermedad en todas sus esferas es poder abordarlo personalmente o con individuos del entorno, ya sea familiares y amigos, para aumentar la ejecución según su rol que cumple y en su campo laboral (37). Asimismo, sugieren que la capacidad del individuo que tiene ante el afrontamiento, el poder convertir una condición estresante por una tolerable (36).

### **2.2.2.2.- Teoría de enfermería afrontamiento**

La teoría adaptativa es Callista Roy se relaciona mucho con el afrontamiento, donde refiere que facilita la adaptación. También define el proceso de afrontamiento como el comportamiento innato o adquirido frente al cambio ambiental. Otro teórico a probar es Merle

H. Mishel, con su teoría de la incertidumbre en la enfermedad, argumenta que: La forma en que responde depende de si ve la incertidumbre como una amenaza o como una oportunidad. También nos referimos a Carolyn L. Wiener Marilyn J. Dodd y su teoría de la progresión de la enfermedad. Que describe el afrontamiento como un proceso altamente variable y dinámico (38).

### **2.2.2.3.- Evolución histórica de afrontamiento**

Lazarus y Folkman de 1986 se refirieron que el afrontamiento del estrés es un proceso cognitivo en constante cambio desarrollado para abordar las demandas externas y/o internas que se juzgan excesivas o excesivas para el paciente individual y el esfuerzo conductual. En 1978, Lazarus y Rhonier lo definieron, en términos de psicoanálisis, como esfuerzos intrapsíquicos orientados a la acción para abordar demandas internas y del entorno que ponen a prueba o exceden los recursos de un individuo (26).

### **2.2.2.4. Tipos de afrontamiento:**

Hay muchas taxonomías diferentes de tipologías de afrontamiento del estrés, pero aquí nos centramos en la taxonomía desarrollada por Cohen y Lazarus. No se trata de actuar, sino de los efectos o consecuencias de situaciones, procesos dentro de la mente y otros que buscan ayuda. Según Dewe y Gues, un enfoque en el lugar de trabajo identifica siete tipos de estrategias de afrontamiento en esta área. lidiando con problemas, no acumulando problemas, emociones emocionales, tomando precauciones, recuperando y preparándose para lidiar exitosamente con los problemas. El Indicador de Estrés Organizacional distingue entre seis tipos de afrontamiento: apoyo social, estrategias relacionadas con la tarea, lógica, relaciones familia-trabajo, tiempo y compromiso (26).

### **2.2.2.5. Etapas de afrontamiento:**

El proceso de afrontamiento se puede dividir en tres etapas principales: anticipación o advertencia, impacto o conflicto y secuelas o posconflicto. Cada uno tiene sus propias características. En la fase de advertencia, el evento que causa el conflicto aún no ha ocurrido y el aspecto que se evalúa determina si es probable que ocurra un conflicto.

Afectado por esto, en donde las acciones y pensamientos de la persona no tienen valor, en donde toma el control pero se mete en inmersos en conflictos y problemas. Las personas pueden obsesionarse con los hechos y redefinir las situaciones. En la etapa final del posconflicto o posconfrontación, los procesos cognitivos iniciados en la etapa anterior pueden sostenerse y generar toda una serie de introspecciones, que pueden transformarse en procesos predictivos (39).

### **Procesos de afrontamiento:**

La forma de afrontamiento presenta cuatro estilos según los siguientes métodos: Acción directa donde se altera las interacciones humano entorno, inhibición del comportamiento donde el individuo percibe la situación como peligrosa y se resiste a la acción, recuperación de información y recuperación de información desde allí. Afrontamiento cognitivo, en el que se recogen elementos que pueden llevar a la reevaluación, y que busca reducir el malestar alterando el significado de los eventos estresantes sin alterar el entorno en sí mismo. Los episodios de afrontamiento nunca son estáticos (36).

Las estrategias de afrontamiento a tener en cuenta, son estas: realizar permanentemente actividades laborales, quiere decir, estar activo más tiempo; relacionarse con distintos individuos, disfrutar el tiempo de ocio en actividades no comunes; aceptar nuevos ofrecimientos para afrontar el estrés (40).

Como síntesis, cuando hablamos de afrontar situaciones poco agradables debemos enfatizar en ciertas estrategias y esforzarnos para manejarlo en forma positiva. Para lograr el equilibrio de situaciones estresantes el sujeto utiliza sus capacidades de factores externos e internos, sin embargo, estas situaciones de afrontamientos algunas veces no están al alcance de la persona (41).

