



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales
de salud en una clínica privada de Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Almanza Fernandez Shirley (orcid.org/0009-0004-7261-1254)

ASESORAS:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

ATE - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024", cuyo autor es ALMANZA FERNANDEZ SHIRLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:17:54

Código documento Trilce: TRI - 0818500



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALMANZA FERNANDEZ SHIRLEY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALMANZA FERNANDEZ SHIRLEY DNI: 75503768 ORCID: 0009-0004-7261-1254	Firmado electrónicamente por: AALMANZAFE el 30- 07-2024 16:51:27

Código documento Trilce: INV - 1720012

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada en primer lugar a Dios, que me dio fuerza y fe en los momentos difíciles para seguir adelante y la dedicación para poder llegar hasta aquí.

A mi madre por su comprensión y apoyo constante en cada momento de mi vida.

A la memoria de mi padre, que desde el cielo me acompaña y me guía mis pasos.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar al personal de salud de la clínica privada de Lima quien con su ayuda me brindaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad César Vallejo por las enseñanzas lo cual hace posible ostentar a la Maestría en Gestión de los servicios de la salud.

A mi asesora de tesis que me guio a la realización de mi investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.METODOLOGÍA	12
III.RESULTADOS	15
IV.DISCUSIÓN	21
V.CONCLUSIONES	27
VI.RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Resultados descriptivos de la variable 1 en una clínica privada de Lima, 2024	16
Tabla 2.	Resultados descriptivos de la variable 2 en una clínica privada de Lima, 2024	17
Tabla 3.	Resultado inferencial entre la variable 1 y 2 mediante la Rho de Spearman	18
Tabla 4.	Resultado inferencial entre la variable 1 y la dimensión 1 mediante la Rho de Spearman	19
Tabla 5.	Resultado inferencial entre la variable 1 y dimensión 2 mediante la Rho de Spearman	20
Tabla 6.	Resultado inferencial entre la variable 1 y la dimensión 3 mediante la Rho de Spearman	21

Resumen

La presente investigación se construyó en base a la conexión con el ODS-3, el cual incluye la necesidad de garantizar condiciones de trabajo saludables y promover el bienestar mental y físico de todos los trabajadores, planteando como objetivo general de determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024, estableciendo como tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, obteniendo un población censal de 100 profesionales quienes respondieron a dos cuestionarios válidos y confiables, los resultados obtenidos determinaron un índice de relación inversa significativa ($r=-0.306$ y $\text{Sig.}= 0.002$) entre las variables descritas, concluyendo que entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento existe un relación inversa significativa, aprobando la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Síndrome burnout, agotamiento psicológico, agotamiento emocional, conducta adaptativa.

Abstract

The present research was built based on the connection with the ODS-3, which includes the need to ensure healthy working conditions and promote the mental and physical well-being of all workers, posing as general objective to; determine the relationship between work stress and coping strategies of health professionals in a private clinic in Lima, 2024, establishing as basic research type, with quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, obtaining a census population of 100 professionals who responded to two valid and reliable questionnaires, the results obtained determined a significant inverse relationship index ($r=-0.306$ and $\text{Sig.}= 0.002$) between the variables described, concluding that there is a significant inverse relationship between work stress and coping strategies, approving the research hypothesis.

Keywords: Burnout syndrome, psychological exhaustion, emotional exhaustion, adaptive behavior.

I. INTRODUCCIÓN

Analizar la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento es esencial para mejorar la salud de los trabajadores, incrementar la productividad y disminuir los costos organizacionales, comprender esta dinámica permite desarrollar programas eficaces que mitigan el estrés y promueven un entorno laboral saludable, este conocimiento es especialmente crucial en sectores de alta demanda como la salud, donde el bienestar del personal impacta directamente la calidad del cuidado al paciente y la eficiencia operativa (Palet et al., 2023).

El estrés laboral, se describe como la reacción psicológica, física y social, que se manifiesta cuando las demandas laborales exceden las capacidades, del trabajador, esta situación puede resultar en problemas de salud y una disminución en el rendimiento laboral, afectando tanto al individuo como a la organización, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia (Delgado, 2024).

Las estrategias de afrontamiento del estrés son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, enfocadas en tres estrategias y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes (Ortiz y Fuentes, 2023).

A nivel mundial en el sector salud, el estrés crónico afecta negativamente su capacidad para realizar tareas con precisión, errores médicos, menor atención al detalle y un incremento en las tasas de infecciones nosocomiales son solo algunos de los problemas asociados, los profesionales de salud estresados tienen tasas significativamente más altas de complicaciones después de la ejecución de cualquier función o procedimiento, el personal de salud enfrenta altas tasas de burnout, depresión y ansiedad, lo cual repercute en altas tasas de ausentismo y alta rotación de personal (Alfonso et al., 2023). En el sector salud se indica que aproximadamente un 28% de los profesionales de la salud sufren

de depresión y ansiedad, implementar programas de apoyo psicológico, como terapia de grupo e intervenciones de mindfulness, ha demostrado ser efectivo, estudios indican que dichas intervenciones pueden reducir significativamente los niveles de estrés y mejorar la satisfacción laboral (Janampa et al., 2023).

