



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral
en el personal de salud de la Microred Ate III 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Irene Zenina Ramírez Macollunco

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Dr. Carlos Sotelo Estacio
Presidente

Dra. Tamara Pando Ezcurra
Secretario

Dra. Jessica Palacios Gara
Vocal

Dedicatoria

A Dios por iluminar mis días. A mis padres Olga y Joel, a mis hijos José, Sandra y José Luis, a mis hermanos y a Jorge por ser mi guía, ya que ellos con su apoyo incondicional hicieron posible que culmine satisfactoriamente mis estudios de maestría.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Microred Ate III que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mi asesora Dra. Jessica Palacios Garay por haber guiado y orientado en la culminación de la tesis.

A la universidad César Vallejo por ser parte de mi formación profesional.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Irene Zenina Ramírez Macollunco, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, presentado en 138 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en gestión de los servicios de la salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, de de 2017

.....
Firma

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de ciencias médicas Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, presento el trabajo de investigación titulado: Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre relación que existe entre el estilo de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, con una población finita de 24, con dos instrumentos de medición de las estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral validado por expertos en salud.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	49
1.4. Problema	50
1.5. Hipótesis	51
1.6. Objetivos	52
II. MARCO METODOLÓGICO	53
2.1. Variables	54
2.2. Operacionalización de variables	55
2.3. Metodología	56
2.4. Tipos de estudio	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población y muestra	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	63
2.9. Aspectos éticos	63
III. RESULTADOS	65
IV. DISCUSIÓN	82
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	88
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	99

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Estilo de afrontamiento al estrés	55
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral	55
Tabla 3	Distribución de la población del estudio	58
Tabla 4	Técnicas de los instrumentos de estilo de afrontamiento al estrés y motivación laboral	59
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de estilo de afrontamiento de estrés por juicio de expertos	60
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad de estilo de afrontamiento de estrés	60
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable afrontamiento del estrés	61
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de expertos	62
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad de la motivación laboral	62
Tabla 10	Escalas y baremos de la variable motivación laboral	62
Tabla 11	Niveles de la variable afrontamiento al estrés	66
Tabla 12	Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema	67
Tabla 13	Niveles de la dimensión autofocalización negativa	68
Tabla 14	Niveles de la dimensión reevaluación positiva	69
Tabla 15	Niveles de la dimensión expresión emocional abierta	70
Tabla 16	Niveles de la dimensión evitación	71
Tabla 17	Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social	72
Tabla 18	Niveles de la dimensión religión	73
Tabla 19	Niveles de la variable motivación laboral	74
Tabla 20	Niveles de la dimensión necesidad de logro	75
Tabla 21	Niveles de la dimensión necesidad de poder	76
Tabla 22	Niveles de la dimensión necesidad de afiliación	77
Tabla 23	Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral	78

Tabla 24	Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro	79
Tabla 25	Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder	80
Tabla 26	Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación	81

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	58
Figura 2	Niveles de la variable afrontamiento al estrés	66
Figura 3	Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema	67
Figura 4	Niveles de la dimensión autofocalización negativa	68
Figura 5	Niveles de la dimensión reevaluación positiva	69
Figura 6	Niveles de la dimensión expresión emocional abierta	70
Figura 7	Niveles de la dimensión evitación	71
Figura 8	Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social	72
Figura 9	Niveles de la dimensión religión	73
Figura 10	Niveles de la variable motivación laboral	74
Figura 11	Niveles de la dimensión necesidad de logro	75
Figura 12	Niveles de la dimensión necesidad de poder	76
Figura 13	Niveles de la dimensión necesidad de afiliación	77

Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación “Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017”.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre “Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017”. La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 85 profesionales de distintas áreas de la Microred de Ate III. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable estilos de afrontamiento y motivación laboral; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,764$, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre las variables estilos de afrontamiento y motivación laboral.

Palabras clave: estilos de afrontamiento, motivación laboral.

Abstract

This a synthesis of the research "Styles of coping with stress and work motivation in health personnel of Microred Ate III 2017".

The objective of the research was to determine the relationship between "Stress coping styles and work motivation in health personnel of Microred Ate III 2017". The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 85 professionals from different areas of the Microred de Ate III. To collect the data, the instruments of the variables of coping and labor motivation were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

Descriptive analysis and correlation were performed using the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.764$, interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the Therefore, the results indicate that there is a significant relationship between the variables of coping styles and labor motivation.

Keywords: coping styles, work motivation.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Corral (2015) en su investigación titulada “*Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: estudio preliminar para el diseño de acciones formativas*”, tuvo como objetivo investigar las relaciones entre la inteligencia emocional, las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico en voluntariado de Cruz Roja. Un total de 52 voluntarios completaron medidas de inteligencia emocional (TMMS-24), estrategias de afrontamiento (CSI) y bienestar psicológico (BIEPS). Se incluyó un grupo control para comparar las puntuaciones. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico está relacionado significativamente con Claridad Emocional y Reparación Emocional. Las estrategias de afrontamiento relacionadas significativamente con el bienestar fueron Resolución de problemas, Expresión emocional, Reestructuración cognitiva y Apoyo social. Claridad emocional y Resolución de problemas predijeron el Bienestar psicológico Total. Se discuten las implicaciones de estos resultados para el diseño de formación destinada a favorecer el bienestar psicológico del voluntariado.

Erazo y Herrera (2014) en su investigación titulada “*Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*”, tuvieron como objetivo determinar el nivel de motivación y así identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con una muestra de 121 enfermeras. Se concluyó que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. La motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos. Existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de

Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

Lucas (2014) en su investigación titulada “*Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*”, tuvo como objetivo conocer el desempeño de los/as líderes de enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios por el servicio que reciben y de acuerdo a los resultados brindar una propuesta, donde se detallan pasos para mejorar la motivación del personal de Enfermería y a la vez la satisfacción de los usuarios del Hospital “Divina Providencia”, cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas, una vez que se obtuvieron los resultados. El diseño de estudio utilizado fue de forma cualitativa y cuantitativa, mediante el cual se aplicó las técnicas de investigación como la observación, encuesta y entrevista con preguntas cerradas, abiertas y mixta, dirigida a usuarios, enfermeras, auxiliares y líderes de enfermería del Hospital Fiscomisional “Divina Providencia”. Los resultados de la investigación muestran un 56% insatisfacción de los usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, el 87.5%, un nivel medio de motivación en las Enfermeras/ros en el cumplimiento de sus actividades, mientras el 62,5% un desempeño medio en los/las Líderes de Enfermería como consecuencia a la poca preparación en conocimientos sobre gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos que permitan un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios.

Quintero y Valdez (2013) en su investigación titulada “*Estilos de afrontamiento y sobrecarga en cuidadores primarios de pacientes en hemodiálisis*”, describir la relación entre estilos de afrontamiento y sobrecarga, a través de la aplicación de dos instrumentos que evalúan respectivamente cada una de las variables en cuidadores primarios de pacientes en Hemodiálisis del Hospital de Especialidades No. 2 Lic. Luis Donaldo Colosio Murrieta del CMN

Noroeste, para identificar el impacto de sobrecarga en la vida de los cuidadores. En el presente estudio se obtuvo una muestra total de 73 cuidadores, dentro de los cuales 58 fueron mujeres (79.5 %) y 15 hombres (20.5%). Este estudio es de tipo no experimental transeccional descriptivo-correlacional, cuyo abordaje es cuantitativo. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de sobrecarga del cuidador de Zarit (1982) y Escala de afrontamiento de Moss (1984). Se concluyó que el 58.9% de los cuidadores presentan sobrecarga, estimando que 6 de cada 10 cuidadores son propensos a presentar altos niveles de sobrecarga, afectando su entorno social, personal y laboral.

Moya (2011) en su investigación titulada "*Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*", tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. La investigación fue descriptiva correlacional, con una muestra de 95 sujetos. Mediante una encuesta de variables sociodemográficas, de trabajo y de formación-investigación y el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral en el medio hospitalario. Se ha obtenido un 67,4% de respuestas con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado.

Antecedentes nacionales

Camacho, Escalante, Quispe y Salazar (2014) en su investigación titulada "*Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional*", tuvieron como objetivo determinar la motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Material y método: estudio descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales enfermeros que cumplieron con los criterios de selección. Se

aplicó un cuestionario tipo Likert que comprende 24 ítems, el cual fue validado mediante juicio de expertos y prueba piloto. La información se procesó y analizó en el software estadístico SPSS versión 21 para obtener tablas de frecuencias absolutas según la variable requerida. Resultados: un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Conclusiones: la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación.

Chacón y Valverde (2014) en su investigación titulada “*Estrategias de afrontamiento y nivel de sobrecarga en el cuidador informal de la persona con alzheimer. Hospital regional docente de Trujillo, 2013*”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el nivel de sobrecarga del cuidador informal de la persona con Alzheimer. La investigación fue de tipo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 40 cuidadores informales. Se aplicaron 2 instrumentos: uno para identificar las estrategias de afrontamiento y el segundo para identificar el nivel de sobrecarga del cuidador informal. Se encontró que las estrategias de afrontamiento más utilizadas son: Resolución de Problemas 87.5%, Pensamiento Desiderativo 87.5%, y Reestructuración Cognitiva 80%. En relación a la sobrecarga, se evidenció que el 40% presenta sobrecarga leve, 32,5% no sobrecarga y 27,5% sobrecarga intensa. Existe una relación significativa entre Estrategias de Afrontamiento y Nivel de Sobrecarga.

Barón (2013) en su investigación titulada “*Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012*”, tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de

atención Red Chiclayo – MINSA 2012. La investigación fue cuantitativa de diseño descriptivo transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de Salud de la Red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18, dando como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí.

Vásquez (2013) en su investigación titulada *“Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011”*, tuvo como objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Coras (2012) en su tesis titulada *“Estrategias de afrontamiento ante el estrés y su relación con la experiencia profesional de enfermeras de sala de operaciones, en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2011”*, tuvo

como objetivo determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento ante el estrés y la experiencia profesional de enfermeras que trabajan en Sala de Operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, durante el periodo de Enero – Marzo, del 2012. El estudio fue descriptivo /correlacional/corte transversal. La población de estudio fue de 25 profesionales de Enfermería de sala de operaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. La técnica de recolección de datos es la Encuesta y los instrumentos son el Cuestionario para medir la variable Experiencia Profesional y el Inventario de Respuestas de Afrontamiento ante el estrés de Rudolf H. Moos para medir la variable Estrategia de Afrontamiento. El procesamiento de los datos se realizó mediante estadística inferencial y prueba Exacta de Fisher. Resultados: 68% de enfermeras presenta experiencia profesional media, 20% alta y 12% baja; mientras que 72% de enfermeras adopta estrategias de afrontamiento ante el estrés por Aproximación, 20% estrategias entre Aproximación y Evitación; y solo 8% estrategias por Evitación. Al relacionar las variables Experiencia profesional y Estrategias de Afrontamiento ante el estrés, de forma general, no se encontró relación significativa ($p=0.076$; $p > 0,05$), pero sí de manera específica, se halló relación significativa entre experiencia profesional y la estrategia de afrontamiento de revaloración positiva, resolución de problemas y evitación cognitiva ($p < 0,05$). Conclusiones: La mayoría de enfermeras de sala de operaciones presenta una experiencia profesional media. La mayor parte de enfermeras aplica estrategias de afrontamiento ante el estrés por aproximación. No existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento ante el estrés y la experiencia profesional de las enfermeras.

Tello (2010) en su tesis titulada "*Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*", tuvo como objetivo identificar el Nivel de Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (HNDAC), e identificar el agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, así como las estrategias de afrontamiento más aplicadas por los profesionales. La investigación es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. El área de estudio fueron los Servicios Críticos del HNDAC. La

población está conformada por 48 profesionales de enfermería. La exploración empírica se sustenta en la técnica de Maslach Burnout Inventory (MBI), a través de la encuesta, así como el Inventario sobre Estimación de Afrontamiento (COPE). Los principales resultados permiten afirmar que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%). Las estrategias de afrontamiento son aplicadas por la mayoría (79.20%) de los profesionales de enfermería. Estos valores indican que la población se encuentra en un proceso de Burnout, que gradualmente busca superar por lo que es importante intervenirla.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de estilos de afrontamiento al estrés

Definición de estilos de afrontamiento al estrés

Otero (2015) sostuvo que el estilo es el modo personal relacionamente estable que sería una forma habitual de hacer frente al estrés, es decir, es algún tipo de disposición o característica personal, con la que la que cotidianamente o de forma estereotipada el sujeto hace frente ante las situaciones que le sean amenazantes. Entonces, cuando exista una situación de estrés, la persona está en la capacidad de emplear varias estrategias con la tendencia a utilizar unas más que otras. En este aspecto, el afrontamiento es concebido una característica personal que hace similitud con los rasgos o etilos, donde la esencia del sujeto es un predisponente constante para enfrentar los acontecimientos.

González, Lacasta y Ordóñez (2009) manifestaron que los estilos de afrontamiento son los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para controlar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo. Con esto se entiende a afrontamiento como una estrategia de marcado carácter individual.

Sandín y Chorot, (2003) indicaron que los estilos de afrontamiento se podrían considerar a las habilidades habituales que llevan al individuo a razonar y proceder de manera más o menos permanente ante distintas situaciones, entretanto que las estrategias de afrontamiento se instaurarían según las diferentes situaciones que se presenten.

Fernández-Abascal (1997) citado en Díaz (2014) afirmó que:

Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Mientras que las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes (p.190).

Martín, Jiménez, y Fernández-Abascal (2000) citados en Rubio(2015) consideraron que cada persona utiliza un estilo de afrontamiento determinado por el aprendizaje a partir de situaciones estresantes similares, también existe una predilección por utilizar estilos que se dominan, y además se ha observado que estos estilos están relacionados con el tipo de personalidad (Connor-Smith y Flachsbart, 2007).

Por lo tanto, el estilo definiría el tipo de estrategias empleadas, y representa una forma más estable y habitual de manejo del estrés.

Modelos teóricos de afrontamiento al estrés

Corral (2015) manifestó la existencia de dos tipos de modelos de afrontamiento al estrés: los modelos de rasgos y los modelos procesuales.

Los modelos de rasgos son: el modelo represor-sensibilizador, el modelo incrementador-atenuador y el modelo aproximación- evitación.

Mientras que los modelos procesuales son: el modelo de afrontamiento transaccional de Lazarus y Folkman, el modelo de afrontamiento de Moos y Schaefer, y el modelo multiaxial del afrontamiento de Dunahoo.

Modelo represor-sensibilizador (Byrne, 1964).

El centro de su teoría es que las personas afrontan el estrés con estrategias que pueden situarse en un continuo entre represión y sensibilización. En uno de los extremos estarían las personas altamente represoras y en el extremo contrario estarían las altamente sensibilizadoras. La represión sería un modo de afrontamiento inclinado a la negación o la evitación, mientras que la sensibilización se inclinaría hacia la vigilancia y la exteriorización de los problemas.

Modelo incrementador-atenuador (Miller, 1980).

Básicamente se trata de un modelo acerca de cómo las personas manejan la información asociada al evento estresante. La persona con estilo incrementador tiende a estar alerta y buscar información sobre la amenaza, mientras que el atenuador tiende a evitar o cambiar mediante cogniciones la información de amenaza. Los estilos serán más o menos eficaces y adaptativos según el tipo de control que se pueda ejercer sobre la situación.

Modelo aproximación-evitación (Roth y Cohen, 1986).

El afrontamiento de aproximación supone que la persona se orienta hacia las características relevantes de la situación, ignorando el resto de información no relevante. El afrontamiento de evitación supone el alejamiento de la persona de las fuentes de estrés. Ambos tipos de afrontamiento tendrían una eficacia variable en función de la situación. La evitación puede ser beneficiosa si se aplica en un momento temprano tras un episodio traumático, si es parcial, si la situación es incontrolable, o si la fuente de estrés no está clara (lo cual dificultaría un afrontamiento de aproximación), pero no en el resto de situaciones. El afrontamiento por aproximación es adecuado cuando la situación es controlable, los resultados son a largo plazo o cuando la persona conoce la fuente de estrés.

Modelo de afrontamiento transaccional (Lazarus y Folkman, 1986).

El afrontamiento va a depender de la evaluación cognitiva que se realice ante una determinada situación. Se distinguieron tres tipos de evaluación: primaria, secundaria y la reevaluación.

La evaluación primaria se produce ante el encuentro de la persona con algún tipo de demanda externa o interna como: a) amenaza, la situación tiene potencial para ser dañina; b) daño-pérdida, la situación ha producido un daño psicológico; c) desafío, la situación tiene potencial para ser dañina pero también para ofrecer ganancias; y, d) beneficio, la única valoración que no desencadena reacciones de estrés.

La evaluación secundaria es la que sopesa los recursos con los que cuenta la persona para afrontar la situación. La implicación más importante de este tipo de evaluación es que la reacción de estrés va a depender de ella, de manera que la persona se sentirá asustada, desafiada u optimista según los recursos de los que disponga. Se consideraron dos tipos de recursos: los recursos personales del individuo como la salud, habilidades sociales, o las creencias positivas y los recursos ambientales como apoyo social, dinero, etc. Este tipo de evaluación también incluye la valoración de las consecuencias de utilizar una determinada estrategia en lugar de otras.

Finalmente, la reevaluación hace referencia al feedback que el individuo va obteniendo según se da la interacción entre él y las demandas de la situación.

De este modo, el modelo transaccional implica que el proceso cognitivo, (la interpretación subjetiva), va a determinar el grado de estrés, así como el tipo de respuesta y afrontamiento que realice la persona.

Lazarus (1993) indicó que existen dos funciones principales del afrontamiento, una focalizada en el problema y otra focalizada en la emoción. El afrontamiento centrado en el problema está constituido por los esfuerzos dirigidos a cambiar o controlar la fuente del estrés (cambiando el entorno o uno mismo),

mientras que las estrategias centradas en la emoción están dirigidas a cambiar bien el modo al que se atiende a la relación con el entorno, bien el significado relacional de lo que está ocurriendo.

Modelo de afrontamiento (Moos y Schaefer, 1993).

Estos autores proponen un modelo transaccional en el que las estrategias de afrontamiento son un mediador entre el individuo y los resultados de bienestar y salud. En su modelo destaca dos variables: el foco del afrontamiento y el método. El foco del afrontamiento hace referencia al modo en que el individuo tiende a afrontar las situaciones estresantes, que puede ser mediante aproximación al problema o mediante la evitación del mismo. El método de afrontamiento se refiere a cómo se lleva a cabo el foco del afrontamiento, que puede ser de manera cognitiva o de manera conductual. Así, según estos autores, una persona podría realizar el afrontamiento de cuatro maneras: aproximándose de manera conductual al estresor, aproximándose de manera cognitiva, evitando de manera conductual el estresor o evitándolo de manera cognitiva.