#### **2.2.2.6. Definición conceptual de afrontamiento:**

Este se define como el esfuerzo a nivel cognitivo, para poder evaluar y afrontar una situación que amenaza al individuo, en donde una de sus funciones es disminuir el nivel de estrés emocional, por la experiencia vivida, siendo un regulador del ánimo (42).

#### **2.2.2.7 Dimensiones de afrontamiento:**

Hay tres tipos de afrontamiento: A) dirigidos en el problema; B) dirigidos en la emoción; C) dirigidos en la evitación; nuevamente, brindan estrategias que las personas pueden usar en situaciones estresantes (41).

**Dirigidos en el problema** pueden tomar acciones destinadas a cambiar el problema en sí, que se dividen en respuestas proactivas y demoradas. El afrontamiento proactivo se refiere a todos los pasos positivos para tratar de cambiar una situación o mitigar sus efectos. Incluye iniciar la acción directa aumentando el esfuerzo personal. El afrontamiento tardío se considera una respuesta funcional necesaria encaminada a buscar oportunidades adecuadas para actuar de forma no prematura (43).

Indicadores:

- afrontamiento activo

- planificación
- supresión de actividades distractoras
- refrenar el afrontamiento
- búsqueda de apoyo social

**Dirigidos en la emoción** tienen funciones de regulación emocional, que incluyen esfuerzos para cambiar la incomodidad de los estados emocionales causados por eventos estresantes. En general, estos objetivos se pueden lograr evitando situaciones estresantes, reevaluando cognitivamente eventos perturbadores o enfocándose selectivamente en aspectos positivos. Como resultado, es más probable que el afrontamiento dirigido emocionalmente sea una evaluación que no logra cambiar las condiciones ambientales dañinas, amenazantes o desafiantes. Por otro lado, cuando se evaluó que estas condiciones eran susceptibles de cambio, era más probable una forma de enfrentar el problema (43).

Indicadores:

- Búsqueda de apoyo social por razones emocionales
- Reinterpretación positiva y crecimiento
- Aceptación
- Uso de la religión
- Centrarse en las emociones

**Dirigidos en la evitación** Se refiere a evitar un problema al no pensar, esperar que el problema se resuelva solo, culpar a otros por la falla, disuadir el pensamiento trabajado en actividades para olvidar el problema, en el caso de las estrategias a nivel psicológico es la negación, abusar de sustancias. En gran parte de los casos el estilo serio desadaptativo, ya que nos e enfoca en la solución del problema (43).

indicadores:

- desenganche mental
- humor
- negación
- desenganche conductual
- uso de sustancias

## **2.3.- Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1.- Hipótesis General:**

HI: Existe relación significativa entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

HO: No existe relación significativa entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

### **2.3.2.- Hipótesis Específicas:**

#### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación significativa entre dimensión física y afrontamiento en post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre dimensión física y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

**Hipótesis específica 2**

Hi: Existe relación significativa entre dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

**Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación significativa entre dimensión social y de afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre dimensión social y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022.

**3.- METODOLOGÍA****3.1 Método de la investigación:**

El método a emplear es el hipotético deductivo, el cual se basa en la observación del problema para poder establecer un enunciado o hipótesis que debe ser comprobada. Para obtener una verdad específica (44).

**3.2 Enfoque de la investigación:**

Se trata de un enfoque cuantitativo el cual basa sus mediciones en la estadística empleada para poder efectuar patrones de comportamiento que nos explique el desarrollo de los fenómenos de estudio (44).

**3.3 Tipo de investigación:**

El tipo es la aplicada, el cual busca aportar en el conocimiento de la solución a un problema social (44).

**3.4 Diseño de la investigación:**

El diseño es no experimental de corte transversal, caracterizado por ser un estudio que no manipula de manera intencionada las variables de estudio, asimismo el estudio se produce en un lugar y momento específico (45). Por otro lado, el nivel es correlacional porque busca evaluar la relación que existe entre dos variables (45).