El estrés laboral, en Latinoamérica es una preocupación creciente, exacerbada por sistemas de salud a menudo sobrecargados y recursos insuficientes, los profesionales enfrentan largas jornadas, carga muscular y emocional por el contacto constante con el sufrimiento humano y decisiones críticas bajo presión, lo que lleva a altos niveles de burnout y ansiedad, frente a este panorama, las estrategias de afrontamiento son vitales para mantener la salud mental y la eficacia profesional del personal (Delgado, 2024).

Los problemas de las estrategias que incluyen el estrés tiene una tendencia a utilizar métodos menos adaptativos como la negación, que puede asociarse con mayor ansiedad y afectar negativamente la capacidad de respuesta en situaciones críticas, también, el desahogo emocional, aunque puede aliviar el estrés a corto plazo, potencialmente intensifica la conciencia de malestar propio, lo que podría reducir la eficacia en el trabajo (Piñar et al., 2020).

Entre las estrategias implementadas, destacan las intervenciones organizacionales como capacitación en gestión del estrés y el fomento del apoyo social entre colegas, a nivel personal, técnicas como mindfulness, terapia cognitivo-conductual y actividades recreativas son promovidas para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés diario, estas medidas no solo buscan mejorar el bienestar del personal, sino también asegurar la calidad del cuidado que proporcionan, subrayando la interdependencia entre el bienestar del personal (Tambunan y Sinaga,2023).

En Perú, el estrés laboral en el sector salud ha sido exacerbado por la última crisis de salud con un porcentaje de 50% de los trabajadores de salud reportaron niveles altos de estrés durante el pico de la pandemia, frente a esta situación, el gobierno peruano ha empezado a implementar programas de intervención psicológica y mejoras en las condiciones laborales, aunque los resultados de estas medidas aún están en evaluación (Díaz et al., 2024; Huarcaya,2020).

El estrés laboral en una clínica privada surge de causas como cargas de trabajo excesivas, largas horas y presión por desempeño financiero, esto puede conducir a consecuencias graves como errores médicos, burnout y alta rotación de personal, para mitigar estos efectos, es crucial implementar estrategias de afrontamiento eficaces, estas incluyen programas de bienestar para empleados, entrenamientos en manejo del estrés y mejora en la comunicación interna, al fomentar un ambiente de trabajo más saludable, las clínicas no solo mejoran la satisfacción y retención del personal, sino también la calidad del cuidado al paciente (Cano et al., 2024).

El propósito de investigar fue comprender como los diferentes métodos influyen no solo salud mental sino la eficacia operativa del personal en situaciones de emergencia, esta investigación buscó identificar qué estrategias son más efectivas o perjudiciales, con el fin de mejorar la capacitación y las intervenciones psicológicas para estos profesionales, garantizando así no solo su bienestar, sino también la calidad del servicio que prestan en condiciones altamente estresantes.

Por consiguiente, podemos decir que el estudio de las variables en una clínica privada tuvo una conexión directa con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, que promueve el bienestar y la salud para todos, donde incluye la necesidad de garantizar condiciones de trabajo saludables y promover el bienestar mental y físico de todos los trabajadores, incluidos los profesionales de la salud (Nassi, 2023).

Seguidamente fue sustancial definir el problema general; ¿Cuál es la relación entre la V1 y V 2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024? Y a su vez se está planteando los problemas específicos; ¿Cuál es la relación entre la V1 y D1 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024?, ¿Cuál es la relación entre la V1 y D2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024?, ¿Cuál es la relación entre la V1 y D3 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024?

La presente investigación se justificó de forma teórica, ya que la investigación describió diferentes teorías, antecedentes y problemáticas que ayudaron a incrementar los saberes y el entendimiento tanto del estrés laboral

como las estrategias de afrontamiento, lo que nos llevará a entender de cerca cuales son las razones de dichos parámetros desde la perspectiva de varios autores (Gomes et al., 2018). Asimismo, se justificó de forma práctica, ya que los resultados encontrados dentro de esta investigación sirvieron para poder tener un fundamento estadístico que ayuden a las entidades a construir nuevas directivas para evitar el estrés laboral, así como se debe mejorar los siguientes parámetros de cada estrategia (Teixeira et al., 2016). Finalmente, se justificó de forma metodológica, ya que estuvo orientada a construir nuevos instrumentos que nos ayudarán a obtener más información, así mismo dichos instrumentos servirán para posteriores investigaciones de diferentes enfoques (Cirami et al., 2020).