Modelo multiaxial del afrontamiento (Dunahoo, Hobfoll, Monnier, Hulsizer y Johnson, 1998).

El modelo está basado en la Teoría de la conservación de los recursos de Hobfoll (1989), que asumió que las personas se esfuerzan por obtener, retener y proteger sus recursos, y postula que existen cuatro tipos de recursos: los objetos (casa, ropa...), características personales (habilidades, autoeficacia), condiciones (empleo, relaciones personales) o energías (medios que permiten la obtención de otros recursos, como dinero, crédito o conocimientos). Unos recursos actúan como protectores de otros. Desde esta perspectiva, la principal fuente de estrés procede de la pérdida de alguno de estos recursos.

El modelo multiaxial establece que el afrontamiento tiene tres dimensiones: afrontamiento activo vs pasivo, afrontamiento prosocial vs antisocial y afrontamiento directo vs indirecto.

La novedad de este modelo es la consideración de que un modo de afrontamiento pueda ser prosocial o por el contrario afectar al bienestar de los

demás(antisocial). La dimensión de afrontamiento directo/indirecto se añadió más tarde al constatarse que en algunas culturas las personas no afrontan los asuntos de manera directa, sino que se hace evitando confrontaciones personales. Dunahoo, et al.(1998).

Tipos de estilos de afrontamiento al estrés

Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010) señalaron los siguientes estilos de afrontamiento:

Estilos de afrontamiento dirigidos al problema.

Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010) afirmaron que se manifiesta cuando el individuo busca modificar la situación existente, ya sea alejando o disminuyendo el impacto de la amenaza. Comprende los siguientes:

El afrontamiento activo, consiste en realizar conductas orientadas a incrementar los esfuerzos con el fin de distanciar, evitar el estresor, o minimizar sus efectos negativos.

La planificación de actividades, proceso consistente en pensar cómo manejarse frente al estresor, organizando y planificando estrategias de acción, escogiendo y estableciendo cual será la mejor estrategia para manejar el problema.

La supresión de actividades distractoras, representa el pasar por alto o subestimar otras posibles actividades evitando ser distraído, con el objeto de manejar mejor el estresor.

El refrenar el afrontamiento, se define como la capacidad de esperar o postergar el afronte al estresor hasta que se presente la oportunidad apropiada para actuar sobre el problema, impidiendo realizar alguna acción prematuramente.

La búsqueda de soporte social por razones instrumentales, significa buscar en las otras personas consejo, asistencia, información y orientación con el fin de solucionar el problema.

Estilos de afrontamiento dirigidos a la emoción.

Según Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello (2010), se dirigen a disminuir o eliminar reacciones emocionales desencadenantes por la fuente estresante y comprenden:

La búsqueda de soporte social por razones emocionales, consiste en la búsqueda de apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, con la finalidad de disminuir la reacción emocional negativa.

La reinterpretación positiva y crecimiento, el individuo evalúa el problema de manera positiva, reconociendo o atribuyendo cualidades favorables a la experiencia estresante en sí misma, es decir, rescatando lo favorable de la situación adversa y asumiéndola como un aprendizaje para el futuro.

La aceptación, comprende dos aspectos durante el proceso de afrontamiento. El primero consiste en aceptar que la situación estresante realmente existe y acontece durante la fase de evaluación primaria. El segundo tiene lugar durante la evaluación secundaria y consiste en aceptar la realidad como un hecho con el que se tendrá que convivir ya que es inmodificable en el tiempo.

El centrarse en las emociones y liberarlas, ocurre cuando el individuo se focaliza en las consecuencias emocionales desagradables; expresando abiertamente dichas emociones.

El acudir a la religión, es la tendencia a volcarse en la religión en situaciones de estrés con la intención de reducir la tensión existente.

Estilos adicionales de afrontamiento.

Para Carver, Scheier y Weintraub (1989) citados en Tello(2010), incluyen acciones de evitación ante determinada situación estresante, dedicándole atención a actividades que no estén dirigidas a la situación en sí misma.

El desenganche mental, ocurre cuando el individuo permite que una amplia diversidad de actividades lo distraigan de su evaluación de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor está interfiriendo.

La negación, se define como rehusarse a creer que el estresor existe o comportarse y pensar como si el estresor fuera irreal o sencillamente no existente.

El humor, consiste en valorar la situación estresante con sentido del humor, incluye hacer bromas al respecto.

El desenganche conductual, consiste en la disminución del esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo.

El uso de sustancias, consiste en recurrir al consumo de alcohol o drogas para aminorar las consecuencias emocionales desagradables que produce el problema o situación estresante.

Factores determinantes del afrontamiento al estrés

Díaz (2014) manifestó que el afrontamiento puede ser potenciado o debilitado por la acción de diferentes factores o recursos. Los recursos a su vez se pueden dividir según su naturaleza en dos: los recursos internos o personales, fundamentalmente centrados en las características de personalidad, y los recursos externos o sociales, fundamentalmente bienes materiales o apoyo social.

Recursos internos.

Lazarus y Folkman (1986) citado en Díaz (2014) plantearon los recursos físicos como la salud y energía, los más generalizados y relevantes en el afrontamiento de prácticamente todas las situaciones estresantes. La salud y la energía determinan, de forma directa, la capacidad de afrontamiento, sin embargo la presencia de enfermedad y agotamiento no supone, por sí mismo, una incapacidad para el afrontamiento.

Las creencias, en general, pueden determinar el esfuerzo de afrontamiento a realizar, pueden incluso llegar a disminuir o inhibir el afrontamiento. Lo que se espera es que las creencias positivas lleven a un afrontamiento efectivo.

La resolución de problemas implica habilidades para conseguir información, analizar las situaciones, discriminar entre diferentes alternativas, valorar las más adecuadas y poner en marcha un plan de acción. Estas habilidades están influidas por las experiencias previas o las habilidades cognitivas o el autocontrol.

También se ha incluido dentro de los recursos internos la participación del autoconcepto y la autoestima.

Recursos externos.

El apoyo social se ha analizado desde una perspectiva social y desde una perspectiva psicológica. La perspectiva social ha analizado el efecto del apoyo emocional y del apoyo instrumental y ha destacado la importancia de las redes sociales. La perspectiva psicológica ha analizado el efecto del apoyo cognitivo, poniendo de relevancia la importancia de la percepción que se tiene del apoyo social recibido. Para Lazarus y Folkman (1986) citado en Díaz (2014) este modo de afrontamiento puede tratarse bien como una estrategia de afrontamiento centrado en el problema o bien centrada en la emoción.

Moran (2005) citado en Díaz (2014) manifestó que la importancia del apoyo social está en cómo es el recurso externo para la persona, puede fortalecer la resistencia al estrés, es decir, ayuda a reducir la valoración de la amenaza y también como a sentirse apoyado ante la amenaza.

Por último, Lazarus y Folkman (1986) citados en Díaz (2014) señalaron que se incluyen dentro de los recursos externos, los recursos sociales, las habilidades sociales, fundamentalmente lo relacionado con la capacidad de comunicación y actuación con los demás de una forma efectiva.

Funciones del estilo de afrontamiento al estrés

Lazarus y Folkman (1986) citados en Moltalvo (2012) manifestaron que existen dos funciones básicas:

Regular las emociones que desencadena la evaluación cognitiva de la situación. Este sería el afrontamiento enfocado o dirigido a las emociones. En este se utilizan las siguientes estrategias cognitivas: evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparación positiva, ver la parte positiva de las circunstancias. Dichas estrategias toman habitualmente la forma de reevaluaciones cognitivas defensivas. Las que no son estrictamente cognitivas son: conducta emocional (reír, llorar, etc.), comer, beber, buscar apoyo emocional, etc.; actuando como distractores.

Cambiar la relación persona-ambiente problemática. Sería el afrontamiento enfocado o dirigido al problema que consiste en estrategias de resolución de problemas (definir el problema, generar alternativas, sopesarlas en términos de costes-beneficios y ponerlas en práctica) que pueden operar sobre uno mismo (adquirir determinadas destrezas, disminuir el nivel de aspiraciones, etc.) o sobre el ambiente.

Según Lazarus y Folkman (1986) citados en Moltalvo(2012), muchas circunstancias estresantes desencadenan ambos tipos de respuestas de afrontamiento, aunque el afrontamiento dirigido al problema tiende a predominar cuando la persona siente que se puede hacer algo constructivo y el afrontamiento dirigido a la emoción tiende a predominar cuando la persona siente que el estresor es algo que no se puede cambiar.

Dimensiones de estilos de afrontamiento al estrés

Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), plantearon ocho dimensiones: focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión.

Dimensión 1: Focalizado en la solución del problema

Según Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a las estrategias conductuales y cognitivas cuya finalidad es eliminar la procedencia del malestar, de esta forma cambia la situación generadora de estrés, por ello, los sujetos suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo, hablar con los implicados y buscar una solución, hacer frente al estresor ejecutando varias posibles soluciones que sean concretas.

Dimensión 2: Autofocalización negativa

Para Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a los pensamientos y conductas que se concentran en cosas como, convencerse de que sin importar lo que hiciera el sujeto siempre le saldría mal, no realizar nada concreto, puesto que las cosas suelen ser malas, ser el causante principal de la dificultad, sensación de indefensión para poder hacer algo que cambiara la situación, pensar en que por sí solo/a, no puede hacer algo para resolver lo que ocurre y resignarse.

Dimensión 3: Reevaluación positiva

Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), manifestaron que el individuo señala u otorga, cualidades y características positivas al estresor, por ejemplo pensar en lo bueno que hay en la vida y que hay gente que se preocupa por otros, que hay cosas más importantes para el sujeto, experimentar el hecho de que un acontecimiento evaluado como negativo para el sujeto puede convertirse en una oportunidad y que tal vez los resultados podrían haber sido más negativos aun.

Dimensión 4: Expresión emocional abierta

De acuerdo con Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a las estrategias destinadas a expresar emociones o liberarlas, por ejemplo a través de desahogar el mal humor con otros, insultar, comportamiento hostil, agresiones, irritarse con los demás, se convierte en una lucha y desahogo de sentimientos.

Dimensión 5: Evitación

Según Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a la huida, el sujeto no enfrenta la situación, por ello, aquí también se incluyen estrategias que niegan el problema, evasión de cogniciones o acciones relacionadas con el estresor, de ahí que se realizan acciones como concentrarse en otras cosas cuando se recordaba el problema, invertir más tiempo en el trabajo y otras actividades para olvidarse del estresor, salir a determinados lugares, procurar no pensar en la situación, practicar deporte o intentar olvidarse de todo.

Dimensión 7: Búsqueda de apoyo social

El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos; este tipo de afrontamiento puede validar u reconocer el evento así como favorecer al entendimiento y significación del hecho, por esta razón cuando existe un nivel elevado a de este tipo de afrontamiento subjetivo, a la vez informativo, instrumental y emocional, disminuye el choque cognitivo y la emociones negativas tienen una mejor regulación, en otras palabras, tranquilizar al individuo, por otro lado controla conductas disfuncionales, se refuerzan aquellas actividades que ayuden a las distracciones y gratificaciones, al igual que resolver problemas prácticos. Otero (2015).

Dimensión 8: Religión

Para Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), las actividades que ejecuta el individuo suelen ser relacionadas a sus prácticas religiosas como, asistir a la iglesia con la finalidad de rogar por soluciones a los problemas, pedir ayuda espiritual a sacerdotes, pastores, entre otros, es decir, pedir ayuda a alguna persona religiosa, tener fe en que Dios solucionará el problema, rezar y poner velas.

Bases teóricas de motivación laboral

Definición de motivación laboral

Olvera (2013) definió la motivación laboral como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p. 6).

Para Newstrom (2011), la motivación laboral es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Desde un punto de vista ideal, estas conductas se dirigirán al logro de una meta organizacional. La motivación laboral es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y en los empleados tiene un interés vital en tres elementos de ella: a) dirección y enfoque de la conducta como factores positivos son la confiabilidad, creatividad, sentido de ayuda, oportunidad; factores disfuncionales son los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño; b) nivel del esfuerzo aportado como contraer compromiso pleno con la excelencia, en lugar de hacer apenas lo suficiente para salir adelante; y, c) persistencia de la conducta como mantener repetidas veces el esfuerzo en contraste con su abandono prematuro.

Según Nelson (2005) citado en Carmona (2014):

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad de las relaciones individuales que cada trabajador tiene con sus directivos, y en la confianza, el respeto y la consideración de sus jefes les prodigan diariamente. Obtener lo mejor de los empleados es ante todo producto del aspecto blando de la gerencia ya que como se les trata, los inspiras y los estimulas para que hagan un trabajo óptimo. (p.3).

Robbins (2004) citado en López (2015) sostuvo que la motivación dentro del contexto laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.

McClelland (1961) citado en Pérez (2015) manifestó que la motivación laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección intensidad y rendimiento.

Teorías de motivación laboral

Zavala (2014) expuso algunas teorías de motivación laboral.

Teoría de necesidades de McClelland (1961).

Esta teoría identifica tres necesidades de especial relevancia para explicar algunos aspectos motivacionales de la conducta en el trabajo: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Necesidad de logro. Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo, es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que éste ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos.

Necesidad de poder. Las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público.

Necesidad de afiliación. Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la de sazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la

sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954).

Maslow (1954) desarrolló una jerarquía de necesidades que ha tenido una amplia repercusión en la teoría y práctica organizacional. Las necesidades humanas no son de igual fuerza y surgen en una secuencia predecible, pero relativamente fluida. En particular, a medida que las necesidades primarias se satisfacen razonablemente, las personas otorgan más importancia a las necesidades secundarias. Se identificaron cinco tipos de necesidades, las del nivel inferior son las necesidades fisiológicas y de seguridad, siguen después las necesidades de orden superior, con las necesidades de pertenencia, de estima y de autorrealización.

Las necesidades fisiológicas son los deseos básicos de alimentación, el vestido y el techo. Dado que se trata de las necesidades humanas básicas, ocupan el primer nivel de la jerarquía. Los individuos intentan satisfacer sus necesidades antes que cualquieras otras.

Las necesidades de seguridad son los deseos de protección, estabilidad y la ausencia de aflicciones, amenazas y enfermedades (segundo nivel de jerarquía) Las personas privadas de los medios para satisfacer sus necesidades de seguridad se preocupan por obtenerlos. Muchas personas sienten que tener un empleo estable favorece su necesidad de seguridad porque saben que tendrán servicios médicos, dinero necesario para su bienestar y el de su familia convirtiéndose el empleo en un factor de motivación.

Las necesidades de pertenencia son los deseos de amistad, de amor y de formar parte de un grupo. Este nivel de la jerarquía representa un notorio paso a partir de las necesidades fisiológicas y de seguridad básicas. Los empleados con profundas necesidades de asociación disfrutan del trabajo en grupo. Los empleados con escasas necesidades de asociación pueden sentirse más que satisfechos de la realización independiente de sus tareas. En las organizaciones la falta de asociación fomenta la insatisfacción de los trabajadores generando

rotación de personal, ausencias, baja calidad, tensión, además de desánimo para realizar la labor. Esto indicaría una falla grave en la organización y habría que buscar una solución inmediata.

Las necesidades de estima son los deseos de respeto por uno mismo, la sensación de logro individual y el reconocimiento de los demás. Para satisfacer estas necesidades, los individuos buscan oportunidades de realización, ascenso y prestigio que les permitan reforzar su aptitud y valor. Los administradores que perciben que los empleados se sienten motivados por necesidades de estimación hacen hincapié en la intensidad del trabajo y en el dominio de las habilidades necesarias para el éxito.

Las necesidades de autorrealización son los deseos de crecimiento personal y de realización y cumplimiento del pleno potencial individual. Una persona auto-realizada se acepta a sí misma y a los demás. En las organizaciones se observan personas con altas potencialidades, las cuales pueden ser aprovechadas por sus jefes para fortalecimiento de la organización y para el servidor su crecimiento a nivel laboral además de la motivación que la organización le proporciona.

Teoría X y Y de McGregor (1960).

Esta teoría estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible. Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados se determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de la naturaleza los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo.

Aquellos que se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor (1960) llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una empresa en su trabajo.

Teoría bifactorial de Herzberg (1959).

Esta teoría también es llamada Teoría de los dos factores o Teoría de motivación e higiene. Las necesidades de higiene son influidas por las condiciones físicas y psicológicas en las que trabajan las personas. Herzberg, et al. (1959) citados por Furnham (2011) aseguraban que estos dos tipos de necesidades eran satisfechas por diferentes tipos de resultados o recompensas.

Las necesidades de higiene eran satisfechas por el nivel de algunas condiciones conocidas como factores de higiene o insatisfactores. Los factores que se relacionaban con las necesidades de higiene son los siguientes: supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo físicas, salario, políticas empresariales y prácticas administrativas, prestaciones y seguridad laboral. Todos estos factores se relacionan con el contexto o ambiente en donde se realiza el trabajo. Por otra parte, si los factores de higiene son positivos, como cuando los empleados consideran que su salario es justo y que sus condiciones de trabajo son positivas, entonces se eliminan las barreras de la satisfacción laboral. No obstante, la satisfacción de las necesidades de higiene no puede, por sí misma, traducirse en satisfacción laboral, sino solo en la reducción o eliminación de la insatisfacción.

Las necesidades de motivación son satisfechas con lo que Herzberg denomina factores de motivación o satisfactores. Estos son los factores que identificaron: logro, reconocimiento, trabajo, responsabilidad y ascenso. Los

factores de motivación tienen que ver con la naturaleza y las consecuencias del trabajo.

Según la teoría, los factores que conducen a la satisfacción laboral son los que satisfacen las necesidades de realización personal (autorrealización) del individuo en su trabajo, y es sólo mediante el desempeño de la tarea como las personas pueden disfrutar las recompensas que reforzarán sus aspiraciones.

Teoría de la equidad de Adams (1965).

Basada en los procesos de comparación social y en la fuerza motivadora de la disonancia cognitiva. Esta teoría defiende que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos, y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros.

Furnham (2011) menciona que la teoría de la equidad plantea que las personas comparan sus aportaciones y resultados con los de otros sujetos en forma de proporción. Específicamente, comparan la proporción de sus propias aportaciones y resultados con la proporción de las aportaciones y los resultados de otros sujetos, lo cual puede traducirse en cualquiera de estos tres estados: sueldo excesivo, sueldo insuficiente, sueldo justo. Un planteamiento semejante lo maneja Newstrom (2011).

