



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del
programa de cuidados continuos AUNA, Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Chiu Pardo, Rosmery Liliana


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-3000-9734>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

Yo, CHIU PARDO ROSMERY LILIANA, N° ORCID 0009-0007-3000-9734, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL PROGRAMA DE CUIDADOS CONTINUOS AUNA, LIMA 2025”**

Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131, ORCID 0000-0001-9286-4225 tiene un índice de similitud de (20) veinte%, con código oid:14912:469837612 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 CHIU PARDO ROSMERY LILIANA
 DNI N° 06449861/CE N° 19754



.....
 Firma del Asesor
 PRETELL AGUILAR ROSA MARIA
 DNI N° 18150131

Lima, 25 de junio 2025

Dedicatoria

A mi amada Madre, ejemplo de lucha y perseverancia. A mi esposo, hijos y nieto, por ser mi fuente de inspiración para seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A todos los docentes de la especialidad, quienes nos compartieron sus conocimientos y experiencias laborales. A la Mg. Rosa Pretell, por su orientación y valiosos aportes que me permitieron culminar el presente trabajo académico.

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

Jurado

Presidente: Dra. Valentín Santos, Efigenia Celeste

Secretario: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Vocal: Dr. Arévalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Resumen	10
Abstract	11
1. CAPÍTULO: EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la Investigación	15
1.4. Justificación de la Investigación	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Metodológica	16
1.5. Delimitación de la Investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Población o unidad de análisis	17
2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO	18

2.1.	ANTECEDENTES.....	18
2.1.1.	INTERNACIONALES	18
2.1.2.	NACIONALES.....	20
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	21
2.3.	Hipótesis.....	27
2.3.1.	Hipótesis general.....	27
2.3.2.	Hipótesis Específicas	27
3.	CAPÍTULO: METODOLOGÍA.....	28
3.1.	Método de investigación	28
3.2.	Enfoque de investigación.	28
3.3.	Tipo de investigación.	28
3.4.	Diseño de investigación.	28
3.5.	Población, muestra y muestreo	29
3.6.	Operacionalización de variables	31
3.6.1.	Variable: Estrés Laboral	31
3.6.2.	Variable 2. Estrategias de Afrontamiento.....	32
3.7.	Técnicas e instrumentos	33
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	33

3.7.3.	Validación.....	34
3.7.4.	Confiabilidad	35
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.8.1.	Procedimiento de recolección de datos.....	35
3.8.2.	Procesamiento estadístico y análisis de datos.....	35
3.9.	Aspectos éticos.....	36
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1.	Cronograma de actividades	37
4.2.	Presupuesto	39
	ANEXOS	52
	ANEXO I. Matriz de consistencia	52
	ANEXO II. Instrumentos	54
	ANEXO III. Consentimiento informado.....	64

Resumen

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería”. **Materiales y Método:** se considerará la metodología hipotético deductivo, cuantitativo –descriptivo, prospectivo y transversal. Se contará con la participación de 84 personal de enfermería. La técnica de recolección de datos será la encuesta y como instrumento para medir la variable “Estrés laboral” se aplicará el cuestionario Escala Nursing Stress Scale, confiable mediante Alpha de Cronbach de 0.79 a 0.89. Para medir la variable “Estrategias de afrontamiento” se usará el cuestionario de Afrontamiento del estrés (CAE), versión para enfermería del SERVQHOS; confiable mediante Alpha de Cronbach 0.96.

Palabra clave: “estrés laboral”, “estrategias de afrontamiento”, “personal de enfermería”, “cuidados paliativos”.

Abstract

Objective: “To determine the relationship between occupational stress and coping strategies among nursing staff”. Materials and methods: the study will employ a hypothetical-deductive, quantitative- descriptive, prospective, and cross- sectional methodology. The sample will include 84 nursing staff. The data collection technique will be a survey. To measure the variable “Occupational stress”, the Nursing Stress Scale questionnaire, will be applied, with reliability determined by a Cronbach’s Alpha of 0.79 to 0.89. To measure the variable “Coping strategies”, the Stress Coping Questionnaire (CAE), (SERVQHOS versión), will be used, with reliability determined by a Cronbach’s Alpha of 0.96.

Key words: “burnout”, “coping strategies”, “nursing staff”, “palliative care”.

1. CAPÍTULO: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la voz de su Director General, expresa que hoy en día se han implementado normativas que ayudan a prevenir entornos laborales negativos y situaciones estresantes que alteren en gran medida no solo el bienestar del individuo sino su productividad y rendimiento en los centros laborales; frente a ello, llama a reflexionar en el impacto debilitante que puede tener el trabajo en la salud mental (1).

Para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo acota el estrés puede ser provocado por múltiples factores, uno de los más importantes son los relacionados con el trabajo. En el 2020 la proporción de trabajadores en la Unión Europea que manifestaron tener elementos de riesgo para la salud mental fue de 44.6%, convirtiéndolo en el segundo problema de salud asociado con el trabajo (2).

En América Latina y el Caribe, esta situación puede producir patologías que sobresalen en relación a las infecciosas, identificando más de 88 millones de personas con disturbios afectivos producto del estrés (3). Si bien en Latinoamérica no se ha estudiado mucho esta realidad, se han encontrado algunos reportes en Perú y Colombia que muestran que aquellos trabajadores que realizan actividades asistenciales en el ámbito de la salud revelan un alto nivel de estrés relacionado a factores emocionales (4), lo cual resalta la importancia de reconocer el nivel de tensión así como las señales de insatisfacción laboral que pudieran derivar en una disminución de la calidad del cuidado que entrega el personal de salud y dentro de ellos el personal de enfermería (5).

Una investigación científica circunscrita en Lima apoya la preocupación por este problema. Un estudio realizado por Correa (6) en el servicio de Emergencia de un Hospital

de Lima en el año 2023 reveló que el 58.3% de los enfermeros alcanzó un nivel medio de estrés laboral, y el 11.7% un nivel alto. En la misma línea, en el año 2023, Astupuma identificó en un Hospital II Lima Norte en Callao que el 69,9% correspondía a un nivel medio de estrés laboral, comprometiendo el rendimiento del personal de enfermería (7). Por otro lado, Troncos en el 2022 (8) cita a Muñoz et al. al referir como fuentes de estrés crónico no solo a las altas demandas labores sino al exceso de trabajo, a la necesidad de tomar decisiones cuyas consecuencias se deriven en complicaciones no deseadas, entre otros.

En este sentido, es conocida la importancia del papel que juega el personal de enfermería tanto enfermera (o) como técnica (o) de enfermería, cuando brindan los cuidados paliativos, pues lo hacen desde una mirada humana e integral y es justamente este enfoque holístico lo que puede conllevar a experimentar miedo, angustia y frustración (9).

El estrés laboral es definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”. El individuo pone en evidencia patrones fisiológicos y emocionales cuando su entorno le demanda responder a las presiones (10). Situaciones reiterativas de estrés puede tener como consecuencia un estado de “lucha o huida”, así como desgaste físico y emocional (11), afectando la prestación del servicio y por ende a la institución.