De esta manera, se presentó el objetivo general: determinar la relación entre la V1 y V2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024, como objetivos específicos; determinar la relación entre la V1 y D1 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024, determinar la relación entre la V1 y D2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024. determinar la relación entre la V1 y D3 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

En la presente investigación, se analizaron los estudios previos relacionados al tema de la investigación: como antecedentes internacionales se tiene a Marques et al. (2023), en Brasil en una investigación identificaron los problemas del estrés laboral en el sector salud, el objetivo de este artículo fue conocer las consecuencias del estrés laboral, la metodología utilizada fue de enfoque mixto con una muestra de 50 médicos, los instrumentos utilizados fueron entrevistas y cuestionarios. Como resultados obtuvieron que los profesionales durante la pandemia tuvieron presión emocional como psicológica, por ende, el estrés aumento de forma significativa perjudicando en sus labores profesionales. Esta investigación concluyó, que se necesita realizar continuamente capacitaciones de autocontrol, llevando a cabo la formación y crecimiento integral en sus profesionales.

Gómez (2022), en México el artículo explica si hay relación entre los diferentes parámetros de estrés y el manejo o estrategias de estrés de los

médicos, el objetivo del artículo fue analizar el vínculo del estrés con las técnicas de afrontamiento que aplican los médicos, en cuando la metodología es de enfoque cuantitativo cuya población es de 26 médicos, los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Para los resultados se aplicó la estrategia de afrontamiento es la que se centran en el problema, estas ayudan a mejorar los niveles de estrés al ser eficiente. Esta investigación concluyó, se debe implementar con mayor importancia las condiciones de trabajo a nivel mental y psicológico para poder afrontar de forma adecuada dificultades dentro de su labor de servicio.

Sejín y Argel (2021), en España esta investigación busco la asociación de la V1 y la calidad de los servicios en una situación compleja al momento de brindar sus servicios a los pacientes, la metodología fue de enfoque descriptivo aplicándose a una población de 145 documentos. Los resultados apuntaron que existe una relación altamente estrecha entre el estrés dentro del trabajo siendo provocada por la sobrecarga laboral y aún más en épocas de pandemia o emergencias sanitarias donde no se carece de una prevención en estas situaciones causada por falta de gestión dentro del hospital. Esta investigación concluyó, que se debe proporcionar técnicas gerenciales que ayuden a las instituciones sanitarias a estar prevenidas en todo momento para evitar el estrés laboral.

Tapia et al. (2021), en Ecuador el articulo busco describir si hay una relación entre la primera variable y la percepción que hay en el Hospital de San Juan de Riobamba, la metodología fue básica con un diseño descriptivo, la cual se aplicó a una población de 51 profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron cuestionarios, entrevistas y la técnica de revisión documental. Los resultados fueron los siguientes se percibió un 84,51% es afectado en su salud a causa del estrés ya que son expuestos más del 97,50% de enfermeros a una presión organizacional. Esta investigación concluyó, que se identificó una negativa entre la salud a causa del estrés y la suma urgencia de implementar técnicas organizacionales para el cuidado integral de sus profesionales de salud.

Onofre (2021), en Ecuador esta investigación describe sobre el grado de asociación entre el estrés laboral (V1) y el desempeño laboral en un Hospital, la

metodología fue enfoque cuantitativo, para los instrumentos se utilizó cuestionarios y entrevistas. En cuando los resultados fueron los siguientes no existe una relación de manera directa entre la V1 y el desempeño organizacional. Se concluyó aplicar estrategias de forma continua actividades para el autocontrol, establecer límites de trabajo y seguir motivando a cada uno de sus trabajadores en su desempeño profesional.

Dentro de este marco se puede mencionar como antecedentes nacionales se tienen a Ortiz y Fuentes (2023), en Lima en una investigación se dio a conocer que los profesionales del área de salud ejecutan estrategias de afrontamiento (V2) , el objetivo del artículo es analizar si el estrés tiene relación con la V2 en los profesionales de enfermería de una clínica privada, la metodología utilizada para el artículo de investigación fue de enfoque cuantitativo aplicándose a una población de 104 enfermeras, los resultados fueron los siguientes se pudo conocer, la correlación ($r= 0.436$ y sig. 0.000), que existe con el criterio organizacional y las técnicas desafiantes fue menos al 1%, esta investigación concluyó, que hay un vínculo significativa entre las variables de estudio.

Guerra et al. (2023), En esta investigación se menciona como el bienestar psicológico es una de las estrategia de afrontamiento (V2) , el objetivo fue examinar si hay relación entre bienestar psicológico y las V2 en el Hospital de Huaycán ,se utilizó una muestra intencional de 104 pacientes positivos al virus, los resultados sugieren que el apoyo del personal de enfermería fue crucial para desarrollar estilos y V2 efectivos que ayudaron en la remisión de la enfermedad, este impacto positivo fue en parte gracias al proceso formativo y el soporte psicológico que recibieron los enfermeros, mejorando significativamente su salud mental al final del estudio. Esto destaca la importancia de la preparación y el bienestar del personal sanitario en la gestión de crisis sanitarias.