La inequidad debido a un sueldo (recompensa) excesivo se presenta cuando la proporción aportación resultado de alguien es más elevada que la proporción correspondiente de otra persona con la que se compara ese sujeto. Se supone que a las personas a las que se les paga un sueldo excesivo se sienten culpables. Son relativamente pocos los individuos en esta situación.

La inequidad debido a un sueldo (recompensa) insuficiente ocurre cuando la proporción aportación-resultado de alguien es menos elevada que la proporción correspondiente de otra persona con la que se compara ese sujeto. Se supone que a las personas a las que se les paga un sueldo bajo se sienten enojadas. Muchas personas sienten que no se les conceden suficientes beneficios.

El sueldo (recompensa) equitativo ocurre cuando la proporción aportación-resultado es igual a la de la proporción correspondiente de otro individuo con el que se compara esa persona. Se supone que los sujetos a quienes se les paga un sueldo equitativo se sienten satisfechos.

Teoría de la evaluación cognitiva de Deci y Ryan (1980).

Esta teoría ha intentado comprender los mecanismos de la motivación intrínseca y extrínseca y las complejas relaciones que se establecen entre ambas. Así se ha intentado dar solución a la cuestión de si la introducción de motivadores extrínsecos en las tareas que en principio eran intrínsecamente motivantes, afecta a los niveles de motivación intrínseca, produciéndose cambios desde una orientación intrínseca a una extrínseca.

Los dos tipos de refuerzo más estudiados son el refuerzo verbal o feedback, y el refuerzo monetario. Por lo que se refiere al primero cuando se ofrece de tal forma que se enfatiza la tarea en sí misma, las personas se pueden sentir competentes, pero cuando este feedback evalúa la ejecución en comparación con otros, prevalecen entonces sentimientos de presión y tensión que inhiben la motivación intrínseca. El refuerzo monetario tiene dos efectos opuestos: por un lado incrementa la probabilidad de la conducta reforzada en esa y otras situaciones, y por otro, disminuye la motivación intrínseca.

Teoría de las expectativas de Vroom (1964).

Vroom (1964) definió la expectativa como una creencia momentánea concerniente con la probabilidad de que un acto particular irá seguido por un resultado particular.

Por otro lado, los valores-metas entendidos como aquellos aspectos que el individuo considera buenos o beneficiosos, que abarcan desde los principios morales básicos a los más cotidianos, y que guían la acción hacia la satisfacción de las necesidades, son el otro componente de la acción. Tanto los valores como las expectativas son útiles para explicar y determinar el nivel de esfuerzo que una persona realizará para ejecutar una tarea.

Según Furnham(2011), la teoría se centró en tres relaciones: valencia, expectativa e instrumentalidad.

La valencia o relación recompensas-metas personales es el grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo. Es una expresión de la intensidad del deseo de alcanzar una meta. La valencia de una recompensa es exclusiva de cada empleado.

La expectativa o relación esfuerzo-desempeño es la probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño. Las expectativas se expresan como probabilidades, es decir, la estimación por parte del empleado del grado de desempeño que estará determinado por el monto del esfuerzo realizado. Una fuerza que contribuye a las expectativas de desempeño y esfuerzo es la eficacia personal del individuo. Es más probable que los empleados con altos niveles de eficacia personal estén seguros de que la realización del esfuerzo les permitirá alcanzar un desempeño satisfactorio. La alta eficacia personal crea una evaluación de alta expectativa.

La instrumentalidad o relación desempeño-recompensa es el grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que desea. En este caso, el empleado elabora otro juicio subjetivo respecto de la probabilidad de que la organización aprecie su desempeño y administre las recompensas en forma correspondiente.

Fases centrales del proceso de motivación laboral

Alvitez y Ramírez (2013), manifestaron la existencia de un principio esencial de la motivación donde el desempeño es una función del nivel de capacidad y motivación de una persona. Muchas veces este principio se expresa mediante la fórmula:

$$\text{Desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$$

Según este principio, no se puede realizar tarea alguna con éxito a menos que la persona que debe realizarla tenga la capacidad de hacerlo. La habilidad es el talento de la persona para realizar tareas relacionadas con las metas. Sin embargo, sin importar la competencia de una persona, la habilidad por sí sola no basta para el desempeño en niveles altos. También hace falta que la persona desee alcanzar ese nivel de desempeño.

De acuerdo con Robbins (2004) citado en Alvitez y Ramírez (2013), las fases del proceso de motivación laboral son:

Fase 1: El empleado identifica necesidades.

El proceso motivacional se inicia con la identificación de las necesidades de una persona. Las necesidades son deficiencias que una persona experimenta en un momento determinado. Estas deficiencias son psicológicas (como la necesidad de reconocimiento), fisiológicas (como la necesidad de agua, aire o alimento) o sociales (como la necesidad de amistades). Es frecuente que las necesidades actúen como energizadores.

Fase 2: El empleado busca formas de satisfacer necesidades.

Las necesidades crean tensiones internas en la persona, que le resultan incómodas por lo que es probable que haga un esfuerzo para reducirlas o eliminarlas.

Fase 3: El empleado elige conductas dirigidas a la meta.

La motivación se encamina hacia las metas. La meta es un resultado específico que quiere alcanzar la persona. Por ejemplo, algunos empleados muestran un poderoso impulso por avanzar en su carrera profesional y la expectativa de que trabajando horas extra en proyectos muy visibles conducirá a ascensos, aumentos de sueldo y mayor influencia.

Fase 4: El empleado se desempeña.

Quienes luchan por mejorar, pueden tratar de trabajar en problemas importantes para la organización con el fin de mejorar su posición e influencia con la

administración de nivel superior. Los ascensos y aumentos de sueldo son dos de las formas en que las empresas intentan mantener las conductas deseables.

Fase 5: El empleado recibe premios o castigos.

Se trata de señales (retroalimentación) para que los empleados comprendan si son adecuadas sus necesidades del progreso y reconocimiento, y sus conductas.

Fase 6: El empleado reevalúa las necesidades por deficiencia.

Robbins (2004) citado en Alvitez y Ramírez (2013), manifestaron que una vez que los empleados reciben premios o castigos, reconsideran sus necesidades.

Tipos de motivación

De acuerdo con Chiavenato (2007) citado en Olvera(2013), la motivación es un impulso a la acción que puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo, por lo tanto se puede hablar de dos tipos de motivación laboral: la motivación intrínseca y extrínseca.

Motivación intrínseca.

Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización.

De acuerdo con Olvera (2013), la motivación intrínseca:

Tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (p. 7).

Por lo tanto, la motivación intrínseca se refiere a la motivación que viene desde el interior de un individuo y que lo incentiva a realizar una actividad por

placer o preferencia propia, sin que exista de por medio alguna recompensa externa o del exterior.

Motivación extrínseca.

La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad.

Para Olvera (2013), la motivación extrínseca “tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.)” (p. 7).

Esta motivación es propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Es decir, que la motivación extrínseca se produce cuando las personas se orientan a la satisfacción de las necesidades inferiores.

Marín y Velasco (2005) citado en Olvera (2013), distinguieron tres dimensiones motivacionales:

Dimensión de condiciones motivacionales internas, externas y de relación entre lo interno y lo externo. En las condiciones internas se entienden tres categorías: lo fisiológico, lo psicológico y lo psicosocial. En esta dimensión se describen fenómenos que tienen lugar en el interior del organismo motivado. Su relevancia radica en la capacidad de imprimir preferencia, persistencia y vigor al comportamiento humano. En las condiciones externas, comprende una categoría de variables constituidas por eventos externos (grupo y puesto de trabajo, la tarea) y otra por personas y agentes (comportamientos típicos de jefes, colegas, subalternos). Contienen variables externas al organismo, propias del medio organizacional y del puesto de trabajo. Condiciones de relación entre lo interno y externo, que muestran cómo las personas con determinadas categorías de necesidades valoran cierto tipo de condiciones de trabajo. (p. 64).

Por lo tanto, la motivación extrínseca está dada por factores externos de un individuo, y estos son recompensas externas o del exterior, que los atrae a realizar una acción por lo que se recibirá a cambio por ese trabajo, estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea por sí misma no podría proporcionar.

Factores determinantes de la motivación laboral

Vásquez (2007) citado en Erazo y Herrera (2014), sostuvo que "hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales" (p. 17).

Factores determinantes individuales.

De acuerdo con Vásquez (2007) citado en Erazo y Herrera (2014), estos factores de enfocan en que existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual:

Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente "lo haré" de la motivación. En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente "lo puedo hacer" de la motivación. (p. 17).

Por tanto, las metas individuales de los trabajadores, como también las expectativas y resultados, son determinantes para la motivación a nivel individual.

Factores institucionales.

El rol de una organización es motivar a sus trabajadores con la finalidad de comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas.

Vásquez (2007) citado en Erazo y Herrera (2014), detalló los siguientes factores institucionales que afectan la motivación laboral: esfuerzo para aumentar la competencia laboral, provisión de recursos y procesos, retroalimentación

relacionada con el desempeño laboral y aspectos más indirectos como cultura laboral.

Factores influencias culturales y de usuarios

Un factor a tomar en cuenta en las organizaciones que prestan servicios es la cultura social, ya que este factor puede afectar a la motivación de los trabajadores a través de la interacción con los usuarios y a medida en que los trabajadores se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella el trato de los usuarios puede afectar su motivación y determinar un buen o mal servicio.

Según Vásquez (2007) citado en Erazo y Herrera(2014), "en casos en que existe una relación social entre el usuario y el trabajador, es posible que ambas partes se sientan motivadas a dar un tratamiento más educado y empático entre sí" (p.18).

Importancia de la motivación laboral

Kelly (2008) comentó que la capacidad para motivar a un equipo y trabajar con él tiene tanta importancia como el conocimiento técnico y una mentalidad analítica. El estilo de liderazgo que adopte el jefe determina la cantidad de esfuerzo que realiza el personal. Un gerente que desea lograr excelentes resultados no debe ignorar la salud psicológica de su personal. Esto es particularmente importante en la actualidad cuando el equilibrio de poder dentro de las compañías está cambiando a favor de los empleados más calificados. Para motivar al personal es necesario prestar atención a las relaciones humanas. Una atmósfera placentera y relajada conduce con mayor rapidez al logro de los objetivos.

Ramírez, Abreu y Badii (2008), mencionaron que el tema de la motivación de los trabajadores y su aplicación metódica en el ámbito del trabajo adquiere fuerza recién desde la segunda mitad del siglo pasado, cuando se comenzaron a utilizar conceptos y metodologías específicas de las ciencias del comportamiento aplicadas a la relación entre el hombre y su trabajo. Encontrar, desarrollar y mantener una motivación laboral adecuada tiene una relevancia práctica esencial. Dentro de una organización el factor humano juega un papel fundamental ya que

son las personas quienes realizan las funciones de planear, organizar, dirigir y controlar con el objetivo de que la organización opere en forma eficiente y eficaz.

Espada (2006) citado en Enríquez (2014), definió a la motivación como un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional. La motivación es un factor que se realimenta con la aportación de todos. No va en una sola dirección, la motivación debe ser interactiva y de esta forma se comparte mejor; soportar siempre la responsabilidad de motivar a los demás exclusivamente es una carga que se hace difícil e insoportable, en cambio cuando las das y la recibes divides por la mitad tu obligación y tu desgaste energético y la comparten los demás.

Blumen, Chaleff y Riggio (2008), indicó que las personas necesitan tener interés en el entorno y estar motivados a interactuar con él. Es decir, el desarrollo es el resultado de interacciones recíprocas entre los organismos y el entorno, que a su vez actualizan el potencial genético del organismo. Por lo tanto, a mayor interacción entre el organismo y el entorno, mayor realización del potencial genético.

Kelly (2008) mencionó que la motivación es una fuerza motriz. Si desea motivar a la gente debe conocer sus motivos y satisfacer sus necesidades.

El futuro de las organizaciones y el potencial de los empleados están entrelazados; los destinos están conectados. Una organización sólo puede llegar a ser la mejor versión de sí misma en la medida que el personal que la dirige se esfuerce por llegar a ser la mejor versión de sí mismo. La empresa podrá explorar su potencial en la medida que su equipo ejecutivo y sus gerentes y empleados exploren su potencial como individuos. Enríquez(2014).

Dimensiones de motivación laboral

McClelland (1961) dimensionó la motivación en: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Dimensión 1: Necesidad de logro

McClelland (1961) citado en Robbins y Judge (2009) manifestaron que la necesidad del logro, impulsa para alcanzar objetivos y seguir adelante, superar las normas y criterios establecidos al realizar las actividades, y mejorar constantemente las propias realizaciones; orientación a la excelencia, a luchar por el triunfo.

Robbins (2004) citado en Pérez y Verastegui (2013) manifestaron que es evidente que este tipo de individuos se orientan por objetivos, son proactivos al tomar iniciativas, siendo este tipo de cualidades, altamente apreciadas en las empresas.

Es importante para el éxito organizacional demostrando que el crecimiento económico de las empresas tiene una relación estrecha con los niveles de necesidad de logro de sus miembros. (Peiró y Prieto, 2007).

Dimensión 2: Necesidad de poder

Para McClelland (1961) citado en Newstrom(2011), la necesidad de poder es el deseo que impulsa tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos para que se comporten en una forma que de otro modo no harían, y cambiar situaciones.

Peiró y Prieto (2007), manifestó que las personas con elevada necesidad de poder prefieren situaciones competitivas y orientadas hacia el estatus, están preocupados por ganar prestigio e influencia más que por una realización efectiva.

Mientras que para Newstrom (2011), la gente motivada es excelente administradora si sus impulsos la inclinan a obtener poder institucional y no poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en la conducta ajena para el bien de la organización.

Según Robbins (2004) citado en Pérez y Verastegui (2013), estos individuos quieren trabajar y se interesan en el respeto a sí mismos; influyen,

adiestran, enseñan o animan a los demás a conseguir logros, se interesan por el prestigio de su grupo de trabajo.

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

McClelland (1961) citado en Robbins y Judge (2009) precisó que la necesidad de afiliación hace referencia al deseo de las personas de ser aceptadas por los demás, de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Por su parte, Newstrom (2011) señaló que las personas con fuerte necesidad de afiliación, tienden a agrandar y buscar la aprobación de los demás, y prefieren las situaciones cooperativas a las competitivas, trabajando mejor cuando se les elogian sus actitudes favorables de cooperación.

Para Robbins (2004) citado en Pérez y Verastegui(2013), los individuos que tienen esta alta necesidad no son los directivos ni líderes más eficientes, ya que les cuesta mucho tomar decisiones difíciles sin preocuparse por disgustar a los demás.

A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.

Marco conceptual

Autofocalización negativa

Se auto culpa, tiene sentimientos de indefensión e incapacidad, resignación, dependencia, pérdida de control y pesimismo. Sandín y Chorot (2003).

Búsqueda de apoyo social

Identifica personas y redes de apoyo que puedan aportarle al adecuado manejo de la situación estresante. Sandín y Chorot (2003).

Estilos de afrontamiento

“Constituyen acciones generales, tendencias personas las cuales ayudarán a llevar a cabo una estrategia para poder afrontar la situación estresante” ChuquiHuaccha y Soto (2014, p. 32).

Estrés

Conjunto de respuestas de tipo automático que el cuerpo produce ante situaciones estresantes de forma natural, dichas situaciones deben ser interpretadas como amenazantes para que la reacción pronta sea la de ubicar al sujeto en estado de alerta. Yanes (2008).

Evitación

Se concentra en otras cosas, prefiere no pensaren el problema. Sandín y Chorot (2003).

Expresión emocional abierta

Descarga el mal humor con los demás, insulta, es hostil, irritable y se desahoga con los demás. Sandín y Chorot (2003).

Focalizado en la situación o problema

Analiza las causas, planea y ejecuta soluciones para afrontar la situación. Sandín y Chorot (2003).

Motivación

Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Manrique(2006) citado en Arcos (2014).

Motivación laboral

Consiste en el acto de animar a los trabajadores con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. Manrique (2006) citado en Arcos (2014).

Necesidad de afiliación

Esta necesidad pertenece al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir, de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. McClelland(1961) citado en Pérez (2015).

Necesidad de logro

Se representa como la búsqueda del esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. McClelland(1961) citado en Pérez(2015).

Necesidad de poder

Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían si de ellos dependiera, es decir, se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. McClelland(1961) citado en Pérez(2015).

Reevaluación positiva

Reconoce el evento estresante pero se centra en los aspectos positivos de la situación.Sandín y Chorot (2003).

Religión

Acude a creencias religiosas para afrontar la situación, pues siente que ha perdido el control.Sandín y Chorot (2003).

1.3 Justificación**Justificación teórica**

La variable estilo de afrontamiento del estrés se sustenta teóricamente en Sadin y Chorot (2003) quien dimensionó la variable en focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión. Por otro lado la variable motivación laboral se sustenta teóricamente en Steers y Braunstein (1976)

quienes realizaron una investigación de motivación laboral dimensionándolo en logro, poder y afiliación.

Justificación práctica

La presente investigación se sustenta de manera práctica porque luego de emitir las conclusiones se realizarán las recomendaciones de la investigación y en ella se ofrecerán las alternativas de solución a los problemas para que sean tomadas en cuenta como parte de la toma de decisiones a quienes les compete para la mejora al afrontamiento al estrés y la motivación de los colaboradores de la institución de salud.

1.4 Problema

A nivel internacional se evidencian problemas en el estilo de afrontamiento al estrés; y en diversas investigaciones se encuentran niveles bajos de afrontamiento al estrés por lo que los estilos de afrontamiento se pueden considerar como disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes situaciones. Sandín, Chorot, Santed y Jiménez(1995).

A nivel local, en el hospital Neoplásicas Coras (2012) realizó la investigación e informó que el 68% de enfermeras presenta experiencia profesional media, 20% alta y 12% baja; mientras que 72% de enfermeras adopta estrategias de afrontamiento ante el estrés por Aproximación, 20% estrategias entre Aproximación y Evitación; y solo 8% estrategias por Evitación. Por lo que se evidencia que existen niveles medios y bajos de estilos de afrontamiento del estrés en las enfermeras de esta institución de salud pública. Por lo que Sandín y Chorot, (2003) indicaron que los estilos de afrontamiento se podrían considerar a las habilidades habituales que llevan al individuo a razonar y proceder de manera más o menos permanente ante distintas situaciones, entretanto que las estrategias de afrontamiento se instaurarían según las diferentes situaciones que se presenten.