Por lo tanto, de cara al Programa de Cuidados Continuos, el estrés en el trabajo cobra gran relevancia puesto que la exigencia emocional que demandan los pacientes que aspiran a un día más de vida, pueden sobrepasar los recursos emocionales del personal que lo atiende, así como el bagaje teórico – práctico adquiridos para el manejo de estos pacientes, afectando la prestación del servicio y por ende a la institución.

En consecuencia, el problema elegido para este proyecto de investigación intenta demostrar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, Perú, dado que su implicancia puede repercutir negativamente en la calidad del cuidado que se brinda al paciente en final de vida, así como en la salud mental de quienes prodigan dicha atención.

Ante lo expuesto líneas arriba, el presente proyecto de investigación pretende conocer el nivel de estrés del personal de enfermería, de tal suerte que podamos contribuir a enriquecer el abanico de estrategias que pudieran ser de gran utilidad para evitar llegar a un estado de estrés agudo o crónico en nuestra población de estudio.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería
2. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.
3. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

El paciente con diagnóstico oncológico no solo ve como día a día su cuerpo es mermado por la enfermedad, en general todo su ámbito personal, laboral y familiar entra en un carrusel de incertidumbre sobre su futuro, el tratamiento y los resultados de éste. Ser un paciente paliativo genera en ellos sentimientos de desesperanza y fe, de rebeldía y resignación, de soledad e impotencia por no poder controlar o disminuir los síntomas que lo aquejan. Esta especial circunstancia puede llegar a ser tan intensa que involuntariamente el ajobo emocional que padece puede ser transferido al personal sanitario que lo asiste, pudiendo llegar a constituir una gran carga emotiva. De prolongarse este vínculo sin contar

con las herramientas suficientes para sostenerse ellos mismos, puede traducirse en un estado de estrés.

El estrés laboral se sostiene en La Teoría de Lazarus y Folkman quienes exponen que esta aflicción es producto de la interacción de la persona y su entorno, ofreciendo un enfoque importante sobre cómo en diferentes situaciones y ambientes el individuo advierte la presencia del estrés y reacciona a ello. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento se sustentan en lo expresado por Moos y Schaefer quienes atribuyen al afrontamiento dos respuestas: el de dar solución al factor estresor o actuar de forma pasiva, evitándolo. Todo ello, ha motivado la realización del presente estudio de investigación que nos permitirá conocer el grado de estrés por la que atraviesa el personal de enfermería, así como las estrategias de afrontamiento que utilizan para contrarrestar la tensión laboral y sus efectos perjudiciales.

1.4.2. Metodológica

El actual proyecto de investigación se llevará a cabo siguiendo los lineamientos del método científico pues nos permitirá obtener a través de instrumentos -rigurosamente validados-, resultados confiables y fidedignos que satisfagan los objetivos planteados para ambas variables que componen este proyecto. La aplicación de este estudio será de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal y permitirá contribuir como base teórica en futuras investigaciones.

1.4.3. Práctica

Dada la importancia de contar con una salud mental que le permita al personal de enfermería brindar un cuidado óptimo, adaptándose a cada situación que se presente, este

proyecto pretende destacar ya que nos permitirá conocer el nivel de estrés por el que atraviesa el personal en el día a día frente al paciente y familia, y con ello complementar y/o implementar técnicas de afrontamiento que permitan evitar llegar a una afectación mayor como es el burnout. La identificación de las redes oficiales de apoyo de la institución, su difusión y coordinación pueden ayudar al personal de enfermería a obtener un mejor manejo y dominio de las situaciones estresantes, y si a ello se agrega un rol de turnos que favorezcan el descanso adecuado el resultado se verá reflejado en un incremento del rendimiento y en una atención de calidad, con calidez al paciente y su familia

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se aplicará de julio a noviembre 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el Programa de Cuidados Continuos, perteneciente a la institución privada AUNA de Lima, ubicado en el distrito de San Borja, en la calle Guardia Civil 585.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Personal de enfermería que labora en el Programa de Cuidados Continuos.

2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. INTERNACIONALES

Portero (12) 2019 en España, realizó un estudio de investigación cuyo objetivo fue “evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general e investigar la posible relación entre las características demográficas y laborales de aquellos profesionales y el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y la salud general”. Fue un estudio descriptivo transversal en una muestra de 235 profesionales de enfermería y medicina. Usaron como instrumento Cuestionario original y específico de variables sociodemográficas y laborales, el Maslach Burnout Inventory, el General Health Questionnaire para evaluar el nivel de salud general, así como el Inventario breve de afrontamiento –COPE 28, la Perceived Stress Scale para medir el nivel de estrés percibido y el cuestionario Font.Roja de satisfacción laboral. La conclusión fue que el nivel de estrés percibido por el personal sanitario es medio, siendo la estrategia de afrontamiento centrado en el problema la más usada. Con respecto a las dimensiones del burnout, el nivel de agotamiento emocional es bajo y los niveles de despersonalización y realización personal son moderados. El nivel de satisfacción laboral es moderado.

Canales, et al (13) en su investigación en el año 2021 en Chile tuvo como objetivo “analizar las estrategias de afrontamiento que utilizan las enfermeras que trabajan en las unidades de emergencia de los hospitales públicos para manejar el estrés activado en el

contexto COVID-19”. Fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental- transversal. Se aplicó a 15 enfermeras a través de entrevista semi estructurada en 6 de ellas y a las 15 se aplicó la escala de estrategias de coping modificado y la Escala de estrés percibido. Se concluyó que las estrategias de evaluación coinciden en que las estrategias más utilizadas por las enfermeras son: solución de problema, espera, evitación emocional, reacción agresiva y autonomía.

Minchala, et al (14) en su investigación del año 2021 en Ecuador tuvo como objetivo “determinar el nivel de estrés por la COVID-19 y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería que labora en los hospitales de Azogues”. El estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental, analítico de corte transversal con enfoque cuantitativo y se realizó a 243 miembros del equipo de enfermería, a través de los instrumentos de Escala de estrés percibido, relacionado con la pandemia COVID-19 y el Cuestionario de afrontamiento del estrés. Dentro de los resultados se encontró que de 243 individuos que pertenecen al personal de enfermería, el 63% desarrollaron un alto grado de estrés percibido, el método de afrontamiento más utilizado fue el focalizado en el problema con el 36,6%. No se encontró una relación significativa de nuestras variables dependientes; nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento con las variables sociodemográficas. Se llegó a la conclusión que la pandemia por COVID-19 aumentó el grado de estrés percibido en el personal de enfermería de los diferentes Hospitales de Azogues., sin embargo, cada individuo se inclina hacia una estrategia para afrontar el mismo.

2.1.2. NACIONALES

Chávez (15) en el 2021 realizó un estudio de investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal, área de emergencia Covid-19, IPREES pública, 2021”. Fue un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, correlacional. Se aplicó a 195 profesionales de la salud, recolectando datos a través de la técnica de encuesta y como instrumento, el cuestionario de 20 ítems para la variable de estrés laboral y el cuestionario de 29 ítems para la variable de estrategias de afrontamiento. Los resultados concluyeron que entre las variables de estrés laboral y estrategias de afrontamiento existe una correlación positiva alta.