### **3.5 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.5.1.- Población:**

Es un conjunto de 80 individuos que presentan características similares, factibles para ser sujetos de estudio, asimismo se considera los siguientes criterios:

#### **Criterios de inclusión:**

- Trabajador de enfermería asistencial del centro quirúrgico
- Trabajador de enfermería que acepte de manera voluntaria participar en el estudio

#### **Criterios de exclusión:**

- Trabajador de enfermería de licencias
- Trabajador de enfermería administrativa
- Trabajador de enfermería que no desea participar

#### **3.5.2.- Muestra:**

La muestra estará conformada por 80 enfermeros que laboran en el área de centro quirúrgico.



### **3.5.3.- Muestreo:**

El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia, porque en función de su accesibilidad o a criterio personal e intencional del investigador le permite elegir cuántos participantes puede haber en el estudio.

### **3.6 Variables y operacionalización**

**Variable 1: Estrés Laboral**

**Variable 2: Afrontamiento**

### Variable 1: Estrés Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Estrés laboral</b>	El estrés en el trabajo es la tensión que surge cuando el trabajador siente que una situación está más allá de su capacidad o recursos para afrontarlo (21).	Es una respuesta del organismo frente las condiciones externas que le generan una presión constante.	<p>Dimensión física</p> <p>Dimensión psicológica</p> <p>Dimensión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cefalea.</li> <li>- contracturas musculares.</li> <li>- taquicardia.</li> <li>- Ardor gástrico.</li> <li>- Temblor de piernas.</li> <li>- Insomnio.</li>   <li>- Inquietud.</li> <li>- Irritabilidad.</li> <li>- Explosiones emocional.</li> <li>- Desgano.</li> <li>- Cansancio.</li>   <li>- Ausencia laboral.</li> <li>- Relaciones interpersonales. Inadecuadas.</li> <li>- Comunicación disfuncional.</li> <li>- Aislamiento social.</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>-siempre</p> <p>- a veces</p> <p>-Nunca</p>	<p>Alto (54 – 90)</p> <p>Medio (43 - 53)</p> <p>Bajo (30 -42)</p>

**Variable 2: Afrontamiento**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Afrontamiento</b>	El afrontamiento se define como los esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar una situación que se evalúa como potencialmente amenazante o estresante. (42).	Son acciones y estrategias que le permiten a la persona poder establecer una forma de afrontar las situaciones estresantes o de complejidad	<p>Dirigidos en el problema</p> <p>Dirigidos en la emoción</p> <p>Dirigidos en la evitación</p>	<p>-afrontamiento activo</p> <p>-planificación</p> <p>-supresión de actividades distractoras</p> <p>-refrenar el afrontamiento</p> <p>-búsqueda de apoyo social</p> <p>-búsqueda de apoyo social por razones emocionales</p> <p>-reinterpretación positiva y crecimiento</p> <p>-aceptación</p> <p>-uso de la religión</p> <p>-centrarse en las emociones</p> <p>-desenganche mental</p> <p>-humor</p> <p>-negación</p> <p>-desenganche conductual</p> <p>-uso de sustancias</p>	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• A menudo</li> <li>Siempre</li> </ul>	<p>Inadecuado (0-30)</p> <p>Moderado (31-60)</p> <p>Adecuado (61-90)</p>

### **3.7 técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 técnica:**

Se trabajará con la técnica de la encuesta, muy utilizada en la investigación social por su estructura ordenada que brinda mayor facilidad a la hora de obtener información de una muestra de estudio (45).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos:**

El instrumento para estrés laboral será el cuestionario de estrés escala tipo lickert, el cual consta de 30 preguntas que se subdividen en 3 dimensiones; física con 12 ítem, psicológica con 10 ítems y social con 8 ítem. la escala consta de las siguientes partes: instrucciones, datos generales, y enunciados, la cual se le asigno los respectivos valores:

Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3

1 representa el mínimo grado de intensidad, mientras que 3 representa el máximo grado de intensidad.

El instrumento para afrontamiento será el inventario de estimación de afrontamiento al estrés (COPE), presenta 30 preguntas dividido en 3 dimensiones, dirigidos en el problema 10 preguntas, dirigidos en la emoción con 10 preguntas y enfocados a la evitación con 10 preguntas; con una escala de Likert. La escala consta de datos generales y escala de valoración siendo: Nunca=0 A veces=1 A menudo=2 Siempre=3

0 representa el mínimo grado de intensidad, mientras que 3 representa el máximo grado de intensidad

### **3.7.3 Validación:**

El cuestionario de ESTRÉS fue elaborado por Nancy Carmen Rondoy (2009), se elaboró una escala tipo lickert compuesta por cuarenta enunciados, la cual fue sometida a juicio de expertos (8 jueces), que permitió reajustar el mismo de acuerdo a las sugerencias planteadas quedando finalmente con treinta ítems de respuesta.