En la institución se observan problemas en el estilo focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión

emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión; lo que ocasiona que la motivación laboral se vea afectada.

Por otro lado en la institución de salud se observan dificultades en la motivación laboral; tales como: dificultades en la realización de tareas difíciles, en la mejora del logro laboral; dificultades en el trabajo bajo presión y competencia laboral; además se evidencian problemas en la construcción de relaciones de pertenencia al grupo, en la afiliación específicamente, por lo que la motivación laboral Olvera (2013) lo definió como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p. 6).

Por lo antes manifestado se expresan los siguientes problemas de investigación:

Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017?

¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017?

¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017

1.6 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Determinar la relación los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Determinar la relación entre estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Estilos de afrontamiento al estrés

Sandín y Chorot, (2003), indicaron que los estilos de afrontamiento se podrían considerar a las habilidades habituales que llevan al individuo a razonar y proceder de manera más o menos permanente ante distintas situaciones, entretanto que las estrategias de afrontamiento se instaurarían según las diferentes situaciones que se presenten.

V2: Motivación laboral

McClelland (1961) citado en Pérez (2015), manifestó que la motivación laboral es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección intensidad y rendimiento.

Definición operacional de las variables

V1: Estilo de afrontamiento al estrés

Conjunto de estrategias para medir el estilo de afrontamiento al estrés, tomando en cuenta las dimensiones focalizado en la solución del problema, autofocalización negativa, reevaluación positiva, expresión emocional abierta, evitación, búsqueda de apoyo social y religión, medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

V2: Motivación laboral

Conjunto de estrategias para medir la motivación laboral, tomando en cuenta las dimensiones necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, medido con un instrumento de escala de Likert.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Estilo de afrontamiento al estrés

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Focalizado en la solución del problema	Analizar las causas del Plan de acción	1, 8, 15, 22, 29, 36	Nunca 1
Autofocalización negativa	Autoculparse Autoconvencerse	2, 9, 16, 23, 30, 37	Pocas veces 2
Reevaluación positiva	Ver aspectos positivos	3, 10, 17, 24, 31, 38	A veces 3
Expresión emocional abierta	Irritarse Agresión	4, 11, 18, 25, 32, 39	Frecuentemente 4 Casi siempre 5
Evitación	Tratar de olvidar Otras actividades	5, 12, 19, 26, 33, 40	
Búsqueda de apoyo social	Pedir consejo Expresar sentimientos	6, 13, 20, 27, 34, 41	
Religión	Rezar Asistir a misa	7, 14, 21, 28, 35, 42	

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Necesidad de Logro	Tareas difíciles	4, 7, 11	Muy en desacuerdo=1	Bajo (5-7)
	Mejora y logro laboral	1, 10	En desacuerdo=2	Medio (8-16)
Necesidad de Poder	Presión y competencia	2, 5, 8	Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3	Alto (17-25)
	Influencia y control	11, 14	De acuerdo=4	
Necesidad de Afiliación	Construcción de relaciones Pertenencia a de grupo	3, 6, 9 12, 15	Muy de acuerdo=5	

2.3. Metodología

Paradigma de la investigación: Positivista

La presente investigación estuvo basada en la teoría positivista. En este paradigma, Kerlinger (1985), manifestó que:

Solo cuando el conocimiento se suele obtener de acuerdo a las reglas del método científico puede considerarse como tal, y sus leyes pueden usarse en la explicación y predicción de los fenómenos. La investigación llega a crear conocimientos y eventualmente su predicción. (p.18).

Asimismo, sustenta lo dicho, Kerlinger (2002) la investigación es “un proceso controlado, amoral, sistemático, público, crítico y empírico de los fenómenos naturales y suele guiarse por la teoría y por la hipótesis sobre las presuntas relaciones entre esos fenómenos”(p. 34).

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Método de investigación

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo cuando se recogieron y procesaron los datos de la investigación.

“El método hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” Sánchez y Reyes(2015, p.59).

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describió y caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se midió el grado de relación de las variables atención y hábitos de estudio.

La presente investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (p.45).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” Hernández, *et al.*(2014, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” Hernández, *et al.*(2014, p. 81).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” Hernández, *et al.*(2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” Hernández, *et al.*(2014, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

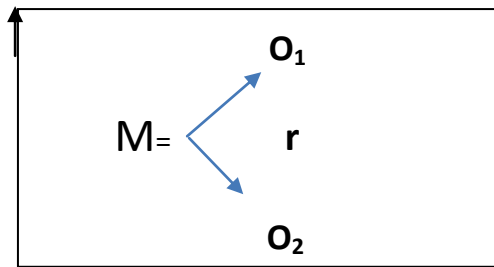


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

- m : 85 personal de salud
- O_1 : Observación sobre la variable estilos de afrontamiento al estrés
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- O_2 : Observación sobre la variable motivación laboral

2.6 Población y muestra

Población

La población estuvo compuesta por un total de 85 personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Tabla 3.

Distribución de la población del estudio

Población	Total
Médicos	22
Obstetras	8
Odontólogos	8
Enfermeras	14
Psicólogos	6
Nutricionistas	5
Técnicos de enfermería	12
Técnicos administrativos	10
Total	85

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión al personal de salud de la Microred Ate III 2017.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

Tabla 4.

Técnicas de los instrumentos de estilo de afrontamiento al estrés y motivación laboral

Técnica	Instrumento	Instrumento de registro
Encuesta	Cuestionario	Hojas, Lápices Plumones
Encuesta	Cuestionario	

Instrumento 1 : Estilos de afrontamiento al estrés

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Estilos de afrontamiento al estrés

Autor: Sandín y Chorot

Año:2003

Aplicación: Individual y colectivo.

Tiempo: De 15 a 20 minutos aproximadamente.

Este cuestionario tiene por finalidad conocer cómo se desenvuelven las personas en distintas situaciones, y qué tipo de conducta desarrolla para enfrentar dichas situaciones.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

- Nunca (1)
- Pocas veces (2)
- A veces (3)
- Frecuentemente (4)
- Casi siempre (5)

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5.

Validez de contenido del instrumento de estilo de afrontamiento de estrés por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Abel Rodriguez Taboada	08012553	Aplicable
2	Dra . Violeta Cadenillas Abornoz	09748659	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	07675570	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estuvo dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 6.

Estadístico de fiabilidad de estilo de afrontamiento de estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 980	42

Fuente: La base de datos

La escala de medición final se realizó mediante un baremo, el mismo que se elaboró de acuerdo a los intervalos que corresponden a las categorías respectivas.

Tabla 7.

Escalas y baremos de la variable afrontamiento del estrés

General	Cuantitativo							Cualitativo
	Dim 1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	Dim7	
113-168	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	Adecuado
56-112	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	Regular
0-55	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	0-7	Inadecuado

Instrumento para medir motivación laboral**Ficha técnica:**

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de motivación laboral

Autor: Steers, R., Braunstein, D.

Año:1976

Aplicación: Individual y colectivo.

Tiempo: De 15 a 20 minutos aproximadamente.

Este cuestionario tiene por finalidad conocer cómo se desenvuelven las personas en distintas situaciones, y qué tipo de conducta desarrolla para enfrentar dichas situaciones.

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta en base a la escala de Likert:

- 1 = "Muy en desacuerdo" (MD)
- 2 = "En desacuerdo" (ED)
- 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"(NAD)
- 4 = "De acuerdo" (DA)
- 5 = "Muy de acuerdo"(MA)

Validez

El presente trabajo se empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 8.

Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Abel Rodriguez Taboada	08012553	Aplicable
2	Dra . Violeta Cadenillas Abornoz	09748659	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	07675570	Aplicable

Fuente: Elaborado para la investigación por el autor

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, la confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable motivación laboral fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS 22.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 9.

Estadístico de fiabilidad de la motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 846	15

Fuente: La base de datos

La escala de medición final se realizó mediante un baremo, el mismo que se elaboró de acuerdo a los intervalos que corresponden a las categorías respectivas.

Tabla 10.

Escalas y baremos de la variable motivación laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (StatisticalPackageforthe Social Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con estudiantes por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de

parte de la dirección de la institución educativa como de los tutores por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11.

Niveles de la variable afrontamiento al estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	22	25,9
	Regular	47	55,3
	Adecuado	16	18,8
Total		85	100,0

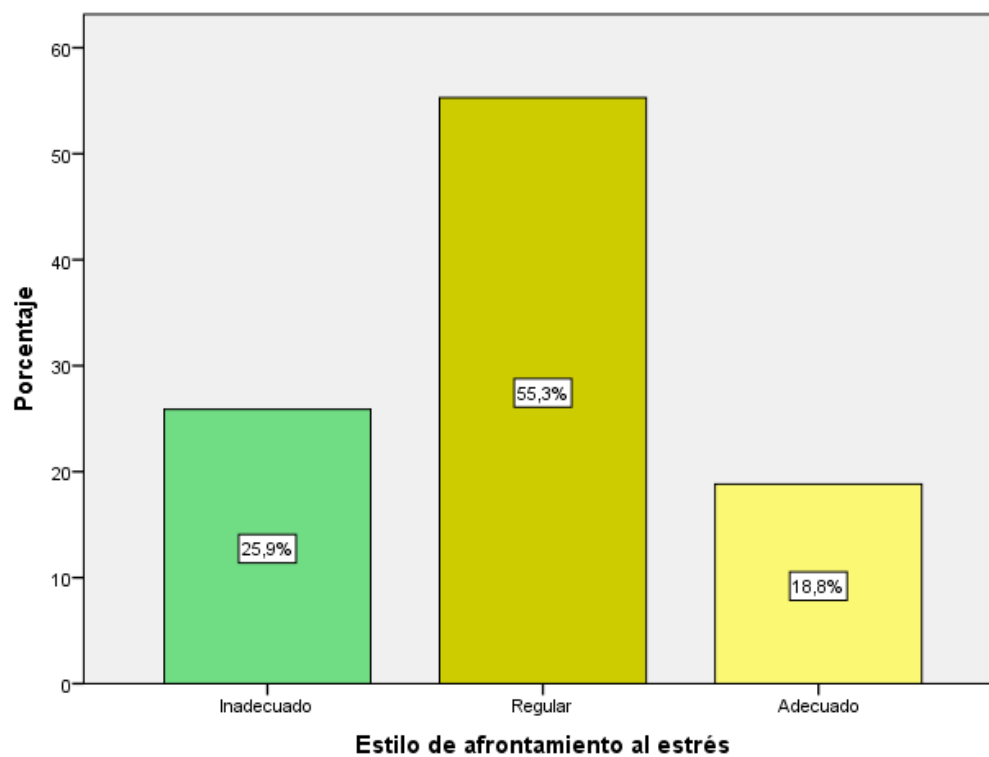


Figura 2. Niveles de la variable afrontamiento al estrés

En la tabla 11 y figura 2, se observa que de los encuestados, el 25.9% presentan un nivel inadecuado, el 55.3% presentan nivel regular y el 18.8% presenta un nivel adecuado con respecto a la variable afrontamiento al estrés.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	21	24,7
	Regular	33	38,8
	Adecuado	31	36,5
	Total	85	100,0

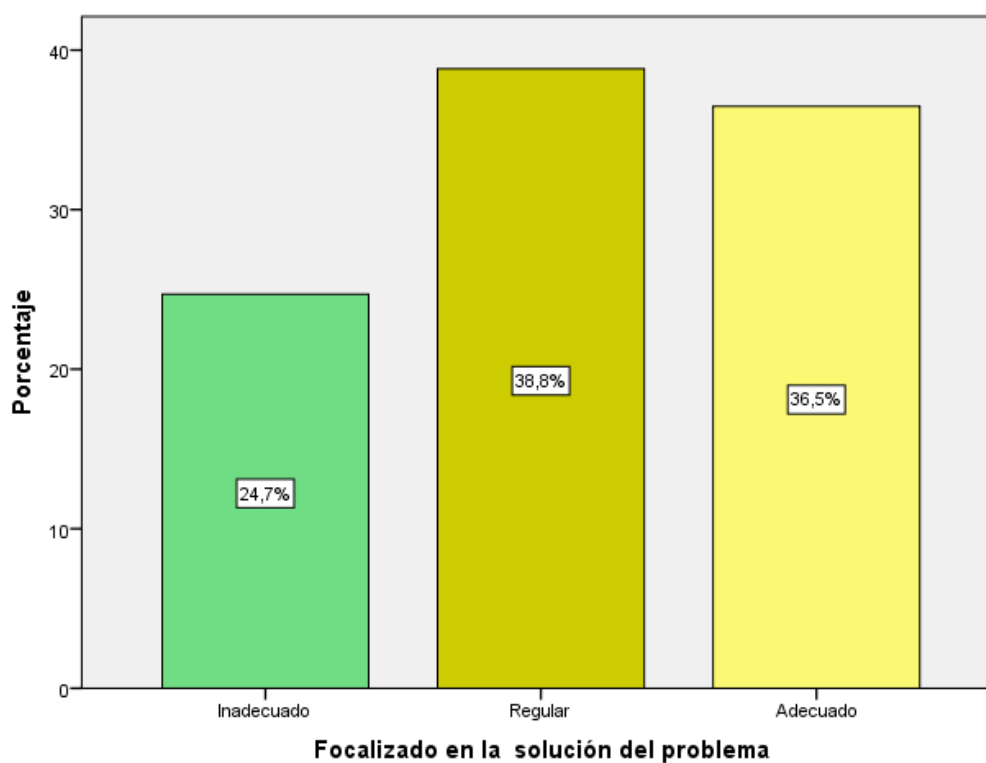


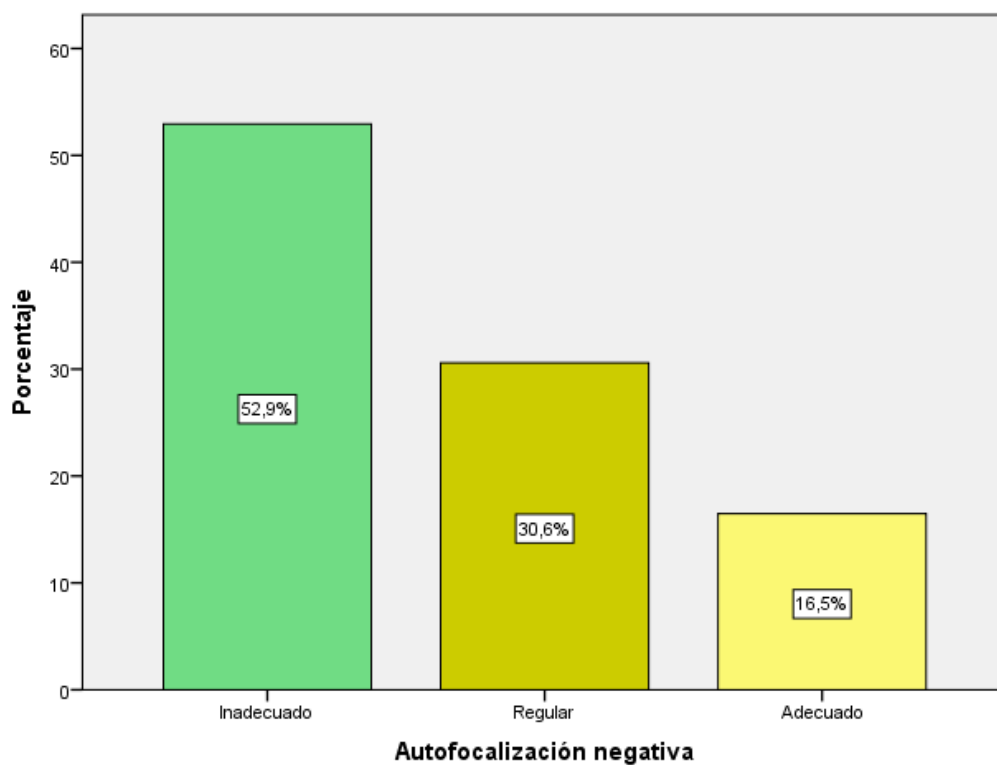
Figura 3. Niveles de la dimensión focalizado en la solución del problema

En la tabla 12 y figura 3, se observa que de los encuestados, el 24.7% presentan un nivel inadecuado, el 38.8% presentan nivel regular y el 36.5% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión focalizado en la solución del problema.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión autofocalización negativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	45	52,9
	Regular	26	30,6
	Adecuado	14	16,5
	Total	85	100,0

*Figura 4. Niveles de la dimensión autofocalización negativa*

En la tabla 13 y figura 4, se observa que de los encuestados, el 52.9% presentan un nivel inadecuado, el 30.6% presentan nivel regular y el 16.5% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión autofocalización negativa.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión reevaluación positiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	13	15,3
	Regular	39	45,9
	Adecuado	33	38,8
	Total	85	100,0

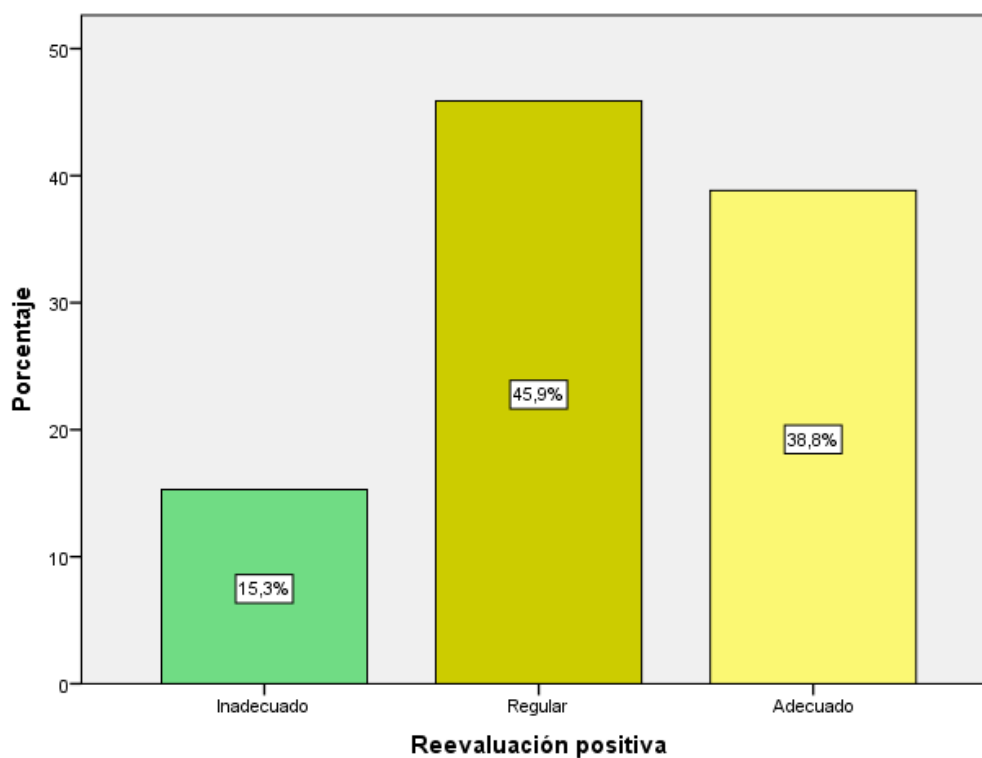


Figura 5. Niveles de la dimensión reevaluación positiva

En la tabla 14 y figura 5, se observa que de los encuestados, el 15.3% presentan un nivel inadecuado, el 45.9% presentan nivel regular y el 38.8% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión evaluación positiva.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión expresión emocional abierta