Eneque (16) en el 2022 desarrolló un trabajo de investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento del personal sanitario en el Centro de salud Gustavo Lanatta Luján en el distrito de SMP, ante la pandemia del covid-19, 2021”. El estudio fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. Se aplicó a 50 trabajadores asistenciales entre hombres y mujeres. Se aplicó la Escala de estrés-NSS que mide estresores laborales y el Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI). El resultado fue que las variables son independientes entre sí.

Sulca (17) en el 2022 realizó un estudio de investigación cuyo objetivo fue “determinar el nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las (os) enfermeras (os) que laboran en el área de Emergencia COVID-19 de un Hospital Dos de Mayo en Lima, 2022”. Se aplicó a 45 enfermeros y se utilizó la técnica de encuesta, así como un cuestionario para cada variable. El enfoque fue cuantitativo, tipo descriptivo, de corte transversal, concluyendo que los enfermeros mayoritariamente presentan estrés laboral medio, seguido

de un porcentaje significativo que presenta un nivel bajo de estrés laboral y presentaron predominantemente uso adecuado de estrategias de afrontamiento frente a una situación laboral estresante.

Contreras (18) en 2022 realizó un estudio de investigación con el objetivo de “establecer la relación existente entre el estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas del personal de Salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo”. Se usó una metodología de tipo básico, siendo el diseño no experimental, de nivel descriptivo, correlacional. Se usó una muestra de 50 trabajadores de un Centro de Salud. Se empleó la encuesta como técnica para la recolección de los datos. Los resultados obtenidos demostraron que el nivel de estrés laboral del personal fue medio con un 52%, bajo con un 46% y alto con un 2%. Se concluyó, que si existe relación significativa entre el afrontamiento en las emociones con el estrés laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

Estrés laboral: A la luz de los acontecimientos de los últimos años en el ámbito de la salud, la abrupta instalación mundial de la COVID-19 trajo consigo el recrudecimiento de los factores estresantes que de una u otra manera ya existían en las instituciones prestadoras de servicios de salud. En la actualidad, el incremento cada vez mayor de profesionales sanitarios que se ven afectados por la presión en el cumplimiento de sus labores convierten al estrés laboral en un problema de carácter global, incidiendo no solo en el aspecto biopsicosocial del trabajador sino en el entorno asistencial en donde desarrolla sus actividades mermando la calidad de la atención al paciente.

Según Salinas, en el contexto laboral, “el estrés se denomina estrés laboral y se identifica en las relaciones laborales y el lugar de trabajo, éste se presenta cuando existe un

incremento de la presión dentro del trabajo, las cuales no corresponden o exceden a las exigencias y capacidades del trabajador”. Como respuesta el individuo puede presentar síntomas físicos como hipertensión arterial, arritmias cardíacas, problemas para conciliar el sueño, disminución del apetito, así como síntomas emocionales destacando la ansiedad, intolerancia, falta de concentración (19).

Así mismo, Palacios (2017) reporta que para Laneza el “estrés laboral es una enfermedad del siglo XXI y cualquier trabajador de cualquier institución puede verse afectado”. Ya sea en países en desarrollo o en los desarrollados la salud mental está en permanente riesgo de presentar alteraciones, más aún con el auge continuo de la tecnología que ha trastocado no siempre para bien la forma de trabajar (20).

La Teoría de Lazarus, igualmente desarrollada por Folkman trata sobre la relación entre el estrés y los pensamientos. Sostienen que “el estrés en el trabajo es el resultado de la interacción entre el individuo y su entorno laboral”, la percepción del trabajador es un sentimiento abrumador a tal punto que sus propios recursos no le permiten salir adelante y termina afectando su bienestar y su salud. Plantea que el afrontamiento ante un dilema estresor depende del contexto y de otras variables (21).

Kasarek sostuvo el modelo demanda- control, quien explica el estrés en el ambiente laboral en función del equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control del trabajador. De ello se desprende, que el control sobre el trabajo incluye; las oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía que la institución proporciona. Este modelo fue complementado cuando Johnson (1986) y Hall (1988) introdujeron el apoyo social como una tercera dimensión, con dos componentes: el primero, visto desde una mirada cuantitativa en cuanto a las relaciones sociales en el trabajo y la

segunda referida al grado de apoyo. Resalta que el control en el centro laboral por lo general suele ser la dimensión de mayor importancia con relación a la salud (22).

En general, el modelo está basado en las características psicológicas y sociales de la institución en dónde los estresores que pueden causar tensión laboral se repiten en el tiempo, aunque inicialmente no significan una amenaza. Abarca cuatro grupos ocupacionales que van a ir en relación con los niveles de demandas psicológicas y el control: el primer grupo es el Activas con una alta demanda y un alto control, un segundo grupo es el Pasivas con una baja demanda y un bajo control, seguido de un tercer grupo que es de Baja tensión equivalente a una baja demanda y un alto control, finalmente el cuarto grupo que corresponde a una Alta tensión o con una alta demanda, pero un bajo control (23).

Molina destaca la teoría de la equidad planteada por Adam en 1956 quien alude que “los individuos están motivados por un sentido de justicia en sus interacciones, además, el sentido de la justicia es el resultado de las comparaciones sociales que se ejecuta”. Las percepciones de injusticia favorecen un clima de tensión entre los individuos llevándolos a tomar decisiones que disminuyan la inequidad (24).

Dimensiones del estrés

Dimensión 1 Ambiente físico

El ambiente en el que se desempeñan las colegas tienden a estar en un constante riesgo de irruptores, ya sea de las mismas enfermeras como de otros profesionales de salud, inclusive de los familiares y colaboradores en general que se encuentran en el mismo ambiente. Todo ello puede ser motivo de irritación y malestar puesto que pueden distraer y provocar la desconcentración del profesional que se encuentra brindando la atención;

representando un gran riesgo para el paciente pues va a favorecer una acción no segura para el paciente (25).

Dimensión 2 Ambiente psicológico

Esta dimensión se da con una alteración de la salud mental, traduciéndose en una disminución del rendimiento, falta de concentración, falta o disminución de autoestima, molestia, poca tolerancia, angustia (26). En esta dimensión, si el trabajador encuentra factores que provoquen alto nivel de estrés en su entorno, podría afectar su tranquilidad y bienestar (27).

Dimensión 3 Ambiente social

Enfocado a la comunicación entre los diferentes actores del equipo interdisciplinar en donde surgirán inquietudes que abarcan desde probables negligencias médicas hasta desacuerdos propios de cada personalidad responsable de la atención de los pacientes. Para el personal de enfermería cualquier oportunidad y ambiente serán propicios para generar expresiones de preocupación y tensión en el desarrollo de las actividades, ello incluye la percepción de estar pasando por un cuadro de estrés. Denota así mismo, la carga emocional que el profesional médico puede acusar en el cumplimiento de las políticas y normas a la hora de tomar decisiones (28).

Estrategia: Es la disciplina de conducir las operaciones militares y nace de la unión de dos términos griegos: Stratos que significa ejército y agein que quiere decir conductor o guía. El término estrategia se usa para denotar técnicas y actividades con miras a lograr un objetivo (29).

Afrontamiento: Angles, et al. en su investigación del año 2021, cita a De la Cruz quién señala que “el afrontamiento es el esfuerzo que hace la persona de manera que anticipe,

desafío o cambie las circunstancias para modificar un momento que puede ser visto como causante de estrés cognoscitivo y de acciones, que varían continuamente con el fin de superar las demandas puntuales que son vistas como excesivos de los recursos del individuo” (30).