Para la validez de conocimiento se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, la cual arrojó un coeficiente de correlación  $R > 0.20$ , siendo aceptable (38 enfermeras).

La estimación multidimensional del inventario de afrontamiento COPE creado por Carver, Scheier y Weintraub (1989) es una herramienta desarrollada para evaluar las respuestas diferenciales de las personas al estrés. El cuestionario original tiene una consistencia interna de 0,80 para los 30 ítems bidimensionales de las tres medidas COPE de opción múltiple.

Validez externa: Fue adaptado y ejecutado por (Malo y Lora 2020), en 25 trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú. Se efectuó el juicio de expertos por 5 profesionales en la salud (Mg. Jorge Antonio Hernández Vela, Mg. Edwards Ericsson Sánchez Medina, Mg. Lyla Soledad Malabrigo Velásquez, Mg. Bertha Evelina Fernández Vásquez, Mg. Juan Luis Rodríguez Vega) con experiencia en estos temas, bajo los principios de evaluación de coherencia, consistencia y pertinencia del Formato Aiken, dando como resultado positivo mayor de 95%, considerándose que el instrumento posee validez.

### **3.7.4 Confiabilidad:**

En el caso del instrumento de la medición de estrés la prueba alcanzó una fiabilidad de 0.96, según los resultados el instrumento presenta confiabilidad interna altamente significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.99.

Para el instrumento de la medición de afrontamiento la prueba alcanzó una fiabilidad de 0.993, según los resultados el instrumento presenta confiabilidad interna altamente significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.989

### **3.8 plan de procesamiento y análisis de datos:**

Luego de la recolección de los datos se procede con la elaboración de la base datos con las respuestas codificadas de la muestra de estudio, y con ello se procede a través del análisis estadístico con el programa spss 25.0 para poder obtener los resultados expresados en tablas y figuras que representan las variables como las dimensiones estudiadas; con la escala del coeficiente de correlación de Pearson y Spearman asimismo, el programa arrojará las pruebas inferenciales utilizando la prueba Chi cuadrado con los cual poder brindar las conclusiones del caso.

### **3.9 Aspectos éticos**

**Autonomía:** Todos los participantes tendrán la voluntad de participar o no en la investigación lo cual será respetado, a través de la firma de consentimiento informado.

**Beneficencia:** El estudio solo busca beneficiar al personal dentro de su integridad y las condiciones de sus labores para evitar un mal muy presente en la profesión que es el estrés laboral.

**No maleficencia:** el estudio no busca ni perjudicará ni a la muestra ni a la institución donde se desarrollará la investigación.

**Justicia:** La muestra recibirá un trato igualitario con respeto sin ninguna distinción o discriminación.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022												2023							
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del título.				x																
Elaboración del problema de estudio: planeamiento del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitaciones						x														
Elaboración del marco teórico, antecedentes, base teórica e hipótesis.								x												
Elaboración de la metodología del estudio: método, tipo, diseño. Población, variables y Operacionalización, técnica e instrumento y aspectos técnicos.											x									
Elaboración de las referencias, cronograma y presupuesto.														x						
Elaboración de la matriz de consistencia y anexos.																		x		
Sustentación de proyecto.																				x

## 4.2. Presupuesto

<b>POTENCIALES HUMANOS</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>		
	Estadístico	1	500
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>		
	Textos	Estimado	300
	Internet	Estimado	300
	<b>MATERIAL DE IMPRESIÓN</b>		
	Impresiones y copias	Estimado	50
	USB	1	50
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel Bond	1 millar	25
	Lapiceros	1 docena	20
	<b>SERVICIOS</b>	<b>SERVICIOS</b>	
Movilidad		Estimado	300
Comunicaciones		Estimado	300
<b>Total costo</b>		<b>1,845.00</b>	
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	<b>El proyecto será autofinanciado</b>		