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	56	65,9
	Regular	16	18,8
	Adecuado	13	15,3
	Total	85	100,0

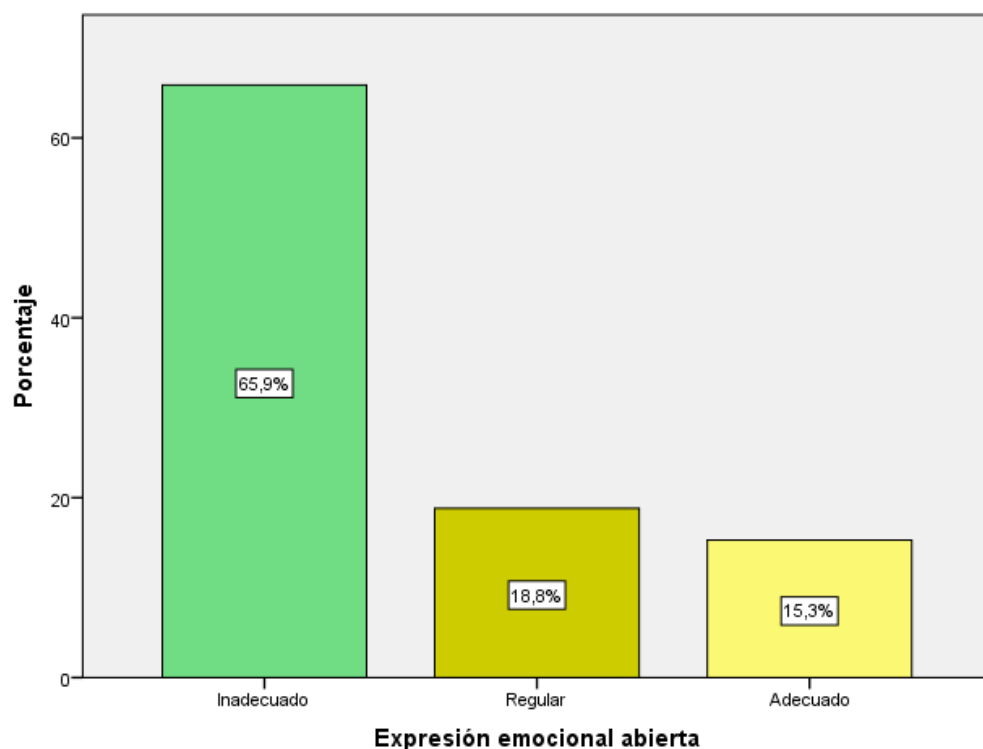


Figura 6. Niveles de la dimensión expresión emocional abierta

En la tabla 15 y figura 6, se observa que de los encuestados, el 65.9% presentan un nivel inadecuado, el 18.8% presentan nivel regular y el 15.3% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión expresión emocional abierta.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión evitación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	24	28,2
	Regular	38	44,7
	Adecuado	23	27,1
	Total	85	100,0

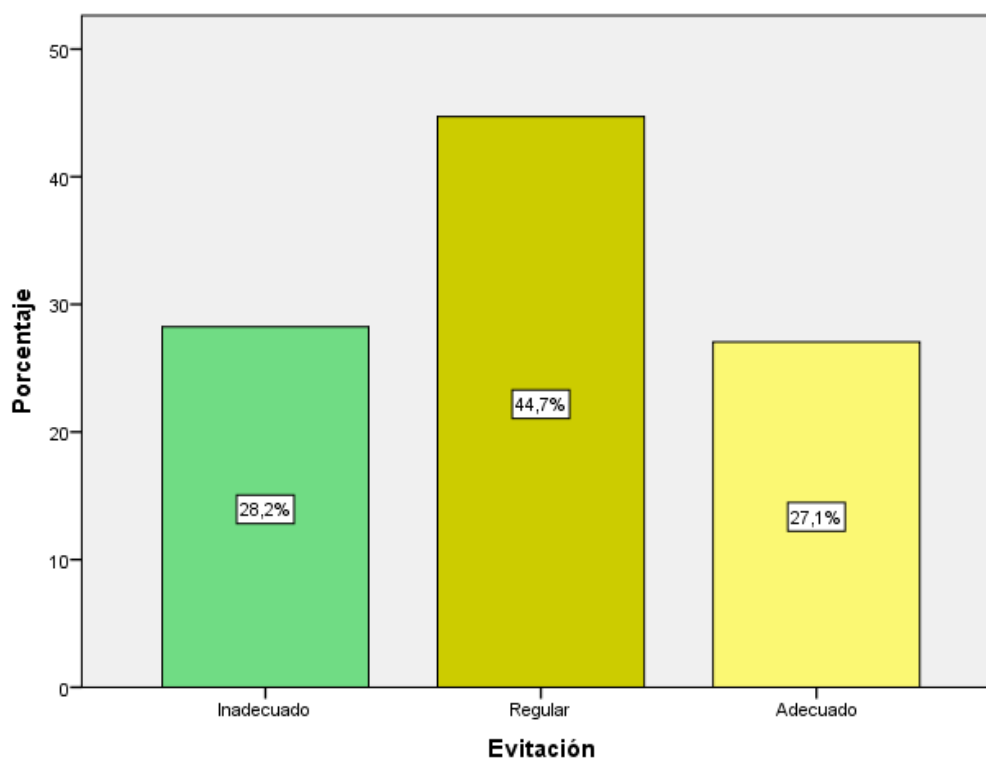


Figura 7. Niveles de la dimensión evitación

En la tabla 16 y figura 7, se observa que de los encuestados, el 28.2% presentan un nivel inadecuado, el 44.7% presentan nivel regular y el 27.1% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión evitación.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	17	20,0
	Refular	42	49,4
	Adecuado	26	30,6
	Total	85	100,0

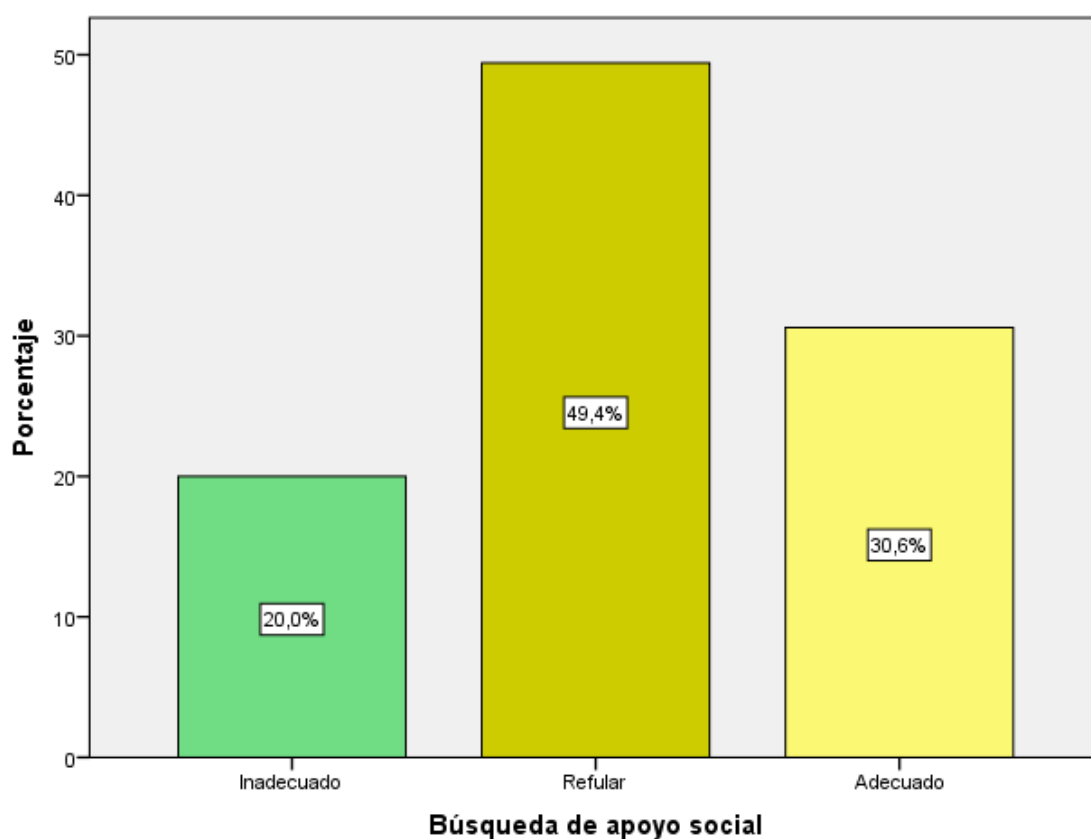


Figura 8. Niveles de la dimensión búsqueda de apoyo social

En la tabla 17 y figura 8, se observa que de los encuestados, el 20% presentan un nivel inadecuado, el 49.4% presentan nivel regular y el 30.6% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión búsqueda de apoyo social.

Tabla 18.

Niveles de la dimensión religión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	27	31,8
	Regular	30	35,3
	Adecuado	28	32,9
Total		85	100,0

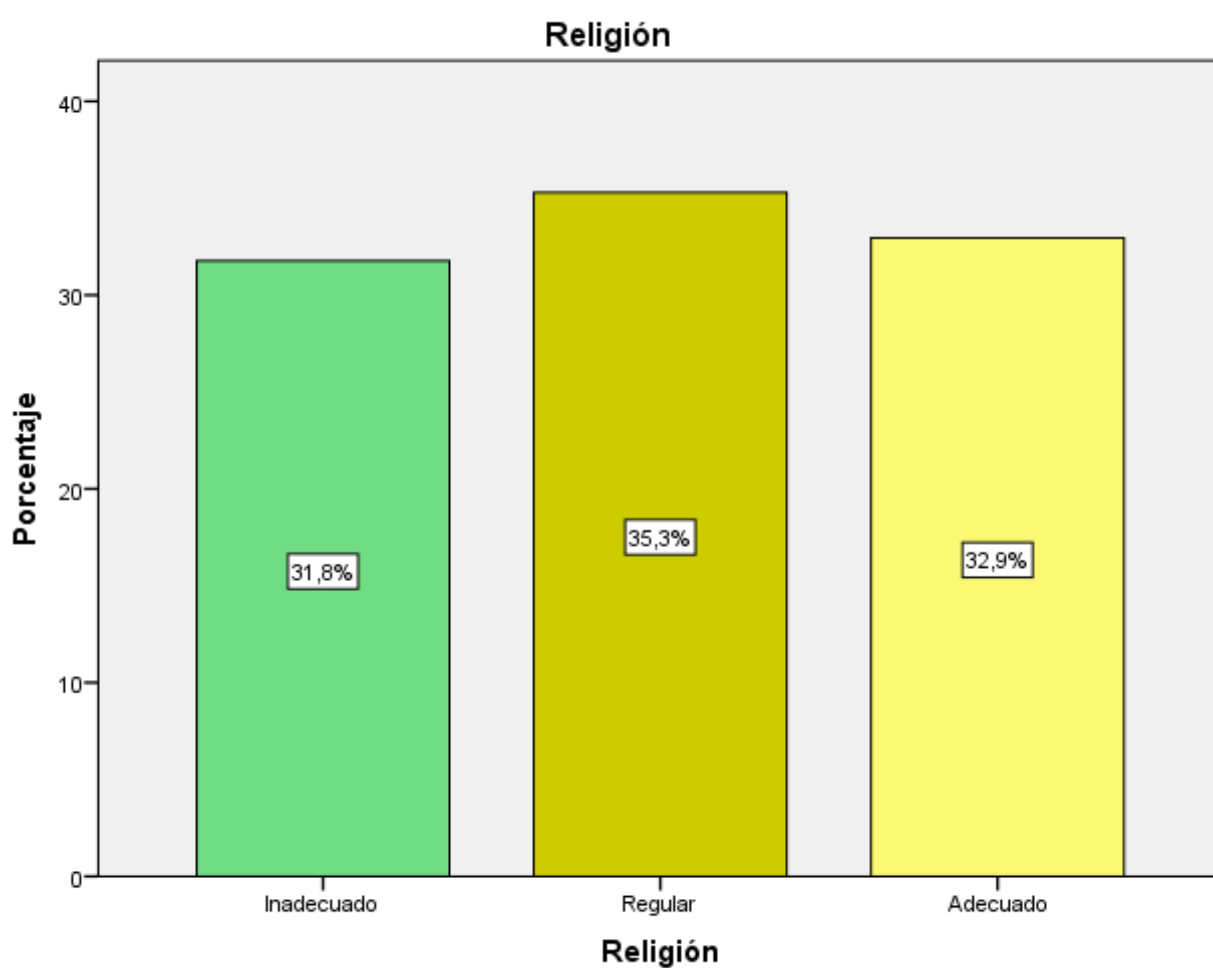


Figura 9. Niveles de la dimensión religión

En la tabla 18 y figura 9, se observa que de los encuestados, el 31.8% presentan un nivel inadecuado, el 35.3% presentan nivel regular y el 32.9% presenta un nivel adecuado con respecto a la dimensión religión.

Tabla 19.

Niveles de la variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	35,3
	Medio	43	50,6
	Alto	12	14,1
	Total	85	100,0

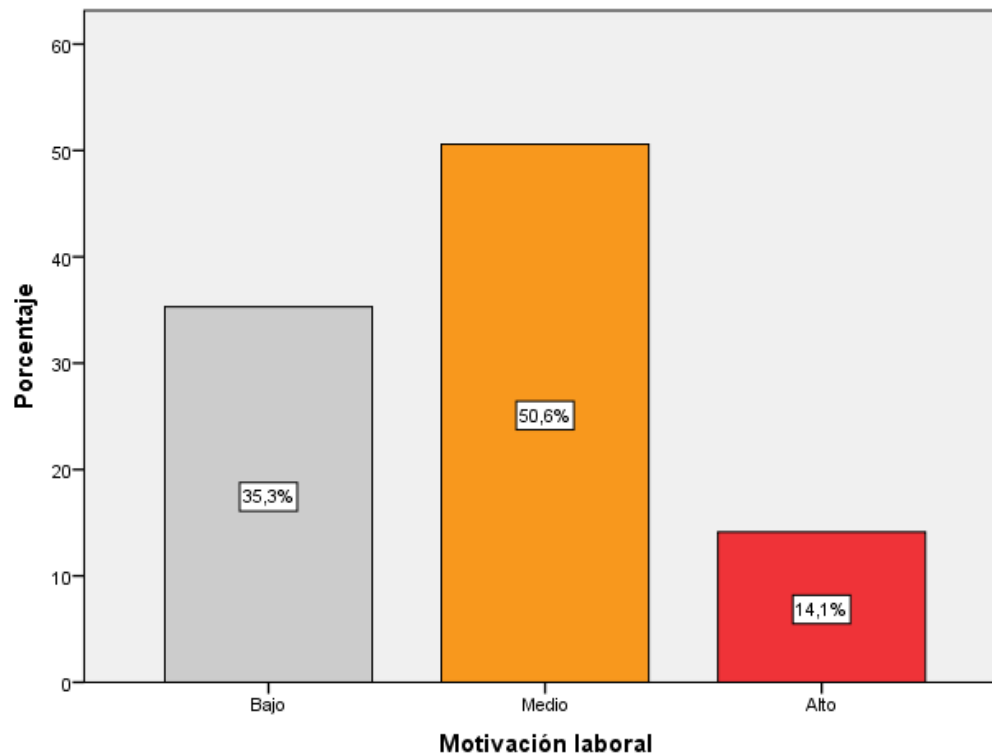


Figura 10. Niveles de la variable motivación laboral

En la tabla 19 y figura 9, se observa que de los encuestados, el 20% presentan un nivel inadecuado, el 49.4% presentan nivel regular y el 30.6% presenta un nivel adecuado con respecto a la variable motivación laboral.

Tabla 20.

Niveles de la dimensión necesidad de logro

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	36,5
	Medio	44	51,8
	Alto	10	11,8
	Total	85	100,0

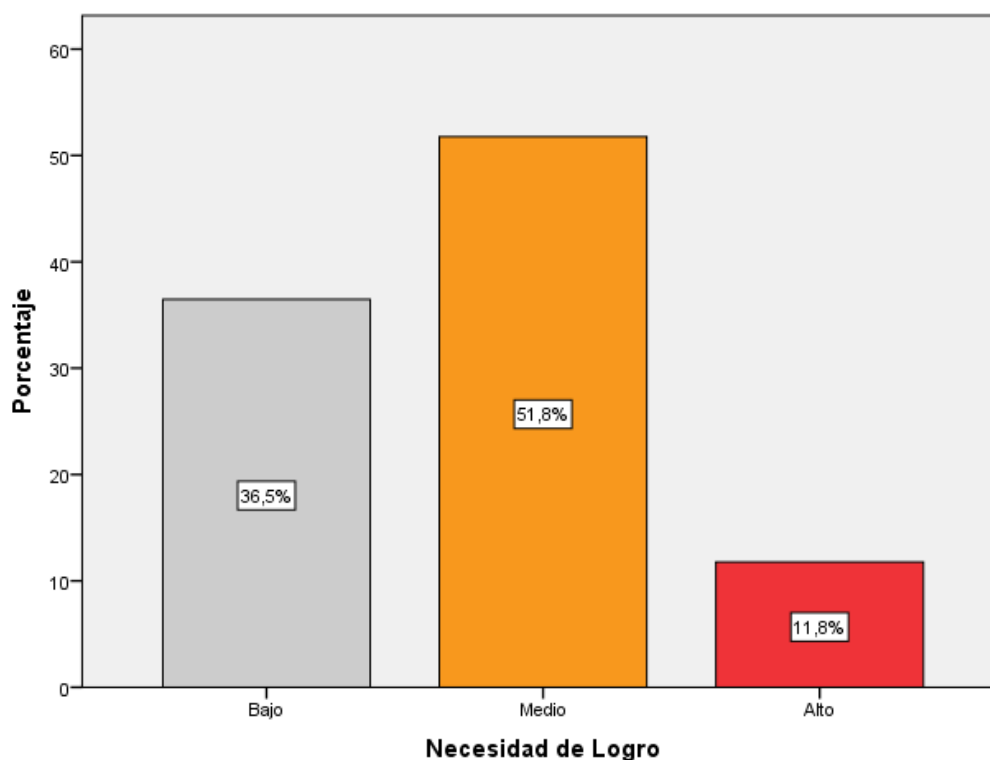


Figura 11. Niveles de la dimensión necesidad de logro

En la tabla 19 y figura 10, se observa que los encuestados, el 36.5% presentan un nivel bajo, el 51.8% presentan nivel medio y el 11.8% presenta un nivel alto con respecto a la dimensión necesidad de logro.