Callan, et al., en el año 2022, en relación al afrontamiento considera que es una etapa que no se obtiene de la noche a la mañana, se va adquiriendo conforme va enfrentando situaciones consideradas como estresores. Se espera que el personal de enfermería cuente con la habilidad para enfrentar, en primera instancia, disminuyendo el nivel de estrés; ello supone que cada individuo trae consigo un bagaje cognitivo propio (31).

Estrategias de afrontamiento: Son las conductas y habilidades cognitivas que, con el objetivo de hacer frente a los diversos factores estresantes, los individuos emplean en sus lugares de trabajo. Cuando las situaciones de estrés se presentan en el entorno laboral, entonces el individuo hace uso de sus habilidades adaptativas de tal suerte que no afecten negativamente en sus actividades profesionales (32).

Según Oliva (33), en el año 2022, citó a Lazarus haciendo referencia a que el proceso de afrontamiento se da inicio en 1996 a través de la investigación y representa una de las más importantes teorías, la misma que puede ser aplicada en diversas poblaciones y requerimientos de solucionar el estrés.

Tapia (34) en el año 2022, trae a la actualidad la mirada transaccional propuesta por Lazarus y Folkman en 1964. En ella denota que los elementos que tienden a producir algún grado de estrés se encuentra en permanente relación e interacción con el individuo y en este caso está incluido el personal de salud. Los diferentes factores de estrés pueden darse en distintos entornos y afecta de manera diferente a cada individuo orillándolo a usar los recursos cognitivos que poseen para dar solución al evento estresor.

Crisanto (35) en el año 2022, sacó a relucir lo planteado por Moos y Schaefer en 1993, quienes destacaron la variable enfoque, vale decir en cómo el individuo o da solución a la situación estresora o se limita a evitar el problema. Sostiene que las herramientas para hacer frente al factor estresor hacen el papel de mediador entre el individuo y la posibilidad de lograr la salud y el bienestar. La otra variable en la que hicieron énfasis fue el método de respuesta, referida a la forma en que pueden afrontar el factor causante de estrés, ya sea de manera cognitiva o de forma conductual. Mencionan cuatro diferentes maneras en que las personas pueden afrontar las situaciones de estrés; primero el individuo se acerca a la situación que ocasiona la tensión en la conducta, en segunda instancia se acerca al recurso cognitivo, tercero se produce la evitación del estresor en la conducta y cuarto cuando se evita el factor de estrés en la percepción.

Dimensiones

Dimensión 1 Afrontamiento centrado en el problema

Laime (36) en el año 2021, cita a Riley y Park quien define esta dimensión como “las acciones personales que emplean las personas para resolver los estresores”. Está referido a las capacidades del individuo para hacer uso de sus propios recursos, planificando paso a paso acciones que conduzcan a la reducción del impacto del problema o a su solución.

Dimensión 2 Afrontamiento centrado en la emoción

En este tipo de afrontamiento el individuo hace lo posible por confrontar los estresores con una actitud positiva, evitando entrar en emociones que le generen tensión. Se enfoca en buscar alternativas de solución e involucra elementos como la evitación, la descarga emocional y la aceptación (37).

Dimensión 3 Afrontamiento centrado en la búsqueda de apoyo social

Referido a la búsqueda de personas de quienes se pueda recibir orientación y apoyo. El objetivo es identificar en el entorno familiar y profesional, alguien que signifique una guía para la solución de la situación que provoca el estrés. Esta solución puede depender del entorno social en la que se desenvuelve el trabajador (38).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, 2025

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, 2025

2.3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión física y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería.
- 2) Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión psicológica y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería.
- 3) Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión social y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería.

3. CAPÍTULO: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En este estudio se utilizará el método hipotético deductivo para formular hipótesis verificables en relación a las variables sujeto a investigación: estrés laboral y estrategias de afrontamiento, al contrastarlas nos permitirá obtener resultados consistentes (39).

3.2. Enfoque de investigación.

Se empleará el enfoque cuantitativo para establecer relaciones causales. Se focaliza en la recopilación de datos y en su análisis, lo cual permitirá entender los hechos y acontecimientos en base a sus relaciones, patrones y tendencias (40).

3.3. Tipo de investigación.

En este estudio el tipo de investigación será aplicada, ya que los resultados que se obtengan permitirán optimizar las alternativas de solución a un problema, con la probabilidad de modificar la realidad que se investiga (41).

3.4. Diseño de investigación.

Este estudio de investigación es de diseño observacional, descriptivo, correlacional prospectivo y transversal.

Es observacional o no experimental ya que el investigador no tiene la potestad de cambiar o manipular ninguna variable. Se limita a observar los hechos y resultados según como fueron presentados (42).

Es descriptivo “porque centra el estudio de la población, así como la realidad problemática del objeto de investigación con el objeto de generar información relativa a la comunidad médica” (43).

Es correlacional ya que el objetivo es describir la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento (44).

Es prospectivo ya que los hechos son analizados a partir del presente hacia el futuro. Para ello se recolectan los datos de la muestra a la que se le hace seguimiento para luego proceder con el análisis de la información recopilada (45).

Es transversal ya que analiza el fenómeno estudiado en un determinado tiempo, realizando un corte en una etapa determinada (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población. Se considerará a 84 personal de enfermería: 14 enfermeras (o) y 70 técnicas (os) de enfermería que laboran en el Programa de Cuidados Continuos de Auna. Por lo tanto, ya que la población es finita, no se contará con muestra.

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería: enfermeras (o) y técnicas (os) en enfermería que deseen participar firmando el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que trabajen en el Programa de Cuidados Continuos.
- Enfermeras (o) y técnicas (os) de enfermería con más de 6 meses en el Programa.
- Enfermeras (o) y técnicas (os) de enfermería que cuenten con dirección de correo electrónico y/o whatsapp.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras (o) y técnicas (os) de enfermería que rechacen participar y no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras (o) y técnicas (os) de enfermería con menos de 6 meses en el Programa.

- Enfermeras (o) y técnicas (os) de enfermería que se encuentren de vacaciones y con descanso médico.