## REFERENCIA

- 1.- Editor Ps. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de enfermería de Armenia Quindío, Psicología científica.com [revista internet] Mayo 2017, disponible en : <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- 2.- Organización Mundial de la Salud OMS. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) [internet] 2018. disponible en : <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- 3.- Organización Internacional del Trabajo OIT. Estrés Laboral. Organización Internacional del Trabajo. [internet] 2016. Disponible en : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf).
- 4.- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), Estrés en el Trabajo [revista internet] enero 1999, N.º 99-101 disponible en : [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/default.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20de%20trabajo%20se,salud%20y%20hasta%20la%20herida](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20de%20trabajo%20se,salud%20y%20hasta%20la%20herida)

- 5.- Helpsi. El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS. Helpsi - Capital Humano.[internet] 2019. Disponible en : <https://helpsi.mx/2019/08/el-estres-laboral-ya-es-un-38-padecimiento-según-la-OMS/>
- 6.- Pamela IG, Sara GM. Estrés Laboral En Profesionales de la Salud durante la pandemia de covid 19 [tesis Especialidad ] 2021 , internet , disponible en : <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1126/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 7.- Valero N, Mina JB, Veliz TI, Merchán K M, Perozo AJ. Afrontamiento del COVID-19: Estrés, miedo, ansiedad y depresión. Revista Kasmira [ internet] 2020 vol. 48 (1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.3745322>
- 8.- Ministerio de Salud (MINSA). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. UNICEF[internet] abril 2020. Disponible en: <https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>.
- 9.- Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud.[internet] 2018 vol.Nº3. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- 10.- Mejía C, Chacon J. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Scielo [internet] 2020. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552019000300004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004).
- 11.- Helpsi. “El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS” - Helpsi - Capital Humano.[internet] 2019. Disponible en : <https://helpsi.mx/2019/08/el-estres-laboral-ya-es-un-38-padecimiento-según-la-OMS/>
- 12.- Rosa MP, Vicenta EA. Unidad de Salud Laboral, Rev. Esp.Salud Pública [revista internet] 1998 vol.72, N 6 pag. 529-538 disponible en:

[https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/VOL72/72\\_6\\_529.pdf](https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL72/72_6_529.pdf)

13.- Palma A, Marilya R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Iazarte Echegaray, TRUJILLO, [tesis especialidad] 2016, internet, disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11822>

14.- Chipana CH, Mamani A. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las enfermeras del hospital Carlos Monge Medrano, JULIACA, [tesis de grado] 2021, internet, disponible en : <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1079>

15.- Vásquez E, Luis E. Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de covid 19, Lima, [ tesis maestría] 2020, internet. disponible en; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez\\_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

16.- Chilón D, Segundo J. 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 [ tesis grado ], internet, disponible en : <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4209>

17.- Huamani C, Anahi E. Estrés laboral y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios críticos de la Clínica Internacional, LIMA , [tesis grado] 2017 , internet , disponible en : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11980>

18.- Cortaza-Rmirez L, Francisco-Torres M. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de veracruz, Mexico, [tesis] 2014, internet, disponible en : <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>

- 19.- Medina E, Ana L. Factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del área de emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil. Ecuador [tesis grado] 2017, internet, disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>
- 20.- Orozco M. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur. [tesis posgrado] 2021, internet, disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
- 21.- María AP. El estrés laboral y su influencia en el trabajo, Industrial Data, [internet] 2001 vol.4 N2 Pág. 25-38 , disponible en : [file:///C:/Users/Andrea%20Diaz/Downloads/23716%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Andrea%20Diaz/Downloads/23716%20(1).pdf)
- 22.- Juan S. Estrés Laboral , Hidrogénesis [ revista internet] 2010 , vol.8 N2, disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- 23.- Villagaray S. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, [tesis especialidad]. Universidad Peruana Unión;2019 Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2702>
- 24.- Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de Salud El Bosque, [tesis]. Universidad Señor de Sipan;2019 disponible en: [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe\\_Delgado\\_Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/Quispe_Delgado_Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- 25.- Encarna BA, Mar LF, Flor SV, Sara RG. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo Roy, [internet] 2010 índice enf. vol. 19 N4 disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)