Tabla 21.

Niveles de la dimensión necesidad de poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	38,8
	Medio	41	48,2
	Alto	11	12,9
	Total	85	100,0

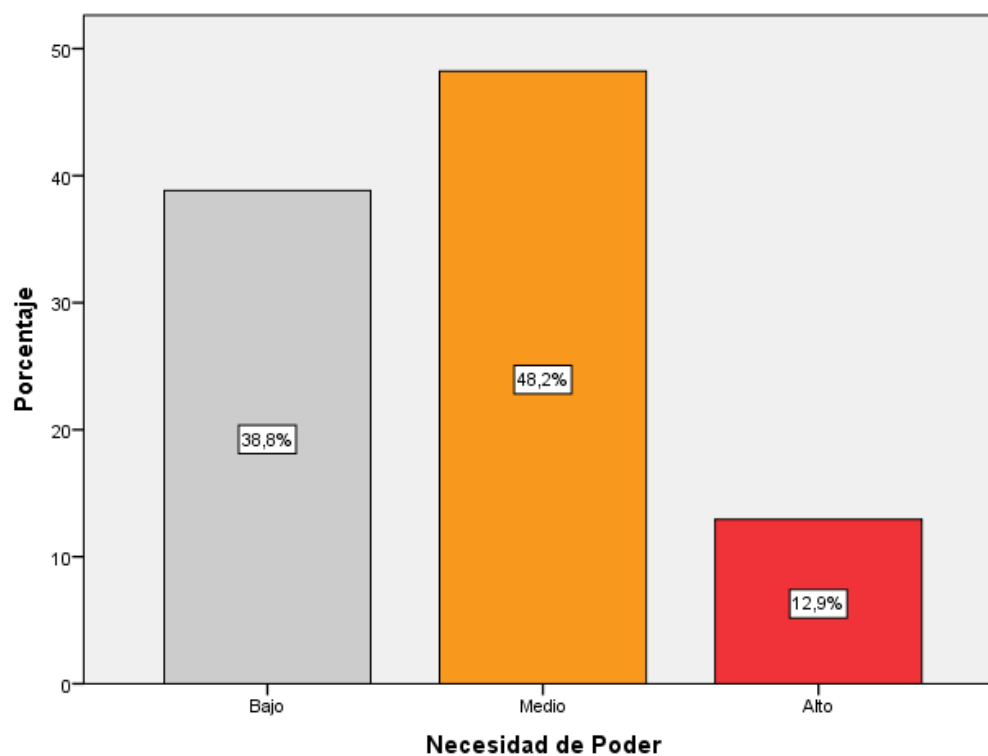


Figura 12. Niveles de la dimensión necesidad de poder

En la tabla 20 y figura 11, se observa que los encuestados, el 38.8% presentan un nivel bajo, el 48.2% presentan nivel medio y el 12.9% presenta un nivel alto con respecto a la dimensión necesidad de poder.

Tabla 22.

Niveles de la dimensión necesidad de afiliación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	36,5
	Medio	35	41,2
	Alto	19	22,4
	Total	85	100,0

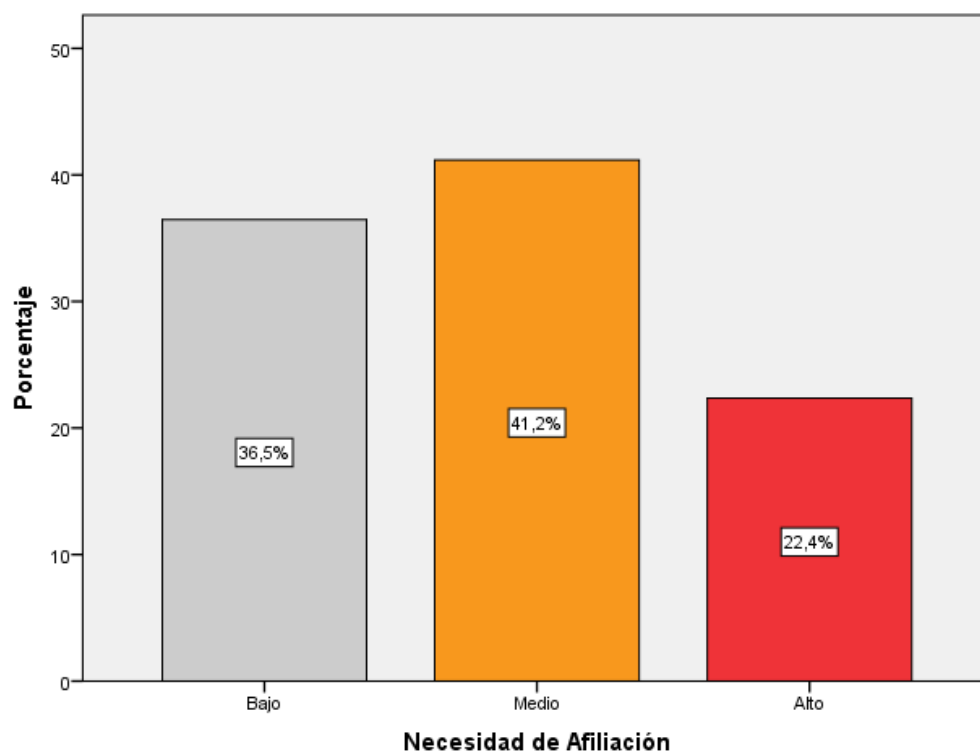


Figura 13. Niveles de la dimensión necesidad de afiliación

En la tabla 21 y figura 12, se observa que los encuestados, el 38.8% presentan un nivel bajo, el 48.2% presentan nivel medio y el 12.9% presenta un nivel alto con respecto a la dimensión necesidad de afiliación.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23.

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral

			Estilo de afrontamiento al estrés	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilo de	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
	afrontamiento	Sig. (bilateral)	.	,000
	al estrés	N	85	85
Motivación	laboral	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.764** lo que se interpreta al 99.99%** que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24.

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro

		Estilo de afrontamiento al estrés	Necesidad de logro
Rho de Spearman	Estilo de afrontamiento al estrés	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,774**
		N	,000
			85
Necesidad de logro	Necesidad de logro	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,774**
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.774** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25.

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder

		Estilo de afrontamiento al estrés	Necesidad de poder
Rho de Spearman	Estilo de afrontamiento al estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,765**
		N	,000
Necesidad de poder		Coeficiente de correlación	85
		Sig. (bilateral)	,765**
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.765** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26.

Correlación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación

		Estilo de afrontamiento al estrés	Necesidad de afiliación
Rho de Spearman	Estilo de afrontamiento al estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,674**
		N	,000
Necesidad de afiliación		Coeficiente de correlación	85
		Sig. (bilateral)	,674**
		N	,000
			85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.674** lo que se interpreta al 99.99% *la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, coincidiendo con la investigación de Corral (2015) y los resultados mostraron que el bienestar psicológico está relacionado significativamente con Claridad Emocional y Reparación Emocional. Las estrategias de afrontamiento relacionadas significativamente con el bienestar fueron Resolución de problemas, Expresión emocional, Reestructuración cognitiva y Apoyo social. Claridad emocional y Resolución de problemas predijeron el Bienestar psicológico Total. Se discuten las implicaciones de estos resultados para el diseño de formación destinada a favorecer el bienestar psicológico del voluntariado. Del mismo modo Erazo y Herrera (2014) indicaron que la motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos. Existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales. Es importante desarrollar la motivación laboral puesto que según Tello (2010) Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros y concluyó que el afrontamiento está asociado a Burnout.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en

el personal de salud de la Microred Ate III 2017, coincidiendo con la investigación de Camacho, Escalante, Quispe y Salazar (2014) concluyeron que la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación. Coincidiendo además con Barón (2013) concluyó que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí. Coincidiendo con la definición de Robbins (2004, citado en Pérez y Verastegui, 2013) manifestaron que es evidente que este tipo de individuos se orientan por objetivos, son proactivos al tomar iniciativas, siendo este tipo de cualidades, altamente apreciadas en las empresas.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, coincidiendo con la investigación de La necesidad de poder es el deseo que impulsa tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos para que se comporten en una forma que de otro modo no harían, y cambiar situaciones. (McClelland(1961) citado en Newstrom (2011)). Y la gente motivada es excelente administradora si sus impulsos la inclinan a obtener poder institucional y no poder personal. El poder institucional es la necesidad de influir en la conducta ajena para el bien de la organización. (Newstrom, 2011).

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, coincidiendo con la investigación de Vásquez (2013) concluyó que los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud y estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la

salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados. Coincidiendo con la definición de (McClelland, 1961, citado en Robbins y Judge, 2009) que indicó que la necesidad de afiliación hace referencia al deseo de las personas de ser aceptadas por los demás, de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,764.

Segunda: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre el los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,774$.

Tercera: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre el los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,765.

Cuarta: De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre el los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,674.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al director de la Microred Ate III, planificar y organizar talleres psicológicos de afrontamiento al estrés puesto que a la luz de los resultados se observó niveles bajos afrontamiento y los talleres tienen que incluir temas de focalizar soluciones a los problemas, desarrollo de autofocalización negativa, poder dominar las expresiones emocionales abiertas y de este modo evitar la irritación y agresión; puesto que está relacionada a la motivación laboral.

Segunda: Se recomienda al director de la Microred Ate III, realizar talleres de desarrollo de necesidad de logro para que el personal pueda alcanzar mejorar los niveles de desempeño de tareas difíciles y mejorar y logros laborales.

Tercera: Se recomienda al director de la Microred Ate III, realizar talleres de desarrollo de las necesidades de poder y de este modo desarrollar trabajar bajo presión y de manera competente, además de influencia y control.

Cuarta: Se recomienda al director de la Microred Ate III, realizar talleres de desarrollo de las necesidades de afiliación para poder construir las relaciones de pertenencia al grupo de trabajo.

VII. Referencias Bibliográficas

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (ed): *Advances in Experimental Social Psychology*, pp. 276-299. Nueva York: Academic Press.
- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Arcos, M. (2014). *La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A.* (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Blumen, L., Chaleff, I. y Riggio R. (2008). *The art of followerhip*. San Francisco, CA: Warren Bennis Book.
- Byrne, D. (1964). Repression–sensitization as a dimension of personality. En B A Maher (Ed), (1964) *Progress in Experimental Personality Research* (pp. 169–220). New York: Academic Press.
- Camacho, V., Escalante, V., Quispe, L. y Salazar, M. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Rev enferm Herediana*, 7(2):111-117.
- Carmona, D. (2014). *Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de venezolana de turismo (Venetur S.A)*. México: Colegio Universitario Hotel Escuela De Los Andes Venezolanos.

- Carver, C., Scheier, M. y Weintraub, J. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267 - 283.
- Chacón, E. y Valverde, L. (2014). *Estrategias de afrontamiento y nivel de sobrecarga en el cuidador informal de la persona con alzheimer. Hospital regional docente de Trujillo, 2013*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. 8ª edición. México: McGraw-Hill.
- Chuqui huaccha, C. y Soto, Y. (2014). *Estilos de afrontamiento en pacientes con enfermedad renal crónica terminal en programa de hemodiálisis del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen – 2013*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza.
- Connor-Smith, J. y Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080-1107. doi:10.1037/0022-3514.93.6.1080
- Coras, D. (2012). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés y su relación con la experiencia profesional de enfermeras de sala de operaciones, en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2011*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Corral, M. (2015). *Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: estudio preliminar para el diseño de acciones formativas*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.
- Deci, E. y Ryan, R. (1980). Self-determination theory: When mind mediates behavior. *Journal of Mind and Behavior*, 1, 33-43.

- Díaz, M. (2014). *Relación entre personalidad, afrontamiento y apoyo social con Burnout, calidad de vida profesional y salud, en bomberos de Gran Canaria*. (Tesis doctoral). España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Dunahoo, L., Hobfoll, S., Monnier, J., Hulsizer, M. y Johnson, R. (1998). There's more than rugged individualism in coping. Part 1: Even the lone ranger had Tonto. *Anxiety, Stress and Coping*, 11, 137-165.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de maestría). México: Universidad de Montemorelos.
- Erazo, Y. y Herrera, F. (2014). *Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández-Abascal, E. (1997). Estilos y estrategias de afrontamiento. En E.G. Fernández-Abascal, F.Palmero, M. Chóliz & F. Martínez (Eds.), *Cuaderno de prácticas de motivación y emoción* (pp. 189-206). Madrid: Pirámide.
- Furnham, A. (2011). *Psicología Organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.
- González, M. Lacasta, M. y Ordóñez, A. (2009). *El síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología*. Madrid: Médica Panamericana.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P., (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). D.F., México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. Nueva York. Wiley.

- Hobfoll, S. (1989) . Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Kelly, M. (2008). *El gerente de los sueños*. México: Empresa Activa.
- Lazarus, R. y Folkman, S (1986).*Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. (1993).Coping Theory and Research: Past, Present and Future. *Psychosomatic Medicine*, 55, 234-247.
- López, G. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Lucas, M. (2014).*Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Manrique, A. (2006). Motivación Laboral. Importancia de la Motivación en la Empresa.*Revista virtual motivación*,(1), p. 6-14. Recuperado de http://issuu.com/auracmanriqued/docs/revista_virtual_motivacion
- Marín, A. y Velazco, M. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. *Revista de Estudios Gerenciales de la Universidad Icesi*, 69-82.
- Martín, M., Jiménez, M. y Fernández-Abascal, E. (2000). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3A). *Revista electrónica de motivación y emoción*, 3(4), 85-98.

- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1961). *DC El Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Co.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Miller, S. (1980). When is a little knowledge a dangerous thing? Coping with stressful events by monitoring vs. blunting. En S. Levine y H. Ursin (Eds.), *Coping and health*. New York: Plenum Press.
- Montalvo, M. (2012). *Subjetividad y afrontamiento en pacientes con cáncer de mama del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Moos, R. y Schaefer, J. (1993). Coping resources and processes: current concepts and measures. En L. Golberger y S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*, 234-57. Nueva York: Kree Press.
- Morán, C. (2005). *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: AmarúEdiciones.
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. España: Universidad de Cantabria.
- Nelson, B. (2005). *1001 formas de motivar a los empleados*. Bogotá, Colombia. Norma S.A.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la*

Constructora Furoiani Obras y Proyectos. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria.* Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=999vCQAAQBAJ&pg=PA427&dq=ESTRATEGIAS+DE+AFRONTAMIENTO+SANDIN&hl=es&source=gbs_to_c_r&cad=4#v=onepage&q=ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%20SANDIN&f=false

Peiró, J. y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto.* Madrid: Síntesis Psicología.

Pérez, J. y Verástegui, A. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – caso Avícola Vera E.I.R.L. – 2012.* (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.

Pérez, N. (2015). *Motivación laboral: factores más relevantes.* (Tesis de maestría). España: Universidad de Oviedo.

Quintero, R. y Valdez, A. (2013). *Estilos de afrontamiento y sobrecarga en cuidadores primarios de pacientes en hemodiálisis.* (Tesis de licenciatura). México: Instituto Tecnológico de Sonora.

Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de hacer.* Base de datos EBSCO.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Education.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.

- Roth, S. y Cohen, L. (1986). Approach, Avoidance and Coping with Stress. *American Psychologist*, 41(7), 813-819.
- Rubio, L. (2015). *Estrategias de afrontamiento: Factores determinantes e impacto sobre el bienestar en la tercera edad*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Granada.
- Sandin, B., Chorot, P., Santed, M. y Jiménez, M. (1995). *Trastornos psicósomáticos*. España: Belloch
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (2ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: UNMSM.
- Vaca, L. (2016). *Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el sistema nacional de nivelación y admisión en la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: UNMSM.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: John Wiley.

- Yánes, J. (2008). *El control del estrés y el mecanismo del miedo*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=GroLZ2CSTo0C&printsec=frontcover&dq=estr%C3%A9s&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=estr%C3%A9s&f=false
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.

Anexos

Anexo A: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral del personal de enfermería del personal de salud de la Microred Ate III 2017.						
AUTOR: Irene Ramirez Macollunco						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral del personal de salud de la Microred Ate III 2017.?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro del personal de personal de salud de la Microred Ate III 2017.?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder del personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>2017 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación personal de salud de la Microred Ate III 2017.?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral del personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro del personal de personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Determinar la relación los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Determinar la relación entre estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación del personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral del personal de salud personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis 1</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro del personal de salud personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Hipótesis 2</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p>	Variable 1: Estilos de afrontamiento al estrés			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			Focalizado en la solución del problema	Analizar las causas Plan de acción	1, 8, 15, 22, 29, 36	Nunca 1 Pocas veces 2 A veces 3 Frecuentemente 4 Casi siempre 5
			Autofocalización negativa	Autoculparse Autoconvencerse	2, 9, 16, 23, 30, 37	
			Reevaluación positiva	Ver aspectos positivos	3, 10, 17, 24, 31, 38	
			Expresión emocional abierta	Irritarse Agresión	4, 11, 18, 25, 32, 39	
			Evitación	Tratar de olvidar Otras actividades	5, 12, 19, 26, 33, 40	
			Búsqueda de apoyo social	Pedir consejo Expresar sentimientos	6, 13, 20, 27, 34, 41	
			Religión	Rezar Asistir a misa	7, 14, 21, 28, 35, 42	
			Variable 2: Motivación laboral			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores			
Necesidad de Logro	Tareas difíciles Mejorar y logro general	4, 7, 11 1, 10 2, 5, 8	1 = "Muy en desacuerdo" (MD) 2 = "En desacuerdo" (ED) 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (NAD) 4 = "De acuerdo" (DA) 5 = "Muy de acuerdo" (MA)			
Necesidad de Poder	Presión competencias	11, 14 3, 6, 9				
Necesidad de Afiliación	Influencia y control Construcción de relaciones Pertenenencia de grupo	12, 15				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: sustantiva, Nivel: Descriptivo, Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental: Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo constituida por 80 trabajado res personal de salud de la Microred Ate III 2017.</p>	<p>Variable 1: Estilos de afrontamiento al estrés Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre originar : Cuestionario de estilos de afrontamiento al estrés Autores : Sandin y Chorot Año: 2003 Lugar : Perú Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre originar : Cuestionario de la motivación laboral Autores : Steers, R., Braunstein, D. Año: 1976 Lugar : Perú Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Figuras de barras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicó Rho de Spearman</p>

Anexo B: Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Instrucciones:

A continuación se describen formas de pensar y/o comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente cuando 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. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problema más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0	1	2	3	4
NUNCA	POCAS VECES	A VECES	FRECUENTEMENTE	CASI SIEMPRE

¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?