3.6. Operacionalización de variables

3.6.1. Variable: Estrés Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es la respuesta desagradable que una persona puede tener ante las grandes presiones del trabajo, constituyendo una gran demanda que sobrepasa sus capacidades físicas y emocionales así como los conocimientos para hacerles frente (47).	Es la respuesta desagradable que el personal de enfermería que labora en el Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima podría tener ante las grandes presiones del trabajo, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: ambiente físico, ambiente psicológico, ambiente apoyo social (48)	Ambiente físico.	- Poca socialización. - Sobrecarga.	Ordinal	Estrés laboral Escaso (00-34)
		Ambiente psicológico.	- Muerte sufrimiento. - Preparación insuficiente. - Falta de apoyo.		Estrés Laboral Mediano (35-68)
		Ambiente apoyo social.	- Problemas con los médicos. - Problemas con otros miembros del equipo de enfermería.		Estrés laboral Excesivo (69-102)

3.6.2. Variable 2. Estrategias de Afrontamiento

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Son las capacidades, recursos y herramientas que el individuo desarrolla y que le permiten hacer frente a situaciones demandantes internas o externas con lo cual intenta reducir o amortiguar el impacto de los estresores (49).	Son las capacidades, recursos y herramientas que el personal de enfermería que labora en el Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, desarrolla y activa, los cuales serán medidos a través de un instrumento que evalúe las dimensiones: “centrado en el problema”, “centrado en la emoción” y “centrado en búsqueda de apoyo social” (50).	Dimensión centrada en el problema.	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud frente al problema. - Negativismo. - Búsqueda de soluciones. 	Ordinal	Estrategias de afrontamiento Bajo (52-104)
		Dimensión centrada en la emoción.	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de culpa. - Búsqueda de red de apoyo. - Fe en Dios para afrontar el problema. 		Estrategias de afrontamiento Medio (105-156)
		Dimensión búsqueda de apoyo social.	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta evitativa. - Resignación. - Búsqueda de alternativas de solución. 		Estrategias de afrontamiento Alto (157-208)

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnica

En este estudio para ambas variables se empleará la técnica encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

A. Instrumento de Estrés laboral:

El instrumento a utilizar fue desarrollado por Pamela Gray Toft & James G. Anderson (2002) y mide las veces en que algunos factores estresantes son percibidos como tal por el personal de enfermería en una institución de salud. Fue aplicado por Huallpa en el año 2019 (48).

El cuestionario contiene un total 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “Ambiente físico” (carga de trabajo con 6 ítems), “Ambiente psicológico (muerte y sufrimiento con 5 ítems, preparación insuficiente con 6 ítems, falta de apoyo con 3 ítems, así como incertidumbre en el tratamiento con 4 ítems) y “Ambiente social” (problemas con los médicos con 5 ítems y problemas con miembros del equipo de enfermería con 5 ítems)

Para la clasificación de las respuestas, se empleará la Escala de Likert: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2) y muy frecuentemente (3).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

- Excesivo: Puntaje 69 - 102
- Mediano: Puntaje 35 – 68
- Escaso: Puntaje: 00 – 34

B. Instrumento Estrategias de Afrontamiento

Para la variable estrategias de afrontamiento se utilizará el “Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE), versión para enfermería del SERVQHOS original, realizado por Sandin y Chorot en el 2003 y aplicado por Ortiz en el año 2023 (50).

Consta con un total de 41 ítems con tres dimensiones las cuales son: “Centrada en el problema” (14 ítems), “Centrada en la emoción” (15 ítems) y “Centrada en la búsqueda de apoyo social” (12 ítems) (50).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente e índice como alternativa de respuesta: Mucho peor de lo que esperaba (1), peor de lo que esperaba (2), como lo esperaba (3), mejor de lo que esperaba (4) mucho mejor de lo que esperaba (5).

En cuanto a la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

- Alto: Puntaje 157 -208
- Medio: Puntaje 105- 156
- Bajo: Puntaje 52- 104

3.7.3. Validación

Variable Estrés laboral

El cuestionario 1 “Nursing Stress Scale (NSS)” fue validado por: “Pamela Gray Toft y James; bajo dos estimaciones de fiabilidad test-retest y consistencia interna, el cual; obtuvieron un valor de coeficiente de test-retest de 81 y de 0.79 en relación a la consistencia interna de la escala de 0.79 Spearman-Brown.

Variable Estrategias de Afrontamiento

El Cuestionario de Estrategias de afrontamiento “CAE” fue validado por Sandín y Chorot, (2016) en España.

3.7.4. Confiabilidad

Variable Estrés laboral

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.79 a 0.89 considerándolo como confiable (48).

Variable Estrategias de Afrontamiento

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.96%, definiéndolo como confiabilidad alta (50).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Procedimiento de recolección de datos

Se realizará con la respectiva aprobación del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, así como con la anuencia de la Jefatura de Enfermería y el consentimiento informado de los que conforman la población muestral. Será parte inherente de la investigación el respeto a la ética, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

Obtenidas las respectivas autorizaciones se iniciarán las aplicaciones de los instrumentos, los mismos que será auto administrados, tanto para estrés laboral como para Estrategias de Afrontamiento. Los cuestionarios se harán llegar a través de correos electrónicos o vía whatsapp.

3.8.2. Procesamiento estadístico y análisis de datos

Posterior a la aplicación de las encuestas, toda la información será codificada en una hoja de Excel con el fin de ordenar y categorizar la información recabada para posteriormente

exportarlos al software SPSS V.27 para su proceso y análisis respectivo. Se buscará conocer la distribución normal de la variable mediante la prueba de normalidad de (KS) tomando como referencia el valor ($P < 0.005$) para utilizar la correlación de Spearman, Para constatar la hipótesis se realizará la prueba de Chi cuadrado, De igual manera, para constatar las tablas cruzadas para los expertos sociodemográficos del instrumento.

3.9. Aspectos éticos

Se basarán en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (51).

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados en forma cordial, justa, con igualdad y respeto. Los datos recabados serán legítimos.

El principio de autonomía: En donde se garantizará el libre albedrío del personal tanto técnico como de enfermería de aceptar o no ser parte del estudio. Para ello, se brindará toda la información necesaria que le permita tomar decisiones, así mismo, se empleará el Consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Los participantes serán plenamente informados sobre los objetivos del estudio, la que una vez concluida redundará en beneficio de los profesionales de enfermería y técnicos de enfermería.

9	Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)																		
10	Elaboración de la población, muestra y muestreo																		
11	Definición conceptual y operacional de las variables de estudio																		
12	Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)																		
13	Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos																		
14	Elaboración de los aspectos éticos																		
15	Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																		
16	Elaboración de las referencias según normas de Vancouver																		
17	Elaboración de los anexos																		
18	Revisión Final de proyecto																		
19	Aprobación del proyecto																		
20	Aplicación del trabajo de campo																		
21	Redacción del informe																		

LEYENDA: Actividades Cumplidas  Actividades por cumplir 

4.2. Presupuesto

Tabla Recursos y Presupuestos

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Asesor estadista	700	01	700
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Computación / tipeo	1,5	300	450
Internet (horas)	1,5	400	600
Encuadernación	30	06	180
Papel Bond A-4	25	01	25
Lapiceros	2	06	12
Memoria USB	30	01	30
Laptop	1350	01	1250
SERVICIOS			
Movilidad	2,0	80	160
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Otros			300
TOTAL			3707

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet]. Ginebra; 2022. [Consultado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=19a7f2da1e6334ceJmltdHM9MTcxMDI4ODAwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTQ3Mg&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=la+organizacion+mundial+de+la+salud+y+el+estr%c3%a9s+laboral&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cud2hvLmludC9lcy9uZXdzL2l0ZW0vMjgtMDktMjAyMi13aG8tYW5kLWlsby1jYWxsLWZvciluzXctbWVhc3VyZXMtdG8tdGFja2xILW1bnRhbC1oZWFsdGgtaXNzdWVzLWF0LXdvcms&ntb=1>
2. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo OSH WIKI. Riesgos psicosociales y estrés laboral: evaluación de riesgos. [Internet]. Reino Unido; 2023 [Consultado el 3 enero 2024]. Disponible en: [Riesgos psicosociales y estrés laboral: evaluación de riesgos - OSHwiki | Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#)
3. Abriojo, T. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66380>
4. Mejía C, Chacón J, Enamorado-Leiva O, Garnica L, Chacón-Pedraza S, García-Espinoza Y. Factores Asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica Rev Asoc Esp Espec Med Trab. [Internet] 2019;28:204-211. [Consultado el