- 26.- Javier A. Estrés laboral , informe técnico sobre el estrés en el lugar de trabajo [internet] junio 2010 , disponible en :  
[:https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud\\_5af958726e177\\_estres\\_laboral\\_info\\_rme\\_pslt.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_info_rme_pslt.pdf)
- 27.- Universia. Tipos de estrés laboral: eustres y distrés , [internet] octubre 2020 , disponible en :  
<https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>
- 28.- Pilar G. Estrés laboral [internet] junio 2018. disponible en :  
<https://terapiayemocion.com/estres/estres-laboral>
- 29.- Organización Mundial de la Salud (OMS). La organización del trabajo y el estrés. World Health Organization, [internet] 2014.  
 Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
30. – Que es cortisol. WebMD , [Internet] 13 de diciembre del 2020, disponible en:  
<https://www.webmd.com/a-to-z-guides/what-is-cortisol#1>
- 31.- Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud ,[web medica] 30 julio, 2018, disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionalesalud/#:~:text=El%20agotamiento%20emocional%20es%20un,de%20tipo%20emocional%20o%20cognitivo.>
- 32.- Ruiz E. Intervención de enfermería en un caso de alta complejidad en psiquiatría. Schile Salud Mental. [revista internet] 2017, pag. 242-244, disponible en:  
<http://www.schilesaludmental.cl/pdf/REVISTA%203-4-2017/24244%20intervencion%20enfermeri%CC%81a.pdf>

- 33.- Portal Médico. Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería,[Revista electrónica médica] 26 agosto, 2017, disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-de-burnout-enfermeria/>
- 34.- Chávez K, Quito J. Estrategias de prevención y afrontamiento del síndrome de burnout en estudiantes del internado rotativo de las carreras de medicina y enfermería. [tesis] 2019, disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5433/2/UNACH-EC-FCS-ENF-2019-GUIA-0006-1.pdf>
- 35.- Carmen GS, Carmen ÁS, Mercedes AB, Fabiola C M, Asunción M P, Asunción MG, Montserrat IA. Medicina y Seguridad del Trabajo ,[artículo Scielo] 2009 Vol.55 N°215 Madrid, disponible en : [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005)
- 36.- Hernández E, Cerezo S, López G. Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras.[revista internet] 2007 , vol.15, número 3, disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18916>
- 37.- Silva B. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015.[tesis] Universidad Peruana Unión, 2016 , disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/431>
- 38.- Anunciación MA, Jorge GG. Formalización del concepto de Afrontamiento: una aproximación en el cuidado de la Salud [artículo internet] nov.2017, disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v11n3/1988-348X-ene-11-03-744.pdf>
- 39.- Mulsow G. Desarrollo personal y proceso de afrontamiento [artículo internet] septiembre 1996 Vol. V. No 10., disponible en: [file:///C:/Users/Andrea%20Diaz/Downloads/Dialnet-Desarrollo Personal Proceso De Afrontamiento-50](file:///C:/Users/Andrea%20Diaz/Downloads/Dialnet-Desarrollo%20Personal%20Proceso%20De%20Afrontamiento-50)

- 40.- Torres P. Síndrome de Burnout y autocuidado para médicos que trabajan con enfermos crónicos. Medwave, [revista internet] 2007 , disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Reuniones/sochire/1/2279>
- 41.- Macías M, Madariaga C, Valle M, Zambrano J. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico, redalyc.org [ revista internet] 2013, Vol. 30, número 1, pag. 123 – 145 disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- 42.- Lostaunau V, Torrejón C, Cassaretto M. Estrés, afrontamiento y calidad de vida relacionada a la salud en mujeres con cáncer de mama, [artículo] Junio 2016.vol. 31, núm. 122, pp. 75-90, 2017, disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1332/133255010007/html/#:~:text=El%20afrontamiento%20se%20define%20como,como%20potencialmente%20amenazantes%20o%20estresantes>
- 43.- Castagnetta O. Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? Psicología y Mente, [artículo], 2019, disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
- 44.- Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento, [revista] 2017, N°82 pag. 179-200 , disponible en : <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- 45.- Eumed.net, [ enciclopedia virtual] , disponible en: [https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia\\_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html#:~:text=La%20metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20de%20acuerdo,o%20fen%C3%B3meno%20objeto%20de%20estudio)