DIMENSION: Focalizado en la solución del problema (FSP)

1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente..... 0 1 2 3 4
2. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados..... 0 1 2 3 4
3. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo..... 0 1 2 3 4
4. Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema..... 0 1 2 3 4
5. Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas..... 0 1 2 3 4
6. Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema..... 0 1 2 3 4

DIMENSION: Autofocalización negativa (AFN)

7. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal 0 1 2 3 4
8. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas 0 1 2 3 4
9. Comprendí que yo fui el principal causante del problema 0 1 2 3 4
10. Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.... 0 1 2 3 4
11. Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema 0 1 2 3 4
12. Me resigné a aceptar las cosas como eran 0 1 2 3 4

DIMENSION: Reevaluación positiva (REP)

13. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema..... 0 1 2 3 4
14. Intenté sacar algo positivo del problema 0 1 2 3 4
15. Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás 0 1 2 3 4
16. Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes 0 1 2 3 4
17. Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»..... 0 1 2 3 4
18. Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor..... 0 1 2 3 4

DIMENSION: Expresión emocional abierta (EEA)

- | | |
|--|-----------|
| 19. Descargué mi mal humor con los demás..... | 0 1 2 3 4 |
| 20. Insulté a ciertas personas | 0 1 2 3 4 |
| 21. Me comporté de forma hostil con los demás | 0 1 2 3 4 |
| 22. Agredí a algunas personas | 0 1 2 3 4 |
| 23. Me irrité con alguna gente | 0 1 2 3 4 |
| 24. Luché y me desahogué expresando mis sentimientos | 0 1 2 3 4 |

DIMENSION: Evitación (EVT)

- | | |
|---|-----------|
| 25. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas | 0 1 2 3 4 |
| 26. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema..... | 0 1 2 3 4 |
| 27. Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema..... | 0 1 2 3 4 |
| 28. Procuré no pensar en el problema | 0 1 2 3 4 |
| 29. Practiqué algún deporte para olvidarme del problema | 0 1 2 3 4 |
| 30. Intenté olvidarme de todo | 0 1 2 3 4 |

DIMENSION: Búsqueda de apoyo social (BAS)

- | | |
|--|-----------|
| 31. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía | 0 1 2 3 4 |
| 32. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema..... | 0 1 2 3 4 |
| 33. Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema..... | 0 1 2 3 4 |
| 34. Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me
encontraba mal | 0 1 2 3 4 |
| 35. Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir | 0 1 2 3 4 |
| 36. Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité
manifestar mis sentimientos | 0 1 2 3 4 |

DIMENSION: Religión (RLG)

- | | |
|--|-----------|
| 37. Asistí a la Iglesia | 0 1 2 3 4 |
| 38. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.) | 0 1 2 3 4 |
| 39. Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema | 0 1 2 3 4 |
| 40. Tuve fe en que Dios remediaría la situación | 0 1 2 3 4 |
| 41. Recé..... | 0 1 2 3 4 |
| 42. Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar..... | 0 1 2 3 4 |

Anexo C: Documentos de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Focalizado en la solución del problema (FSP)							
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	✓		✓		✓		
2	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	✓		✓		✓		
3	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	✓		✓		✓		
4	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	✓		✓		✓		
5	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	✓		✓		✓		
6	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Autofocalización negativa (AFN)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	✓		✓		✓		
8	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	✓		✓		✓		
9	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	✓		✓		✓		
10	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	✓		✓		✓		
11	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	✓		✓		✓		
12	Me resigné a aceptar las cosas como eran	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reevaluación positiva (REP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	✓		✓		✓		
14	Intenté sacar algo positivo del problema	✓		✓		✓		
15	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	✓		✓		✓		
16	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	✓		✓		✓		
17	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	✓		✓		✓		
18	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	✓		✓		✓		

Dimensión 4 Expresión emocional abierta (EEA)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Descargué mi mal humor con los demás	✓		✓		✓	
20	Insulté a ciertas personas	✓		✓		✓	
21	Me comporté de forma hostil con los demás	✓		✓		✓	
22	Agredí a algunas personas	✓		✓		✓	
23	Me irrité con alguna gente	✓		✓		✓	
24	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	✓		✓		✓	
Dimensión 5 Evitación (EVT)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	✓		✓		✓	
26	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
27	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
28	Procuré no pensar en el problema	✓		✓		✓	
29	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
30	Intenté olvidarme de todo	✓		✓		✓	
Dimensión 6 Búsqueda de apoyo social (BAS)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	✓		✓		✓	
32	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	✓		✓		✓	
33	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	✓		✓		✓	
34	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	✓		✓		✓	
35	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	✓		✓		✓	
36	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	✓		✓		✓	
Dimensión 7 Religión (RLG)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Asistí a la Iglesia	✓		✓		✓	
38	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	✓		✓		✓	
39	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	✓		✓		✓	
40	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	✓		✓		✓	
41	Recé	✓		✓		✓	
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ABEL RODRIGUEZ TABOADA DNI: 07012553

Especialidad del validador: TEMATICO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...17...de...12...del 2016...

Abel Rodríguez Taboada

 Dr Abel Rodríguez Taboada
 Firma del Experto Informante.
 C.Ps P 0032

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Focalizado en la solución del problema (FSP)							
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	✓		✓		✓		
2	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	✓		✓		✓		
3	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	✓		✓		✓		
4	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	✓		✓		✓		
5	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	✓		✓		✓		
6	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Autofocalización negativa (AFN)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	✓		✓		✓		
8	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	✓		✓		✓		
9	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	✓		✓		✓		
10	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	✓		✓		✓		
11	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	✓		✓		✓		
12	Me resigné a aceptar las cosas como eran	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reevaluación positiva (REP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	✓		✓		✓		
14	Intenté sacar algo positivo del problema	✓		✓		✓		
15	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	✓		✓		✓		
16	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	✓		✓		✓		
17	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	✓		✓		✓		
18	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	✓		✓		✓		

	Dimensión 4 Expresión emocional abierta (EEA)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	Descargué mi mal humor con los demás	✓		✓		✓		
20	Insulté a ciertas personas	✓		✓		✓		
21	Me comporté de forma hostil con los demás	✓		✓		✓		
22	Agredí a algunas personas	✓		✓		✓		
23	Me irrité con alguna gente	✓		✓		✓		
24	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	✓		✓		✓		
	Dimensión 5 Evitación (EVT)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	✓		✓		✓		
26	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	✓		✓		✓		
27	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	✓		✓		✓		
28	Procuré no pensar en el problema	✓		✓		✓		
29	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	✓		✓		✓		
30	Intenté olvidarme de todo	✓		✓		✓		
	Dimensión 6 Búsqueda de apoyo social (BAS)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
31	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	✓		✓		✓		
32	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	✓		✓		✓		
33	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	✓		✓		✓		
34	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	✓		✓		✓		
35	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	✓		✓		✓		
36	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	✓		✓		✓		
	Dimensión 7 Religión (RLG)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
37	Asistí a la Iglesia	✓		✓		✓		
38	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	✓		✓		✓		
39	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	✓		✓		✓		
40	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	✓		✓		✓		
41	Recé	✓		✓		✓		
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: DR. JESSICA PALACIOS GARAY DNI: 00370757

Especialidad del validador:..... METODOLOGA

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 12 del 2016


Dr. Jessica Paula Palacios Garay
C.P.P. n° 0300970757

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Focalizado en la solución del problema (FSP)							
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	✓		✓		✓		
2	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	✓		✓		✓		
3	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo	✓		✓		✓		
4	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema	✓		✓		✓		
5	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas	✓		✓		✓		
6	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Autofocalización negativa (AFN)	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	✓		✓		✓		
8	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	✓		✓		✓		
9	Comprendí que yo fui el principal causante del problema	✓		✓		✓		
10	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación	✓		✓		✓		
11	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema	✓		✓		✓		
12	Me resigné a aceptar las cosas como eran	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Reevaluación positiva (REP)	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	✓		✓		✓		
14	Intenté sacar algo positivo del problema	✓		✓		✓		
15	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	✓		✓		✓		
16	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes	✓		✓		✓		
17	Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga»	✓		✓		✓		
18	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor	✓		✓		✓		

Dimensión 4 Expresión emocional abierta (EEA)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
19	Descargué mi mal humor con los demás	✓		✓		✓	
20	Insulté a ciertas personas	✓		✓		✓	
21	Me comporté de forma hostil con los demás	✓		✓		✓	
22	Agredí a algunas personas	✓		✓		✓	
23	Me irrité con alguna gente	✓		✓		✓	
24	Luché y me desahogué expresando mis sentimientos	✓		✓		✓	
Dimensión 5 Evitación (EVT)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas	✓		✓		✓	
26	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
27	Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
28	Procuré no pensar en el problema	✓		✓		✓	
29	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema	✓		✓		✓	
30	Intenté olvidarme de todo	✓		✓		✓	
Dimensión 6 Búsqueda de apoyo social (BAS)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	✓		✓		✓	
32	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema	✓		✓		✓	
33	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema	✓		✓		✓	
34	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal	✓		✓		✓	
35	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir	✓		✓		✓	
36	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos	✓		✓		✓	
Dimensión 7 Religión (RLG)		SI	NO	SI	NO	SI	NO
37	Asistí a la Iglesia	✓		✓		✓	
38	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	✓		✓		✓	
39	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema	✓		✓		✓	
40	Tuve fe en que Dios remediaría la situación	✓		✓		✓	
41	Recé	✓		✓		✓	
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de 12 del 20 16

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del evaluador: temático

- ¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Augusto Ricardo Fernández Lara
 Mg. Adm. en Educ.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en competencia y ganar	✓		✓		✓		
4	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
5	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
6	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
7	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
8	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JESSICA PALACIOS GARAY DNI: 00370757

Especialidad del validador: MEDICINA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 12 del 2016

Jessica Palacios

Dr. Jessica Paola Palacios Garay

Cepi # 0300370757

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en competencia y ganar	✓		✓		✓		
4	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
5	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
6	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
7	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
8	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: ABEL RODRIGUEZ TABDADA DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMATICO

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 12 del 2016



Dr. Abel Rodríguez Tabdada
 Psicólogo
 C.P. P-0032

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Necesidad de logro							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
3	Me gusta trabajar en competencia y ganar	✓		✓		✓		
4	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
5	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
6	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
7	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
8	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Necesidad de poder	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
12	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo	✓		✓		✓		
13	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Necesidad de afiliación	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 15 de 12 del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del evaluador: temático

- ¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- ³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Augusto Ricardo Fernández Lara
 Mg. Adm. en Ed. Educ.

Anexo D: Confiabilidad de la v1. Estilos de afrontamiento al estrés

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
2	4	3	2	1	3	2	1	1	1	1	0	0	3	1	2	3	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	4	3	4	3		
3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4		
4	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
5	4	3	4	4	4	4	0	1	2	0	0	0	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	1	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4		
7	3	2	2	4	4	4	1	0	0	2	3	3	4	3	3	4	4	4	0	0	3	0	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4
8	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
9	4	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0	3	4	3	3	3	3	1	0	0	0	1	0	3	3	3	3	2	3	2	3	0	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2		
10	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	1	3	4	4	2	3	3	1	0	1	0	1	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
11	2	2	3	2	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	0	0	0	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	4	4	2	
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	0	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
13	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	1		
14	4	3	3	3	3	3	0	2	2	1	0	1	0	3	4	3	4	3	2	0	1	0	1	1	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	4	2	4	4	4	2		
15	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0		
16	3	3	3	2	4	3	1	0	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	0	0	0	0	0	0	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	
17	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	4	3	4	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	1	0	2	0	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	
19	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
20	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	0	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4		
22	4	4	3	4	3	4	0	0	2	1	2	1	4	3	3	4	3	3	1	0	1	0	1	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
23	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3		
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3		
25	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	2	2	4	4	4	3	3	1	1	1	1	0	1	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
28	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0	0	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4		
29	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
30	3	3	3	2	3	2	1	2	2	0	0	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	0	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1		

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	42

Interpretación

La confiabilidad de la variable afrontamiento del estrés tiene 0.980 puntos, interpretándose como alta confiabilidad.

Anexo E: Confiabilidad de la v2: motivación laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	3	2	2	5	1	2	5	2	3	5	3	3	3	2
2	3	3	4	5	5	2	3	1	5	5	3	5	3	3	3
3	5	4	5	1	5	5	3	4	5	5	4	1	3	4	2
4	5	4	3	1	5	5	1	1	4	5	5	1	5	5	5
5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
6	1	5	3	4	5	5	1	1	5	5	4	5	4	4	5
7	1	5	4	5	5	3	1	1	1	5	5	1	5	5	5
8	3	4	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5
9	3	3	5	5	3	5	5	5	1	3	5	1	4	3	5
10	1	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5
11	5	4	5	2	3	3	1	3	2	5	5	1	3	5	5
12	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3
13	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	5	1	3	5	5
14	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	1	1	5	2
15	3	3	5	3	3	5	3	1	3	3	5	1	5	3	3
16	3	4	5	1	5	5	3	3	3	4	5	5	2	5	3
17	1	1	5	3	4	3	1	4	5	5	5	1	5	5	5
18	1	3	5	3	5	3	2	1	2	5	5	5	4	5	5
19	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2
20	4	4	3	3	5	1	3	3	2	2	5	1	2	5	1
21	5	4	5	2	3	3	1	4	2	5	5	1	5	5	5
22	3	5	5	5	5	1	1	5	3	5	1	1	3	3	5
23	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
24	2	1	5	5	5	5	2	1	3	1	5	1	1	2	5
25	3	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5
26	3	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	3	2	5
27	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5
28	1	5	5	3	5	3	1	3	3	5	5	1	5	3	5
29	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
30	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	15

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de motivación laboral es altamente confiable con una puntuación de **0,846** puntos.

Anexo F: Base de datos de la V1 Estilos de afrontamiento al estrés

N°	Focalizado en la solución del problema							Autofocalización negativa					Reevaluación positiva						Expresión emocional abierta						Evitación						Busqueda de apoyo social						Religión						V2							
	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	19	20	21	22	23	24	D4	25	26	27	28	29	30	D5	31	32	33	34	35	36	D6		37	38	39	40	41	42	D7
1	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	3	2	13	2	3	1	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	1	1	11	1	3	1	18	94	
2	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	1	13	2	2	2	2	4	2	14	1	2	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	1	2	4	14	4	2	1	2	2	2	13	93
3	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	2	2	2	13	###
4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3	1	1	1	1	1	8	0	1	1	0	1	1	1	3	0	1	1	1	1	7	2	1	1	2	1	1	8	1	1	0	0	0	0	2	28
5	2	2	2	2	2	2	12	2	2	0	3	2	1	10	3	3	3	3	3	3	18	1	1	0	0	0	1	3	3	3	3	3	1	3	16	2	2	2	3	1	1	11	3	2	1	3	3	3	15	85
6	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	1	2	12	1	2	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	1	10	2	3	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	80
7	3	3	3	2	2	3	16	3	3	2	2	3	3	16	3	3	2	2	3	3	16	3	3	1	3	2	3	15	3	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	4	3	18	###
8	2	2	2	0	2	2	10	0	1	2	2	3	3	11	1	2	0	2	2	2	9	0	2	2	2	2	1	9	2	2	2	0	2	2	10	2	2	1	0	2	2	9	2	4	4	4	4	4	22	80
9	3	2	3	3	2	3	16	0	0	0	1	0	0	1	3	4	4	4	3	2	20	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	3	0	3	13	2	2	2	2	2	2	12	2	0	0	1	1	0	4	67
10	3	2	3	3	3	3	17	2	2	1	2	2	2	11	3	3	2	2	3	3	16	2	2	1	1	2	2	10	2	3	1	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	98
11	3	3	3	4	4	4	21	2	1	1	0	1	1	6	3	4	3	4	3	3	20	3	2	1	1	2	3	12	3	3	4	3	3	2	18	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	4	4	1	18	###
12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	1	0	0	2	38	
13	3	2	2	3	2	2	14	0	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	3	2	0	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	85	
14	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23	4	2	4	4	4	4	22	2	4	4	4	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23	###
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	2	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	2	4	4	4	4	4	22	4	4	1	4	4	3	20	1	4	4	4	4	4	21	###
16	3	4	4	4	3	3	21	2	2	3	1	3	1	12	3	3	3	3	3	3	18	1	0	1	0	1	3	6	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	3	3	0	10	95
17	4	4	0	2	1	4	15	4	1	0	2	4	4	15	2	0	4	1	1	2	10	2	4	2	0	4	1	13	1	0	1	1	2	2	7	2	0	1	1	2	3	9	3	1	0	2	1	1	8	77
18	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	###	
19	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	35
20	4	3	4	4	4	4	23	0	1	2	0	0	0	3	4	4	4	4	4	4	24	0	0	0	0	1	0	1	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	###
21	4	3	3	2	2	2	16	0	0	0	0	0	0	0	3	4	3	3	3	3	19	1	0	0	0	1	0	2	3	3	3	3	2	3	17	2	3	0	1	2	2	10	3	3	2	2	2	2	14	78
22	3	3	3	4	3	4	20	2	3	3	2	2	1	13	3	4	4	2	3	3	19	1	0	1	0	1	2	5	3	2	4	4	4	21	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	4	22	###	
23	2	2	3	2	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	12	1	0	0	0	1	2	4	1	2	3	3	3	15	2	2	2	2	2	3	13	2	1	3	4	4	2	16	73	