Rosales y Vargas (2023), en Trujillo en esta investigación se busca como las estrategias se relaciona con las maneras de afrontar el estrés, el objetivo de este artículo es poder conocer la relación entre estilos de estrategias que tienen en la forma en la que afrontan dificultades enfocado en las emociones a nivel de estrés laboral, cuya metodología fue de enfoque cuantitativa con una población de 36 enfermeras, como instrumentos utilizaron cuestionarios. Los resultados

fueron los siguientes, la estrategia centrada en el problema (D1) presentó un nivel alto con 69.4%, mientras que, la estrategia centrada en las emociones fue de 44.4% y las estrategias de otros estilos fue de un 88.9%, siendo el nivel más bajo. Donde la relación fue significativa entre los estilos de D1 como también el de las emociones con el nivel de estrés, esta investigación concluyó, que se debe mejorar las condiciones laborales a través de capacitaciones y actividades que ayuden a direccionar el nivel de estrés.

Crisanto y Erazo (2022), en Lima, esta investigación tiene como objetivo estudiar la descripción entre la variable 1 y 2, metodología de enfoque cuantitativo aplicándose a la población de 600 trabajadores del hospital. Los resultados fueron lo siguiente, el índice entre las variables descritas con un $r=0.500$, específicamente relacionando con enfocado con el problema con un valor de $r=-0.355$, enfocado en la emoción con un valor significativo de $r=-0.394$ y por último y no menos importante enfocado en la evitación con un nivel de $r=-0.307$, verificando la relación entre todos los parámetros descritos, esta investigación.

Delgado (2022), en Piura, esta investigación planteo como objetivo delimitar si hay un vínculo entre dichas variables 1 y 2 con sus dimensiones, en cuando a la metodología con un enfoque cuantitativo, en el cual se analizaron 260 profesionales de la salud, como instrumento utilizaron cuestionario. Los resultados fueron los siguientes; para las variables principales un $r=0.037$, para la dimensión uno que es enfocado al problema con un valor de $r=0.010$, para la dimensión dos enfocado en la emoción con un valor de $r=-0.005$, y por último y no menos importante para la dimensión tres enfocado en la evitación con $r=0.077$, todas con una significancia mayor al 5%, estableciendo que no existe relación entre dichos parámetros, esta investigación concluyó, que los profesionales presenta niveles frecuentes de estrés especialmente en enfermeras 48.5%.

Reyna et al. (2021), en Lima en una investigación establece como objetivo primordial que fue explorar la relación entre el “cuidador quemado” y V2 en estos cuidadores, los resultados mostraron correlaciones significativas y negativas, desde $r=-.25$ y $r=-.56$, sin encontrar conexión relevante entre variables, los cuidadores con estrategias de afrontamiento menos efectivas generalmente

enfrentan una mayor sobrecarga, afectando negativamente sus ámbitos personal, familiar y social. Esta investigación concluyó, que hay una relación significativa.

Como sustento de las bases teóricas para el estrés laboral se explica que tiene como origen en los inicios en 1926, por Hans Selye, han demostrado que el estrés es una respuesta normal del cuerpo, ante cualquier tipo de estímulo o situación estresante (Buitrago et al., 2021). La teoría del agotamiento o Burnout es un constructo psicológico, especialmente prevalente en profesiones de alto contacto humano, como la enseñanza y la salud, este concepto fue popularizado y estructurado principalmente por Christina Maslach en la década de 1970 (Rodríguez et al., 2017). Como sustento de las bases teóricas para la estrategia de afrontamiento se explica que tiene como origen en los inicios en 1986, por Lazarus y Folkman, donde define como un conjunto de técnicas conductuales con capacidad para resolver problemas de estrés, reducir reacciones emocionales y cambiar la evaluación de los efectos negativos (Macías et al., 2013).

Para la primera variable estrés laboral se describe como la reacción psicológica, física y social, que se manifiesta cuando las demandas laborales exceden las capacidades (Delgado, 2024). El estrés se manifiesta cuando un individuo percibe que las exigencias laborales son mayores a sus habilidades y recursos disponibles para gestionarlas, esencialmente, ocurre cuando las demandas del ambiente laboral sobrepasan la capacidad para manejarlas adecuadamente (Patlán, 2019). El estrés laboral, se refiere cuando una persona experimenta una respuesta física y emocional al percibir que las exigencias de su trabajo exceden sus habilidades para gestionarlas.

Además, también se puede decir que el tipo de estrés puede resultar en síntomas físicos como tensión muscular, dolores de cabeza y malestares gastrointestinales, y síntomas emocionales como ansiedad, irritabilidad y dificultades para concentrarse (Aguado et al., 2013).

En relación a los enfoques conceptuales respecto para la segunda variable de estudio de estrategias de afrontamiento se define como técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos

del estrés en su vida, enfocadas en tres estrategias y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes (Ortiz y Fuentes, 2023).

Las estrategias de afrontamiento implican cambiar la forma en que percibimos y evaluamos las situaciones estresantes en el trabajo, en lugar de ver una situación como abrumadora o amenazante, intentamos reinterpretarla de manera más positiva o menos amenazante, esto puede incluir buscar aspectos positivos en la situación, considerarla como un desafío en lugar de una amenaza, o encontrar oportunidades de crecimiento y aprendizaje en medio del estrés laboral (Jimeno y López, 2019).