19 de diciembre 2023]. Disponible en:

[https://www.bing.com/ck/a?!&&p=796ae5346329ffd0JmltdHM9MTcwNjA1NDQwMCZpZ3VpZD0xNWVjMwY1YS1kM2ZILTY2MzktM2IzNi0wYjRhZDIzNDY3ZGImaW5zaWQ9NTI1NQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&felid=15ec1f5a-d3fe-6639-3b36-0b4ad23467db&psq=%e2%80%a2+Revista+de+la+Asociacion+Espanola+de+Especialistas+en+Medicina+del+Trabajo+28\(3\)%3a204-211+190919_Estrslaboralen6pases+\(1\).pdf&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucmVzZWFiY2hnYXRILm5ldC9wdWJsaWNhdGlvb3R5Y2lhc2VzZD0xNWVjMwY1YS1kM2ZILTY2MzktM2IzNi0wYjRhZDIzNDY3ZGImaW5zaWQ9NTI1NQ&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=796ae5346329ffd0JmltdHM9MTcwNjA1NDQwMCZpZ3VpZD0xNWVjMwY1YS1kM2ZILTY2MzktM2IzNi0wYjRhZDIzNDY3ZGImaW5zaWQ9NTI1NQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&felid=15ec1f5a-d3fe-6639-3b36-0b4ad23467db&psq=%e2%80%a2+Revista+de+la+Asociacion+Espanola+de+Especialistas+en+Medicina+del+Trabajo+28(3)%3a204-211+190919_Estrslaboralen6pases+(1).pdf&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucmVzZWFiY2hnYXRILm5ldC9wdWJsaWNhdGlvb3R5Y2lhc2VzZD0xNWVjMwY1YS1kM2ZILTY2MzktM2IzNi0wYjRhZDIzNDY3ZGImaW5zaWQ9NTI1NQ&ntb=1)

5. Cruz, N. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital nacional. [Trabajo académico para optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9461>

6. Correa, W. Factores de estrés y estrategias de afrontamiento en enfermeros del servicio de emergencia LATAM Rev Latinoam de Cienc Sociales y Humanidades. [Internet]. 2023;4(2). [Consultado el 19 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.840>

7. Astupuma, M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital II Lima Norte, Callao 2022. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Trabajo Social]. Pimentel. Universidad Señor de Sipán; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11601>

8. Troncos, M. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería durante la COVID-19 del Hospital de Paita. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Piura. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80464>
9. Escobar M, Angulo K, Calderón V, Gallego M, Ramirez A. Problemas a los que se enfrenta el personal de enfermería en el cuidado paliativo Horiz Enferm. [Internet]. 2020; 31(3), 325-339. [Consultado el 20 de diciembre de 2023]. Disponible en: [325-339.pdf \(bvsalud.org\)](https://bvsalud.org/bvsalud.org/325-339.pdf)
10. Melgarejo E, Crisanto O. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento por profesionales de enfermería del área de Emergencia COVID 19 en un Hospital Estatal de Lima, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima; Universidad Interamericana para el Desarrollo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/253>
11. Gomero, P. Habilidades de afrontamiento ante el estrés de las enfermeras de sala de operaciones durante la pandemia de la COVID-19 del Hospital Víctor Ramos Guardia, 2022. [Trabajo académico para optar el título de especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/1296>
12. Portero, S. Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias, 2019. [Tesis doctoral con mención internacional]. Andalucía: Universidad de Córdoba; 2019. Disponible en: [Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general personal sanitario de urgencias - Dialnet \(unirioja.es\)](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6544444)

13. Canales S, Pardo M, Solís C. Afrontamiento del estrés en Enfermeras que trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19. [Seminario de Tesis para optar el Grado de Licenciada en Psicología]. Santiago: Universidad Gabriela Mistral; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ugm.cl/handle/20.500.12743/2023>
14. Minchala M, Zhinin G. Estrés y afrontamiento frente a COVID-19 en el personal de enfermería que labora en los Hospitales de Azogues. [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Enfermería]. Ecuador: Universidad Católica de Cuenca; 2021. Disponible en: <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/10303>
15. Chávez, D. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal, área de emergencia Covid-19, IPREES Pública, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e3ce71804e92df20JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0wMjVkJkZTY4Ni03ZTg1LTY1NzMtMTI2YS1mMjk0N2Y0YjY0OTAmaw5zaWQ9NTE1Mw&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=025de686-7e85-6573-126a-f2947f4b6490&psq=ChavezRDCSD.pdf+\(ucv.edu.pe\)&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51Y3YuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbs9oYW5kbGUvMjAuNTAwLjEyNjkyLzgzNDk1L0NoYXZlel9SREMtU0QucGRm&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e3ce71804e92df20JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0wMjVkJkZTY4Ni03ZTg1LTY1NzMtMTI2YS1mMjk0N2Y0YjY0OTAmaw5zaWQ9NTE1Mw&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=025de686-7e85-6573-126a-f2947f4b6490&psq=ChavezRDCSD.pdf+(ucv.edu.pe)&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51Y3YuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbs9oYW5kbGUvMjAuNTAwLjEyNjkyLzgzNDk1L0NoYXZlel9SREMtU0QucGRm&ntb=1)
16. Eneque, M. Estresores laborales y estrategias de afrontamiento del personal sanitario en el centro de salud Gustavo Lanatta Luján en el distrito de SMP, ante la pandemia del Covid-19, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima:

Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8153>

17. Sulca, F. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las (os) enfermeras que laboran en el área de emergencia COVID-19 de un Hospital del MINSA, Lima, 2022.

[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima, Universidad

Nacional Mayor de San Marcos; 2023. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/20033>

18. Contreras, L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad

César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85035>

19. Salinas, D. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería por niveles de atención en Puebla. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Enfermería].

Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en:

[https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

[982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

[%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jp](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

[b2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4x](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

[MjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIP](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

[TE&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=881183f322eb4a09JmltdHM9MTcwNjE0MDgwMCZpZ3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDZlZlZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTE4OA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=estr%3%a9s+laboral+y+calidad+de+vida+en+personal+de+enfermer%3%ada+por+Diana+Salinas+Hern%3%a1ndez&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpb2luc3RpdHVjaW9uYWwuYnVhcC5teC9iaXRzdHJlYW0vaGFuZGx1LzlwLjUwMC4xMjM3MS8xNjk5NC8yMDIyMDkyOTEwMDg0NS0yNjkxLVQucGRmP3NlcXVIbmNIPTE&ntb=1)