## Anexos



## ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTOS POST PANDEMIA COVID 19 EN ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA LIMA, 2022.**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	metodología
<p><b>Problema General:</b> ¿cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre dimensión física y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dimensión social y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y el afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Identificar la relación entre la dimensión física y el afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima ,2022.</p> <p>Identificar la relación entre dimensión psicológica y el afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> Existe relación significativa entre dimensión física y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima ,2022.</p> <p>Existe relación significativa entre dimensión psicológica y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Dimensión física Dimensión psicológica Dimensión social</p> <p><b>Variable 2:</b> afrontamiento</p> <p><b>Dimensiones:</b> Dirigidos en el problema Dirigidos en la emoción Dirigidos en la evitación</p>	<p><b>Tipo y diseño de investigación:</b> El presente proyecto es de tipo aplicada de diseño no experimental transversal</p> <p><b>Método y enfoque de la investigación:</b> el presente proyecto es de método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional.</p> <p><b>Población:</b> será un conjunto de 80 individuos que presentan características similares, factibles para ser sujetos de estudio, asimismo se considerara los criterios de inclusión y exclusión</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará conformada por 80 enfermeros que laboran en el área de centro quirúrgico.</p>

	Identificar la relación entre dimensión social y el afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.	Existe relación significativa entre dimensión social y afrontamiento post pandemia covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica Lima, 2022.		
--	---	--	--	--

**Anexo 2. Instrumentos****UNIVERSIDAD NORBERT WIENER****ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTOS POST PANDEMIA COVID 19 EN  
ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA LIMA, 2022.****CUESTIONARIO DE ESTRÉS**

Instrucción: A continuación, se encontrará con 30 preguntas relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

Datos Generales:

Sexo: Masculino  Femenino

Edad: 20 a 25  26 a 30  31 a 34  35 a 40  40 a 45  45 a más

Grupo Ocupacional: Enfermera

A continuación, en este cuadro se presentan una serie de enunciados a la cual debe de responder marcando con una (x) en el recuadro de acuerdo a lo que Ud. considere conveniente.

 No se puede mostrar la imagen.

**UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**

**ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO EN PANDEMIA COVID 19 EN**

**ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA LIMA, 2022.**

**CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS - COPE**

Instrucción: A continuación, se encontrará con 30 preguntas; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda.

Datos Generales:

Sexo: Masculino  Femenino

Edad: 20 a 25  26 a 30  31 a 34  35 a 40  40 a 45  45 a más

Grupo Ocupacional: Enfermera

<b>Escala</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>
<b>Valorización</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

N	PREGUNTAS	nunca	A veces	A menudo	siempre
1	Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer				
2	concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello				
3	elaboro un plan de acción				
4	intento proponer una estrategia sobre qué hacer				
5	me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado				
6	me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente				
7	intento firmemente evitar que otras interfieren con mis esfuerzos por hacer frente a esto				
8	pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron				
9	llevo a cabo una acción directa en todo el problema				
10	me obligo a esperar el momento adecuado por hacer algo				
11	intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia				
12	me altero y dejo que mi emociones afloren				
13	busco la ayuda de dios				
14	acepto que esto ha pasado y que puede cambiar				
15	intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares				
16	intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo				
17	siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar				
18	intento encontrar alivio en la religión				
19	hablo con alguien de cómo me siento				
20	aprendo a vivir con ellos				
21	me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente				
22	me digo a mí mismo "esto no es real"				
23	me rio de la situación				
24	admito que no puedo hacerle frente y dejo de intentarlo				
25	sueño despierto con cosas diferente a esta				
26	bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello				
27	hago bromas de la situación				
28	reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema				
29	utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo				
30	actuó como si nunca hubiera sucedido				

### Anexo 3. Formato de consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora : ANDREA LIZET DIAZ DEL OLMO ILIZARBE

Título: “ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO POST-PANDEMIA COVID 19 EN ENFERMERAS DE UN CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022”

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y afrontamiento post-pandemia covid 19 en enfermeras de un centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la universidad Privada Norbert Wiener, *DIAZ DEL OLMO ILIZARBE ANDREA LIZET*. El propósito de este estudio es Determinar la relación entre nivel de estrés laboral y afrontamiento post pandemia por covid 19 en enfermeras del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

#### Procedimientos

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos a 30 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma de enlace de google forms individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios:** Usted se beneficiará con 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.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con DIAZ DEL OLMO ILIZARBE ANDREA LIZET /y/o al comité que validó, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del comité de ética del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**



## Anexo 4. Informe de originalidad