Además también se puede establecer que las estrategias de afrontamiento implican buscar y utilizar el apoyo de colegas, amigos, familiares u otros recursos sociales para hacer frente al estrés laboral, puede implicar expresar nuestras preocupaciones y sentimientos a personas de confianza, buscar consejos y perspectivas externas, recibir ayuda práctica con las tareas laborales, o simplemente tener un sistema de apoyo emocional que nos brinde consuelo y comprensión durante momentos difíciles en el trabajo (Piergiovanni y Deapaula, 2018).

Se ha considerado como primera dimensión de la variable 1 a desgaste emocional, es la sensación de estar exhausto emocional y físicamente. Se caracteriza por la pérdida de energía, la fatiga extrema y la sensación de estar “quemado”, el desgaste emocional se desarrolla debido a la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes, y es especialmente prevalente en profesiones que involucran interacción constante y emocionalmente intensa con otras personas (Cano et al., 2024). Como segunda dimensión tenemos a despersonalización, se refiere al desarrollo de sentimientos y actitudes cínicos hacia los destinatarios de uno mismo servicio, ya sean clientes, pacientes, o estudiantes, personas que atraviesan un proceso de despersonalización pueden comenzar a tratar a los demás como si fueran objetos, mostrando poca o ninguna empatía hacia sus problemas y necesidades, esta dimensión se manifiesta a menudo como un mecanismo de defensa para distanciarse emocionalmente y

protegerse del agotamiento emocional (Rodríguez y De Rivas, 2011). Finalmente, la tercera dimensión será la falta de realización personal, se experimenta como una disminución en la satisfacción y eficacia personal en el trabajo, las personas que sufren de esta dimensión del burnout a menudo sienten que no están logrando sus metas o que no están haciendo un trabajo significativo, puede incluir sentimientos de incompetencia y una baja autoestima profesional, y se manifiesta en una actitud negativa hacia el propio trabajo, un declive en la percepción de las propias habilidades y un sentimiento general de inadecuación (Cano et al., 2024).

Se ha considerado como primera dimensión de la variable 2 a las estrategias enfocadas en el problema, estas estrategias intentan abordar directamente la causa del estrés para encontrar una solución, suponen una intervención activa para modificar o eliminar las fuentes de estrés además se toman como ejemplos de estrategias que se encuentra directamente en el problema incluyen la planificación de acciones, la búsqueda de soluciones alternativas, la priorización de tareas, la gestión del tiempo de manera más efectiva, y la solicitud de apoyo técnico o informativo, este tipo de afrontamiento es más útil cuando el individuo tiene cierto control sobre la situación o cuando es posible cambiar las circunstancias externas que contribuyen al estrés (Noguera, 2020). Como segunda dimensión estrategias enfocada en la emoción, estas estrategias se centran en manejar o modificar las reacciones emocionales que surgen del estrés, no intentan cambiar la fuente del estrés, sino cómo la persona se siente respecto a ella, algunos de estos ejemplos de este tipo de afrontamiento incluyen la búsqueda de refuerzo emocional de amigos y familiares, la reconsideración positiva de la situación (ver el lado bueno), la regulación de emociones a través de técnicas como la meditación o la respiración profunda, y la práctica de la auto-compasión, este enfoque es efectivo cuando las circunstancias son vistas como fuera de control directo del individuo (Rodríguez et al., 2005). Y como tercera dimensión estrategias enfocada en la evitación, esta estrategia involucra esfuerzos para evitar o ignorar la fuente de estrés puede incluir negar la existencia del problema, distraerse con otras actividades, o incluso retirarse física o emocionalmente de la situación, aunque puede proporcionar un alivio temporal, generalmente se considera menos

adaptativo a largo plazo porque no aborda la causa del estrés y puede conducir a problemas adicionales, sin embargo, en ciertas situaciones, como cuando el estrés es muy alto y temporal, o cuando ninguna acción puede cambiar la situación, la evitación puede ser útil como estrategia de afrontamiento temporal (Macías et al., 2013).

En cuando a la reflexión es importante estudiar la relación entre las variables de estudio tanto a nivel individual como organizacional, desde una perspectiva individual, comprender esta relación puede ayudar a los trabajadores a identificar qué estrategias de afrontamiento son más efectivas para ellos, permitiéndoles manejar mejor el estrés en el lugar de trabajo, esto no solo mejora su bienestar y salud mental, sino que también puede aumentar no solo su eficacia sino también la productividad en el trabajo (Ramos y Jordao, 2015).

Finalmente, la hipótesis general planteada sería: existe relación significativa entre la V1 y V2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024; Y como hipótesis específica se plantea lo siguiente: existe relación significativa entre la V1 y D1 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024. existe relación significativa entre la V1 y D2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024. existe relación significativa entre la V1 y D3 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

Como primer punto se estableció la determinación del tipo de investigación el cuál fue de tipo básico, ya que se fundamentó en el incremento de los conocimientos de los saberes en cuanto a las variables de investigación (Huaire, 2019), se realizó una investigación básica porque su objetivo principal fue aumentar el conocimiento general sobre el tema, más que aplicar o probar soluciones específicas. Se centró en identificar las causas del estrés y evaluar las técnicas de afrontamiento más comunes entre los trabajadores, estableciendo así una base teórica para futuras investigaciones aplicadas.