20. Palacios, F. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón, Puente Piedra, Lima, 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12729>
21. Sánchez E. La teoría del estrés de Lazarus Rev La Mente es Maravillosa. [Internet]. 2022. [Consultado el 22 de diciembre de 2023]. Disponible en: [La teoría del estrés de Lazarus - La Mente es Maravillosa](#)
22. Blog de PRL IMF Smart Education. Modelo demanda-control-apoyo social de Karaset. [Internet]; 2024. [Consultado el 06 de enero de 2023]. Disponible en: [modelo de interacción entre demandas y control - Búsqueda \(bing.com\)](#)
23. Carpio A, Vicente J, García P. Estrés ocupacional del personal de enfermería en la Unidad de críticos: revisión sistemática. [Trabajo final de Master Universitario en urgencias, emergencias y críticos en enfermería]. Valencia: Universidad Europea Valencia; 2023. Disponible en: https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/5359/TFM_Anna%20Carpio%20Gomez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Molina, V. Estrés y afrontamiento en Enfermería del Servicio de Emergencia Covid-19, Hospital Nacional. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8371>
25. Saldaña, H. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2022. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en

Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Norbert Wiener: 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/6467>

26. Izquierdo, L. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral del personal profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital del Minsa, Lima, 2022. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7477>

27. Abregú, J. Estrategia de afrontamiento al estrés en enfermeras (os) del Servicio de Medicina y Especialidades. Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2019. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en:

[https://www.bing.com/ck/a?!&&p=1190b6fd48daf29bJmltdHM9MTcwODM4NzIwMCZpZ3VpZD0wMGY2MTIwMy02ZDU4LTZIYTEtMjkwNS0wNjJmNmNiZTZmODImaW5zaWQ9NTE1Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=00f61203-6d58-6ea1-2905-062f6cbe6f82&psq=Abreg%c3%ba_CJF.pdf+\(ucv.edu.pe\)&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51Y3YuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbS9oYW5kbGUvMjAuNTAwLjEyNjkyLzM4MzAxL0FicmVnJUMzJUJmZ0NKRi5wZGY&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=1190b6fd48daf29bJmltdHM9MTcwODM4NzIwMCZpZ3VpZD0wMGY2MTIwMy02ZDU4LTZIYTEtMjkwNS0wNjJmNmNiZTZmODImaW5zaWQ9NTE1Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=00f61203-6d58-6ea1-2905-062f6cbe6f82&psq=Abreg%c3%ba_CJF.pdf+(ucv.edu.pe)&u=a1aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51Y3YuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbS9oYW5kbGUvMjAuNTAwLjEyNjkyLzM4MzAxL0FicmVnJUMzJUJmZ0NKRi5wZGY&ntb=1)

28. Narrea, S. Estrategias de afrontamiento y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de una Clínica Privada en la ciudad de Lima, 2023. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/9826>

29. Torres, M. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Moquegua, marzo, 2017. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Moquegua: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38138>
30. Angles, M. Estrés y estrategias de afrontamiento del personal de salud en el Servicio de Emergencia del Hospital de Juliaca, Puno, 2020. [Para optar el título profesional de]. Puno: Universidad Privada Telesup; 2021. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1218>
31. Callan, C. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería de un Hospital Público de Trujillo, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99508>
32. Medina, J. 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]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/530>
33. Oliva, S. Estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento del personal de un Centro de Salud de Trujillo, 2022. [Tesis para optar el título profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110590>
34. Tapia, R. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería. Hospital Regional de Cajamarca, en tiempos Covid-19. [Tesis para obtener el grado

académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/90100>

35. Crisanto, N. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de Covid-19 en el personal de Salud Hospitalario de Miraflores, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89174>

36. Laime, P. Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un Hospital del MINSA, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicio de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69746>

37. Aranda N, Bello L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del área Covid-19, Hospital Regional de Huacho, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76480>

38. Huerta, U. Estrés laboral y estrategia de afrontamiento del personal asistencial de un centro médico de Trujillo, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112109>

39. Roque, J. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de profesionales de enfermería de un hospital de Puno durante la pandemia por Covid-19, 2022. [Trabajo académico para optar el título de especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8305>

40. De la Cruz, N. Estrategias de afrontamiento y el estrés en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2023 [Trabajo académico para optar el Título de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10237>
41. Remigio, J. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en enfermeras de un hospital de Huaraz, 2024: [Trabajo académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2024: Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11881>
42. Aguilar, M. Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en personal asistencial de un hospital, Chimbote, 2023: [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2024: Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134566>
43. Delgado, L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, un Hospital de Sullana, 2021: [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022: Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81516>
44. Manrique, S. Estrés y su relación con las estrategias de afrontamiento de enfermería en el área Covid de un Hospital de Lima Norte, 2022. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6988>
45. Blog de Probabilidad y Estadística.net de Academia Balderix. [Internet]; 2024. [Consultado el 2 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=91182e4ca3ab622fJmltdHM9MTcwNjkxODQwMCZp>

[Z3VpZD0xNjcwOGFhMC0zNDFILTZlOGQtMzQzZi05ODJjMzVmMzZmNzYmaW5zaWQ9NTUxMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=16708aa0-341e-6e8d-343f-982c35f36f76&psq=dise%c3%b1o+prospectivo&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cucHJvYmFiaWxpZGFkeWVzdGFkaXN0aWNhLm5ldC9lc3R1ZGlvLXB3NwZWN0aXZvLw&ntb=1](https://hdl.handle.net/20.500.12692/58700)

46. Malo, C. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores asistenciales de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58700>

47. Chipana, P. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca, 2021. [Tesis desarrollada para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: [https://www.bing.com/ck/a?!&&p=45506a79e0a10ca0JmldHM9MTcwNzI2NDAwMCZpZ3VpZD0zOTQ4NzU0NC1kYWZmLTYxZDEtMTNhOC02MTViZGI5NTYwM2YmaW5zaWQ9NTE1Mg&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=39487544-daff-61d1-13a8-615bdb95603f&psq=Prisca+Edith+Chipana+Chuquicallata.pdf+\(autonomadeica.edu.pe\)&u=a1aHR0cDovL3JlcG9zaXRvcmlvLmF1dG9ub21hZGVpY2EuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbS9hdXRvbm9tYWRLaWNhLzEwNzZvMS9QcmlyY2EIMjBFZGI0aCUyMENoaXBhbmEIMjBDaHVxdWljYWxsYXRhLnBkZg&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=45506a79e0a10ca0JmldHM9MTcwNzI2NDAwMCZpZ3VpZD0zOTQ4NzU0NC1kYWZmLTYxZDEtMTNhOC02MTViZGI5NTYwM2YmaW5zaWQ9NTE1Mg&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=39487544-daff-61d1-13a8-615bdb95603f&psq=Prisca+Edith+Chipana+Chuquicallata.pdf+(autonomadeica.edu.pe)&u=a1aHR0cDovL3JlcG9zaXRvcmlvLmF1dG9ub21hZGVpY2EuZWR1LnBIL2JpdHN0cmVhbS9hdXRvbm9tYWRLaWNhLzEwNzZvMS9QcmlyY2EIMjBFZGI0aCUyMENoaXBhbmEIMjBDaHVxdWljYWxsYXRhLnBkZg&ntb=1)

48. Huallpa M, Ortiz L. 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. [Tesis para obtener el título de la Segunda Especialidad

en Enfermería, con mención Cuidados Intensivos]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>

49. Camiloaga, M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del Servicio de Emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima, 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/688>

50. Ortíz, O. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de Enfermería en el servicio de hospitalización de una clínica privada, Lima, 2023. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener: 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9044>