24	4	3	3	3	3	3	19	0	2	2	1	0	1	6	0	3	4	3	4	3	17	2	0	1	0	1	1	5	2	4	4	4	4	3	21	2	2	1	2	1	2	10	3	4	2	4	4	2	19	97
25	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	3	0	3	0	2	0	0	0	2	4	3	0	0	0	0	3	20	
26	3	3	3	2	4	3	18	1	0	1	2	1	2	7	3	3	3	3	3	2	17	0	0	0	0	0	0	3	3	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	4	1	12	81	
27	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	0	1	0	3	1	1	0	1	1	0	4	1	0	0	1	0	1	3	1	1	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	31
28	4	3	4	4	4	3	22	1	2	1	2	2	2	10	3	3	4	4	4	4	22	1	0	2	0	1	1	5	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	20	###		
29	3	3	4	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	4	4	23	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	23	4	2	4	4	4	4	22	4	4	2	4	4	4	22	###		
30	3	2	2	2	2	3	14	1	1	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	3	16	2	1	1	0	1	2	7	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	18	99	
31	3	4	4	4	2	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	22	4	2	4	4	4	4	22	###		
32	4	4	3	4	3	4	22	0	0	2	1	2	1	6	4	3	3	4	3	3	20	1	0	1	0	1	2	5	2	3	3	4	4	3	19	3	2	3	3	2	3	16	3	4	3	4	4	3	21	###
33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	2	2	2	3	15	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	18	###	
34	2	1	1	1	2	2	9	0	0	2	2	2	2	8	4	2	2	1	2	2	13	2	0	1	0	0	2	2	3	2	2	2	0	2	11	2	2	2	0	2	2	10	2	2	2	4	2	2	14	67
35	4	4	3	4	4	4	23	0	0	0	0	1	0	1	2	4	4	2	2	2	16	0	1	1	1	1	2	6	2	3	1	2	1	2	11	4	4	2	2	4	4	20	2	1	3	4	4	2	16	93
36	3	2	4	2	0	4	15	0	0	0	1	0	1	2	3	2	3	3	2	1	14	0	0	1	0	1	1	3	0	0	2	3	3	1	9	3	3	3	2	3	4	18	1	0	0	3	3	0	7	68
37	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	2	2	2	17	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	18	###	
38	3	3	3	3	4	3	19	0	2	0	0	0	0	2	2	2	3	2	3	3	15	0	0	1	0	1	2	4	2	2	3	3	4	4	18	3	3	4	3	2	3	18	3	4	4	3	4	4	22	98
39	3	4	4	3	3	3	20	0	1	0	1	0	0	2	4	3	3	3	3	3	19	2	0	0	0	0	1	3	3	3	3	3	4	4	20	1	3	3	3	3	3	16	2	2	3	4	4	2	17	97
40	4	3	4	4	4	3	22	2	3	3	1	1	1	11	3	3	4	3	3	3	19	1	1	1	1	2	2	8	3	4	3	3	2	2	17	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	2	16	###
41	1	1	1	2	2	2	9	2	1	4	4	4	2	17	3	2	4	4	3	3	19	3	3	2	2	2	3	15	2	4	4	4	4	22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	###	
42	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	12	
43	2	2	1	0	1	1	7	0	0	1	2	2	1	6	4	4	3	1	3	3	18	1	2	2	0	1	0	6	1	2	2	3	0	2	10	2	2	1	1	0	0	6	0	2	0	2	0	2	6	59
44	3	1	3	2	3	2	14	2	3	2	4	2	4	17	1	2	3	2	3	2	13	3	2	2	3	4	4	18	2	1	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	17	###	
45	4	3	3	4	3	3	20	0	0	0	0	0	0	4	4	3	4	3	4	22	0	0	1	0	0	1	2	3	3	4	3	3	3	19	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	2	2	13	92	
46	3	2	1	3	3	3	15	0	1	2	1	0	1	5	2	3	4	4	3	3	19	3	0	2	1	2	2	10	2	3	3	3	0	1	12	2	3	3	3	2	3	16	1	0	1	4	3	2	11	88
47	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	0	2	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	0	0	1	37
48	3	3	3	4	3	3	19	1	1	2	0	1	1	6	3	3	4	4	3	3	20	1	0	1	0	2	1	5	2	2	2	1	2	1	10	3	4	4	3	3	4	21	1	0	0	0	1	0	2	83
49	1	2	1	1	1	1	7	2	2	0	1	2	2	9	3	3	3	3	3	4	19	0	0	1	0	1	3	5	3	3	3	3	0	1	13	3	3	3	3	3	3	18	0	0	0	3	2	0	5	76
50	1	2	1	1	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	2	4	2	1	2	2	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	3	0	3	1	12	3	3	2	1	1	1	11	43	

78	2	1	1	1	2	2	9	0	0	2	2	2	2	8	4	2	2	1	2	2	13	2	0	1	0	0	2	2	3	2	2	2	0	2	11	2	2	2	0	2	2	10	2	2	2	4	2	2	14	67	
79	4	3	4	4	3	2	20	1	0	1	1	0	1	4	4	4	2	2	2	2	16	0	0	0	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	2	3	3	16	4	4	3	3	4	2	20	97	
80	1	1	1	2	0	4	9	0	0	0	1	0	1	2	3	1	1	1	2	1	9	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	7	1	0	0	1	1	0	3	35	
81	0	0	0	2	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	12	
82	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	1	1	9	1	1	1	2	2	2	9	1	4	0	0	0	1	6	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	2	2	8	0	1	1	1	1	1	5	56	
83	2	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	3	2	13	2	3	1	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	1	1	11	1	3	1	18	94	
84	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	4	2	1	13	2	2	2	2	4	2	14	1	2	2	4	2	2	13	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	1	2	4	14	4	2	1	2	2	2	13	93	
85	1	1	0	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	2	1	2	9	2	0	1	0	1	2	6	1	2	1	2	0	2	8	2	2	1	1	2	2	10	2	0	2	1	1	2	8	52

Anexo G: Base de datos de la V2 Motivación laboral

N°	4	7	11	1	10	D1	2	5	8	11	14	D2	3	6	9	12	15	D3	V1
1	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	27
2	3	3	3	3	3	15	1	2	3	3	2	11	2	3	3	3	3	14	40
3	5	5	2	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	70
4	1	2	1	1	1	6	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	25
5	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	32
6	2	3	3	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	40
7	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	3	16	49
8	2	2	2	2	1	9	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	2	9	25
9	4	4	3	3	2	16	2	3	3	1	4	13	1	3	3	3	3	13	42
10	3	4	4	4	2	17	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	45
11	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	3	5	5	5	22	67
12	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	1	7	22
13	1	2	3	2	2	10	1	2	3	2	3	11	1	1	3	2	2	9	30
14	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24	67
15	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	5	21	68
16	4	3	3	3	2	15	2	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	19	51
17	3	3	4	4	3	17	5	1	5	1	4	16	4	1	1	4	5	15	48
18	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	47
19	2	2	3	1	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	6	22
20	2	1	2	3	1	9	2	3	2	5	5	17	2	3	5	3	3	16	42
21	4	3	2	2	2	13	2	2	2	5	5	16	5	3	3	5	3	19	48
22	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	18	54
23	4	3	3	3	2	15	2	2	2	4	4	14	4	4	3	3	3	17	46
24	4	2	3	3	2	14	2	3	2	5	5	17	5	4	5	4	4	22	53
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	8	1	1	1	1	1	5	18

26	4	4	3	4	2	17	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	18	52
27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
28	5	4	3	4	1	17	2	2	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	48
29	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17	53
30	4	4	3	2	2	15	2	2	2	3	2	11	3	3	4	3	3	16	42
31	4	5	3	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	3	5	22	67
32	4	3	3	4	3	17	3	3	3	5	4	18	4	4	4	4	3	19	54
33	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	47
34	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
35	3	2	2	3	3	13	3	3	3	4	4	17	5	3	3	3	3	17	47
36	3	3	3	3	2	14	2	2	4	4	3	15	4	4	4	3	3	18	47
37	5	5	4	5	3	22	3	3	5	5	3	19	4	4	3	3	3	17	58
38	3	4	3	5	1	16	3	3	4	5	4	19	3	4	4	2	2	15	50
39	5	5	4	4	3	21	3	4	3	5	4	19	4	4	4	3	3	18	58
40	4	5	4	4	3	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	19	56
41	3	2	3	3	3	14	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	2	14	44
42	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	21
43	3	2	3	2	3	13	3	3	2	2	3	13	4	2	2	2	2	12	38
44	5	1	2	2	2	12	2	3	3	4	4	16	4	4	4	2	3	17	45
45	4	3	3	3	2	15	2	2	2	4	4	14	4	4	4	5	5	22	51
46	3	4	3	3	2	15	2	3	3	4	4	16	5	4	4	5	5	23	54
47	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
48	4	3	3	3	2	15	2	2	2	5	5	16	5	5	4	4	4	22	53
49	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	3	11	2	1	2	1	1	7	27
50	3	2	2	3	2	12	4	2	2	3	2	13	2	2	2	3	2	11	36
51	2	3	1	3	4	13	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	44
52	3	4	4	3	2	16	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	44
53	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	67

54	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
55	3	2	2	3	2	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	3	3	16	44
56	2	1	1	1	1	6	2	3	1	1	3	10	1	2	1	1	1	6	22
57	5	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	4	16	46
58	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	3	17	53
59	5	3	3	5	2	18	2	3	2	5	4	16	4	5	4	4	4	21	55
60	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	47
61	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
62	4	3	4	4	3	18	3	3	4	5	5	20	5	4	4	4	5	22	60
63	5	2	5	3	3	18	3	3	3	4	4	17	5	3	3	5	3	19	54
64	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	19
65	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	21
66	3	2	2	3	2	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	3	3	16	44
67	2	1	1	1	1	6	2	3	1	1	3	10	1	2	1	1	1	6	22
68	3	4	3	3	2	15	2	3	3	4	4	16	5	4	4	5	5	23	54
69	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
70	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
71	3	2	2	3	2	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	3	3	16	44
72	2	2	3	1	1	9	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	1	6	22
73	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	19
74	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	21
75	3	2	2	3	2	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	3	3	16	44
76	2	1	1	1	1	6	2	3	1	1	3	10	1	2	1	1	1	6	22
77	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	47
78	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
79	4	3	4	4	3	18	3	3	4	5	5	20	5	4	4	4	5	22	60
80	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	19
81	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	21

82	3	2	2	3	2	12	2	3	3	4	4	16	4	3	3	3	3	16	44
83	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	27
84	3	3	3	3	3	15	1	2	3	3	2	11	2	3	3	3	3	14	40
85	2	1	1	1	1	6	2	3	1	1	3	10	1	2	1	1	1	6	22

Anexo H: Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017

Br. Irene Zenina Ramírez Macollunco

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre “Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017”. La investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 85 profesionales de distintas áreas de la Microred de Ate III. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable estilos de afrontamiento y motivación laboral; se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,764$, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre las variables estilos de afrontamiento y motivación laboral.

Palabras clave: Estilos de afrontamiento, motivación laboral

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between "Stress coping styles and work motivation in health personnel of Microred Ate III 2017". The research is of basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 85 professionals from different areas of the Microred de Ate III. To collect the data, the instruments of the variables of coping and labor motivation were used; The reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23). Descriptive analysis and correlation were performed using the Rho coefficient of Spearman, with a result of $Rho = 0.764$, interpreted as a high positive relation between the variables, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the Therefore, the results indicate that there is a significant relationship between the variables of coping styles and labor motivation.

Keywords: Coping styles, work motivation

Introducción

Corral (2015) en su investigación titulada "Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: estudio preliminar para el diseño de acciones formativas", tuvo como objetivo investigar las relaciones entre la inteligencia emocional, las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico en voluntariado de Cruz Roja. Un total de 52 voluntarios completaron medidas de inteligencia emocional (TMMS-24), estrategias de afrontamiento (CSI) y bienestar psicológico (BIEPS). Se incluyó un grupo control para comparar las puntuaciones. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico está relacionado significativamente con Claridad Emocional y Reparación Emocional. Las estrategias de afrontamiento relacionadas significativamente con el bienestar fueron Resolución de problemas, Expresión emocional, Reestructuración cognitiva y Apoyo social. Claridad emocional y Resolución de problemas predijeron el Bienestar psicológico Total. Se discuten las implicaciones de estos resultados para el diseño de formación destinada a favorecer el bienestar psicológico del voluntariado.

Definición de estilos de afrontamiento al estrés

Otero (2015) sostuvo que el estilo es el modo personal relacionamente estable que sería una forma habitual de hacer frente al estrés, es decir, es algún tipo de disposición o característica personal, con la que la que cotidianamente o de forma estereotipada el sujeto hace frente ante las situaciones que le sean amenazantes. Entonces, cuando exista una situación de estrés, la persona está en la capacidad de emplear varias estrategias con la tendencia a utilizar unas más que otras. En este aspecto, el afrontamiento es concebido una característica personal que hace similitud con los rasgos o etilos, donde la esencia del sujeto es un predisponente constante para enfrentar los acontecimientos.

Dimensión 1: Focalizado en la solución del problema

Según Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a las estrategias conductuales y cognitivas cuya finalidad es eliminar la procedencia del malestar, de esta forma cambia la situación generadora de estrés, por ello, los sujetos suelen intentar analizar qué causó el problema para poder enfrentarlo, seguir pasos previamente analizados, realizar un plan y llevarlo a cabo, hablar con los implicados y buscar una solución, hacer frente al estresor ejecutando varias posible soluciones que sean concretas.

Dimensión 2: Autofocalización negativa

Para Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a los pensamientos y conductas que se concentran en cosas como, convencerse de que sin importar lo que hiciera el sujeto siempre le saldría mal, no realizar nada concreto, puesto que las cosas suelen ser malas, ser el causante principal de la dificultad, sensación de indefensión para poder hacer algo que cambiara la situación, pensar en que por sí solo/a, no puede hacer algo para resolver lo que ocurre y resignarse.

Dimensión 3: Reevaluación positiva

Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), manifestaron que el individuo señala u otorga, cualidades y características positivas al estresor, por ejemplo pensar en lo bueno que hay en la vida y que hay gente que se preocupa por otros, que hay cosas más importantes para el sujeto, experimentar el hecho de que un acontecimiento evaluado como negativo para el sujeto puede convertirse en una oportunidad y que tal vez los resultados podrían haber sido más negativos aun.

Dimensión 4: Expresión emocional abierta

De acuerdo con Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a las estrategias destinadas a expresar emociones o liberarlas, por ejemplo a través de desahogar el mal humor con otros, insultar, comportamiento hostil, agresiones, irritarse con los demás, se convierte en una lucha y desahogo de sentimientos.

Dimensión 5: Evitación

Según Sandín y Chorot (2003) citado en Vaca (2016), se refiere a la huida, el sujeto no enfrenta la situación, por ello, aquí también se incluyen estrategias que niegan el problema, evasión de cogniciones o acciones relacionadas con el estresor, de ahí que se realizan acciones como concentrarse en otras cosas cuando se recordaba el problema, invertir más tiempo en el trabajo y otras actividades para olvidarse del estresor, salir a determinados lugares, procurar no pensar en la situación, practicar deporte o intentar olvidarse de todo.

Dimensión 7: Búsqueda de apoyo social

El sujeto busca apoyo por parte de otras personas así como de familiares o amigos, es decir pide ayuda o consejos; este tipo de afrontamiento puede validar u reconocer el evento así como favorecer al entendimiento y significación del hecho, por esta razón cuando existe un nivel elevado a de este tipo de afrontamiento subjetivo, a la vez informativo, instrumental y emocional, disminuye el choque cognitivo y la emociones negativas tienen una mejor regulación.

Definición de motivación laboral

Olvera (2013) definió la motivación laboral como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (p. 6).

Dimensión 1: Necesidad de logro

McClelland (1961) citado en Robbins y Judge (2009) manifestaron que la necesidad del logro, impulsa para alcanzar objetivos y seguir adelante, superar las normas y criterios establecidos al realizar las actividades, y mejorar constantemente las propias realizaciones; orientación a la excelencia, a luchar por el triunfo.

Dimensión 2: Necesidad de poder

La necesidad de poder es el deseo que impulsa tener influencia sobre otros y la posibilidad de ejercer control sobre ellos para que se comporten en una forma que

de otro modo no harían, y cambiar situaciones. (McClelland, 1961, citado en Newstrom, 2011).

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

La necesidad de afiliación hace referencia al deseo de las personas de ser aceptadas por los demás, de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. . (McClelland, 1961, citado en Robbins y Judge, 2009).

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, es transversal porque recolectan datos en un solo momento y tiempo único, es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación entre las variables. La población estuvo conformada por 85 personales de salud, no hubo muestra por el reducido número de la población, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que de los encuestados, el 25.9% presentan un nivel inadecuado, el 55.3% presentan nivel regular y el 18.8% presenta un nivel adecuado con respecto a la variable afrontamiento al estrés y el 20% presentan un nivel inadecuado, el 49.4% presentan nivel regular y el 30.6% presenta un nivel adecuado con respecto a la variable motivación laboral.

El análisis inferencial encontró los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.764** lo que se interpreta al 99.99%** que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.774** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de

correlación de Rho de Spearman = 0.765** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.674** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017, coincidiendo con la investigación de Corral (2015) y los resultados mostraron que el bienestar psicológico está relacionado significativamente con Claridad Emocional y Reparación Emocional. Las estrategias de afrontamiento relacionadas significativamente con el bienestar fueron Resolución de problemas, Expresión emocional, Reestructuración cognitiva y Apoyo social. Claridad emocional y Resolución de problemas predijeron el Bienestar psicológico Total. Se discuten las implicaciones de estos resultados para el diseño de formación destinada a favorecer el bienestar psicológico del voluntariado. Del mismo modo Erazo y Herrera (2014) indicaron que la motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos. Existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales. Es importante desarrollar la motivación laboral

puesto que según Tello (2010) Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros y concluyó que el afrontamiento está asociado a Burnout.

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,764.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de logro en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,774$.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de poder en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,765.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés y la necesidad de afiliación en el personal de salud de la Microred Ate III 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,674.

Referencias

Corral, M. (2015). *Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en el voluntariado de Cruz Roja: estudio preliminar para el*

- diseño de acciones formativas*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.
- Erazo, Y. y Herrera, F. (2014). *Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- McClelland, D. (1961). *DC El Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand Co.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Otero, J. (2015). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=999vCQAAQBAJ&pg=PA427&dq=ESTRATEGIAS+DE+AFRONTAMIENTO+SANDIN&hl=es&source=gbs_to_c_r&cad=4#v=onepage&q=ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%20SANDIN&f=false
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sandín, B., Chorot, P., Santed, M. y Jiménez, M. (1995). *Trastornos psicósomáticos*. España: Belloch
- Vaca, L. (2016). *Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el sistema nacional de nivelación y admisión en la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.