Además, se utilizó un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser una metodología rigurosa que se centra en la selección y observación de datos numerales para comprender fenómenos sociales (Babativa, 2017). Este enfoque permitió la utilización de cuestionarios estructurados y escalas validadas para cuantificar el nivel de estrés y la eficacia de diversas técnicas de manejo, al analizar estos datos estadísticamente, se facilitó la comparación objetiva de resultados y la generación de conclusiones concretas sobre las tendencias y correlaciones entre las variables estudiadas.

El diseño del estudio fue no experimental, ya que empleó técnicas que observaron el contexto en el que se desarrolla y lo analiza para obtener dicha información (Thomas, 2023), además, el estudio fue transversal, ya que se recogió datos a partir de un momento único, lo que facilitó describir las variables presentes y analizar su incidencia de cada uno. Finalmente, se definió como correlacional, ya que se describen relaciones entre dos variables en un momento determinado (Burke, 2001).

La investigación ayudó a identificar y analizar las relaciones entre las variables de estudio, proporcionando datos valiosos para futuras investigaciones y posibles intervenciones, este enfoque metódico y bien estructurado asegura que los hallazgos sean relevantes y útiles para la comunidad médica y administrativa de la clínica.

Las variables que se investigaron son: variable 1 estrés laboral, según Delgado (2024), describe a esta variable como la respuesta psicológica, física y

social, que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades del trabajador, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia. Para la variable 2 denominada estrategia de afrontamiento; el autor Ortiz y Fuentes (2023), encontró que son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, utilizando las V2 y sus dimensiones con el propósito de ayudar a las personas a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes.

La población del estudio consistió en 100 profesionales de la entidad evaluada, donde se incluyeron aquellos profesionales con más de un año de trabajo en la entidad y con una alta interacción en sus operaciones, se excluyeron aquellos profesionales que estaban de licencia o en vacaciones, este enfoque resultó en una población censal, ya que se aplicó un cuestionario a una muestra significativa para recolectar información relevante y significativa.

Para la obtención de datos, se utilizó dos encuestas, que facilita la recopilación de información y opiniones de una muestra representativa acerca de un tema específico mediante un conjunto de preguntas estandarizadas (Sajjad, 2016), adicionalmente, el cuestionario fue el principal instrumento de la investigación, diseñado específicamente para recolectar datos sobre actitudes, opiniones y características demográficas (Roopa y Satya, 2012), esta herramienta permitió una mayor precisión y uniformidad en la recolección de información, asegurando la veracidad de los resultados obtenidos, lo cual es esencial para el análisis posterior.

Los cuestionarios de ambas variables (ver anexo 02), fueron ejecutados mediante el uso de la herramienta de Google Drive, para una mejor distribución y facilidad en la tabulación de los datos, la validez de contenido (ver anexo 03) con el propósito de garantizar que las preguntas del instrumento de medición fueran coherentes y pertinentes con el tema de investigación (Torres et al., 2022). Este proceso implicó la revisión y evaluación minuciosa de cada pregunta para asegurar su relevancia y adecuación al contexto del estudio,

proporcionando una base sólida para la recopilación de datos precisos y significativos.

Además, se llevó a cabo una prueba piloto (ver anexo 04) se ejecuta normalmente siguiendo los mismos pasos pensando para una muestra representativa de 20 profesionales y los datos obtenidos fueron subido a Excel y posterior a SPSS y fueron evaluados mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Quero, 2010).

Para la presentación de resultado se ejecutó un método de análisis de datos que comenzó con la implementación de estadísticas descriptivas para evaluar los niveles de las variables y medir su eficiencia (frecuencia y porcentaje) utilizando Excel, posteriormente, se procedió con el análisis estadístico inferencial incluyendo una prueba estadística más apropiada para explorar las relaciones entre las variables, este enfoque completo permitió una evaluación precisa y detallada de los datos obtenidos.

Finalmente, desde una perspectiva ética, la investigación se alinea con los rigurosos estándares de la UCV, asegurando el respeto y la integridad de los participantes, se cumplió con todas las normativas legales y profesionales, asegurando la autonomía y la confidencialidad de los participantes mediante el uso de consentimiento informado, además, se mantuvo un fuerte compromiso de equidad, pudor y diafanidad en la recopilación y examinar los datos, la diversidad y la inclusión en la elección de la evidencia para evitar cualquier tipo de segregación, y se promovió una difusión ética de los resultados, asegurando que estos beneficien el avance del conocimiento y el bienestar de la comunidad.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados descriptivos de la Variable 1 en una clínica privada de Lima, 2024

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	Bajo	81	81%
	Medio	19	19%
	Alto	0	0%
Total		100	100%