51. Blog sobre Perú. Descubre el Código de Ética y Deontología de Enfermeros del Perú. [Internet]; 23 febrero 2023. [Consultado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: ceficperu.org/descubre-el-codigo-de-etica-y-deontologia-de/

ANEXOS

ANEXO I. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima 2024?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p>	<p>H1 ¿Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, 2024?</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos de AUNA, Lima, 2024</p>	<p>VI: Estrés laboral (EL)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Ambiente físico</p> <p>D2: Ambiente psicológico</p> <p>D3: Ambiente social</p> <p>EVD: Estrategias de afrontamiento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Afrontamiento centrado en el problema.</p> <p>D2: Afrontamiento centrado en la emoción.</p> <p>D3: Afrontamiento centrado en la búsqueda de apoyo social.</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Observacional</p> <p>Descriptivo</p> <p>Prospectivo</p> <p>Transversal</p>

ESPECÍFICO	ESPECÍFICO	ESPECÍFICO		
<p>1.Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p> <p>2.¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería?</p> <p>3.¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería?</p>	<p>1.Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.</p> <p>2.Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería.</p> <p>3.Determinar la relación que existe entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p>	<p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente físico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente psicológico y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión ambiente social y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería</p>	<p>VI: Estrés laboral (EL)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Ambiente físico</p> <p>D2: Ambiente psicológico</p> <p>D3: Ambiente social</p> <p>EVD: Estrategias de afrontamiento</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Afrontamiento centrado en el problema.</p> <p>D2: Afrontamiento centrado en la emoción.</p> <p>D3: Afrontamiento centrado en la búsqueda de apoyo social.</p>	<p>Población: 84 personal de enfermería</p> <p>Muestra: por tanto dado que la población es finita no se contará con muestra.</p>

ANEXO II. Instrumentos**INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE – CAUSA**

ESCALA “NURSING STRESS SCALE” (N.S.S.) PARA EL ESTRÉS LABORAL (48)

CÓDIGO:.....

FECHA:.....

1.EDADaños cumplidos

2.SEXO:

3.ESTADO CIVIL:

Soltera (o) Casada (o)

Divorciada (o) Conviviente

Viuda (o)

4.TIEMPO DE SERVICIO..... años cumplidos

5.LABORA EN OTRAS INSTITUCIONES

SI NO

Instrucciones: En el siguiente cuestionario, le presentamos una lista de situaciones que pueden darse comúnmente en una unidad de Atención Domiciliaria. Estamos interesados en conocer con qué frecuencia estas situaciones han producido tensiones o estrés en su unidad. Tenga en cuenta que no nos referimos a la frecuencia en que se producen estas situaciones, sino a la frecuencia con que éstas han sido estresantes para Ud., en los últimos 6 meses, Sus respuestas serán estrictamente confidenciales. Por favor, marque con una X el número de la escala que mejor refleje la frecuencia con que Ud. cree que cada situación ha sido estresante para Ud.

Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4

Nº	AMBIENTE FÍSICO	1	2	3	4
1	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
2	Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal				
3	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería.				
4	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
5	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
6	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
AMBIENTE PSICOLÓGICO					
Muerte y sufrimiento					
7	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				

8	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
9	Ante una situación desagradable se enoja con facilidad.				
10	Muerte de un paciente con quien he llegado a tener una relación estrecha.				
11	Ver a un paciente sufrir.				
Preparación insuficiente					
12	Miedo de cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				
13	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente. No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
14	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
15	No saber qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
16	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
Falta de apoyo					

17	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
18	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes. (Ej. Pacientes conflictivos, hostilidad, etc.).				
19	En el cambio de turno como Ud. se ha sentido en el trabajo, seguro, amenazador, inseguro.				
Incertidumbre en el tratamiento					
20	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
21	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				
22	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
23	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
AMBIENTE SOCIAL					
Problemas con los médicos					
24	Recibir críticas de un médico.				
25	Problemas con uno o varios médicos.				

26	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
27	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
28	El médico no está presente en una urgencia médica.				
Problemas con otros miembros del equipo de enfermería					
29	Problemas de supervisión				
30	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros sobre problemas en el servicio.				
31	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
32	Recibir críticas de un supervisor				
33	Considera Ud. Que trabaja demasiadas horas.				

Fuente: Huallpa M. Ortíz I.

INSTRUMENTO VARIABLE DEPENDIENTE - EFECTO
CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE) (50)

1. Presentación:

Estimados, tengan ustedes un cordial saludo, soy estudiante de la Universidad Norbert Wiener y estoy realizando un trabajo de investigación que lleva como Título: “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Continuos AUNA. Lima. Perú, 2025”.

Por lo cual, solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradezco que su respuesta sea con veracidad a los enunciados que se presentan a continuación.

2. Instrucciones:

Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente, cuándo ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Rodee con un círculo el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican.

CUESTIONARIO: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés						
N o	PREGUNTAS	NUNCA (0)	POCAS VECES (1)	A VECES (2)	FRECUENTE MENTE (3)	CASI SIEMPRE (4)
	DIMENSIÓN CENTRADO EN EL PROBLEMA					
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente					
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal.					

3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema					
4	Descargué mi mal humor con los demás.					
5	Cuando me venía a la cabeza el problema trataba de concentrarme en otras cosas					
6	Le conté a familiares y amigos cómo me sentía					
7	Asistí a la Iglesia					
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.					
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas					
10	Intenté sacar algo positivo del problema					
11	Insulté a ciertas personas					
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema					
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema.					
14	Pedía ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.).					

	DIMENSIÓN CENTRADO EN LA EMOCIÓN					
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo.					
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema					
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás					
18	Me comporté de forma hostil con los demás.					
19	Salí al cine, a cenar, a "dar una vuelta", etc., para olvidarme del problema.					
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema.					
21	Acudí a la iglesia para rogar que se solucionase el problema.					
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.					
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.					

24	Comprendí que otras cosas diferentes del problema, eran para mí más importantes.					
25	Agredía a personas.					
26	Procuré no pensar en el problema.					
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal.					
28	Tuve Fe en que Dios remediaría la situación.					
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas.					
	DIMENSIÓN CENTRADO EN BÚSQUEDA DE APOYO SOCIAL					
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema.					
31	Experimenté personalmente eso de que "no hay mal que por bien no venga".					
32	Me irrité con alguna gente.					
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema					

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

ANEXO III. Consentimiento informado

Formato de Consentimiento Informado para participar del proyecto de investigación

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es partícipe o no del Proyecto de investigación titulado “Estrés Laboral y Estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos AUNA, Lima 2025” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Rosmery Chiu Pardo

Título del proyecto: Estrés Laboral y Estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del Programa de Cuidados Continuos.

Participantes: Enfermeras (o) y Técnicas (os) de enfermería del Programa de Cuidados Continuos AUNA.

Participación: Sí

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Sí

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Sí

Contacto con el investigador: Celular 945130201.

Email: rosmery.chiu @auna.org

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en mérito a ello firmo mi participación.

Nombre y apellidos:

D.N.I:

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-11-05 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	1%
6	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	<1%
7	Universidad Alas Peruanas on 2022-04-19 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2025-02-16 Submitted works	<1%