Nota. Se muestra los niveles de estrés de la muestra determinada. Información obtenida de la ejecución de instrumentos

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecian que la mayor parte de los profesionales de salud el 81% reportan un porcentaje bajo, mientras que el 19% reporta un porcentaje medio y ninguno reporta un porcentaje alto, estos resultados sugieren que, en general, los profesionales de la clínica privada experimentan niveles manejables de estrés laboral, con un predominio significativo de aquellos que indican bajos niveles de estrés, este hallazgo es crucial para comprender el ambiente laboral en la clínica y puede ser utilizado para identificar áreas de mejora en el manejo del estrés y la ejecución de proyecto de confort para mantener o reducir aún más la ansiedad.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la variable 2 en una clínica privada de Lima, 2024

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Estrategias de afrontamiento	Bajo	0	0%
	Medio	0	0%
	Alto	100	100%
Total		100	100%

Nota. Se muestra los niveles de estrategias de la muestra determinada. Información obtenida de la ejecución de instrumentos

Interpretación:

La tabla 2 se aprecian que el 100% de los profesionales de clínica privada reportan un porcentaje alto de estrategias de afrontamiento, sin casos en los niveles medio o bajo, esto sugiere que todos los profesionales de salud en esta clínica utilizan eficazmente la variable 2 para manejar el estrés y las demandas de su trabajo, lo cual es positivo para el mantenimiento de su bienestar y desempeño laboral, este hallazgo destaca la efectividad de los recursos y programas para el manejo del estrés y podría servir como modelo para otras instituciones de salud.

Hipótesis general (H_a)

Ho: No existe relación significativa entre la variable 1 y 2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre variable 1 y 2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Tabla 3

Resultado inferencial entre la variable 1 y 2 mediante la Rho de Spearman

Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento	
	Coeficiente de Spearman	-0,306**
Significancia	0.002	
N	100	

Nota. Análisis inferencial

Interpretación:

En la Tabla 3, se presenta una correlación negativa de - 0.306 mediante el cálculo de la prueba Rho de Spearman, según el autor Martínez y Campos, (2015) los resultados se encuentran entre -0.20 a -0.39 poseen una correlación negativa moderada entre la variable 1 y 2, con un nivel de significancia de 0.002, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto sugiere que a medida que incrementa la variable 1, la adopción de la variable 2 disminuye, o viceversa, esto implica que en contextos de alta presión, los profesionales podrían estar menos equipados o menos propensos a emplear métodos efectivos de manejo del estrés, lo que podría tener implicaciones importantes para el trastorno mental y la eficacia en el trabajo de estos profesionales, con una muestra de 100 individuos, estos resultados son estadísticamente robustos y destacan la necesidad de intervenciones dirigidas para mejorar las habilidades de afrontamiento en entornos de alta tensión laboral.

Hipótesis específica 1 (H_{a1})

Ho1: No existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 1 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Ha1: Existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 1 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024

Tabla 4

Resultado inferencial entre la variable 1 y la dimensión 1 mediante la Rho de Spearman

	Estrategia enfocado en el problema	
	Estrés laboral	Coeficiente de Spearman
	Significancia	0.009
	N	100

Nota. Análisis inferencial

Interpretación:

En la Tabla 4, se presenta una correlación negativa de - 0.261 mediante el cálculo de la prueba Rho de Spearman, según el autor Martínez y Campos, (2015) los resultados se encuentran entre -0.20 a -0.39 poseen una correlación negativa moderada entre la variable 1 y dimensión 1, con un nivel de significancia de 0.009, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Indicando que los resultados son estadísticamente significativos con una muestra de 100 individuos, esta correlación sugiere que a medida que aumenta el estrés, el uso de estrategias enfocadas en abordar directamente el problema tiende a disminuir este hallazgo subraya la importancia de capacitar y equipar a los profesionales de la salud con herramientas efectivas para gestionar el estrés a través de un enfoque proactivo y centrado en la solución de problemas.

Hipótesis específica 2 (Ha2)

Ho2: No existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Ha2: Existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 2 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Tabla 5

Resultado inferencial entre la variable 1 y dimensión 2 mediante la Rho de Spearman

	Estrategia enfocado en la emoción	
	Estrés laboral	Coeficiente de Spearman
	Significancia	0.035
	N	100

Nota. Análisis inferencial

Interpretación:

La Tabla 5, se presenta una correlación negativa de - 0.211 mediante el cálculo de la prueba Rho de Spearman, según el autor Martínez y Campos, (2015) los resultados se encuentran entre -0.20 a -0.39 poseen una correlación negativa moderada entre la variable 1 y dimensión 2, con un nivel de significancia de 0.035, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de Spearman indica que a medida que incrementa la variable 1, la tendencia a utilizar estrategias que manejan las respuestas emocionales al estrés tiende a disminuir, este patrón sugiere que, bajo mayor estrés, los profesionales podrían estar menos inclinados o ser menos capaces de abordar efectivamente sus emociones, lo que puede afectar su bienestar y eficacia profesional. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar capacidades para el manejo emocional en entornos de alta presión laboral.

Hipótesis específica 3 (H_{a3})

Ho3: No existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 3 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Ha3: Existe relación significativa entre la variable 1 y dimensión 3 de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024.

Tabla 6

Resultado inferencial entre la variable 1 y la dimensión 3 mediante la Rho de Spearman

	Estrategia enfocada en la evitación	
	Estrés laboral	Coeficiente de Spearman
	Significancia	0.001
	N	100

Nota. Análisis inferencial

Interpretación:

La Tabla 6, se presenta una correlación negativa de - 0.322 mediante el cálculo de la prueba Rho de Spearman, según el autor Martínez y Campos, (2015) los resultados se encuentran entre -0.20 a -0.39 poseen una correlación negativa moderada entre la variable 1 y dimensión 3, con un nivel de significancia de 0.001, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de Spearman refleja que, a medida que aumenta el nivel de la variable 1, la propensión a emplear estrategias de evitación disminuye, basada en una muestra de 100 individuos, este resultado sugiere que, bajo altos niveles de estrés, los profesionales de la salud podrían estar menos inclinados a evitar enfrentar las fuentes de estrés, lo cual puede tener implicaciones importantes para el diseño de programas de bienestar y entrenamiento en resiliencia en el lugar de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Para demostrar el objetivo general se encontró un índice de correlación negativa moderada de -0.306, revelando la relación inversa, con un nivel de significancia de 0,002, esta relación inversa implica que los niveles elevados de estrés pueden reducir la capacidad de los profesionales para utilizar estrategias de afrontamiento efectivas, lo que podría tener consecuencias negativas para su salud mental y su eficacia en el trabajo.

Guardando consistencia de; Crisanto y Erazo (2022), encontraron la relación entre la variable 1 y 2 , hallando un índice entre las variables descritas con un $r=-0.500$, este resultado indica una correlación negativa considerable, lo que sugiere que a medida que aumenta el V1 y V2 efectivas podrían estar disminuyendo, este hallazgo podría interpretarse como un indicativo de que, bajo niveles elevados de estrés, las estrategias de afrontamiento que emplean los individuos pueden no ser suficientemente efectivas o adecuadas para manejar el estrés de manera óptima, la relación negativa enfatiza la necesidad de fortalecer y mejorar las estrategias de afrontamiento en entornos laborales altamente estresantes para promover un mejor manejo del estrés entre los empleados.

Los resultados encontrados guardan coherencia con la investigación de Ortiz y Fuentes (2023), los resultados hallados encontraron una correlación positiva considerable entre dichas variables de estudio, con una correlación ($r=0.436$ y sig. 0.000), este hallazgo verifica un vínculo significativo entre las variables, confirmando que los profesionales de salud recurren a estrategias de manejo del estrés en respuesta a niveles más positiva.

Coincidiendo también con Janampa et al. (2023), quien analizó la relación entre la variable 1 y 2 con un $r=0.417$, este resultado indica una correlación positiva considerable, lo que sugiere que a medida que incrementa el estrés laboral, también lo hacen las estrategias de afrontamiento empleadas por los individuos, esta correlación positiva considerable puede interpretarse como un indicativo de que, aunque las técnicas de afrontamiento son efectivamente utilizadas para manejar el estrés, no son el único factor que influye en cómo los individuos manejan el estrés en el ambiente laboral, además, esta relación

sugiere que el desarrollo de estrategias de afrontamiento más efectivas podría ser crucial para mejorar la gestión del estrés.

Negando lo encontrado por Delgado (2022), quien no encontró relación significativa entre las variables y sus dimensiones, hallando para las variables principales un $r=0.037$, con una significancia de 0.556 el cual es mayor al p-valor este resultado sugiere una correlación positiva débil o insignificante entre el nivel de estrés y la utilización o efectividad de las estrategias de afrontamiento, a diferencia de nuestros resultados y los diferentes autores, quien identificaron una relación inversa y significativa, los hallazgos de Delgado indican que, en su muestra o contexto específico, las estrategias de afrontamiento no varían significativamente con cambios en el estrés laboral, esto puede sugerir que otros factores, posiblemente características individuales o diferencias en el entorno laboral, podrían influir más en cómo los empleados gestionan el estrés, haciendo que las estrategias de afrontamiento no sean un predictor significativo en este caso.

Con referencia a diferencia al primer objetivo específico; se halló una correlación negativa moderada significativa entre V1 y D1 -0.261 , con un nivel de significancia de 0.009. Puede indicar que, bajo condiciones de alto estrés, los individuos podrían estar menos inclinados o ser menos capaces de implementar estrategias proactivas para resolver las causas subyacentes del estrés, en lugar de ello, podrían optar por estrategias de evitación o emocionales, que no abordan directamente el problema, este hallazgo es relevante para entender cómo el estrés impacta la elección y eficacia en el entorno laboral.

Estos resultados guardan coherencia con la investigación de Crisanto y Erazo (2022), hallando un índice de las estrategias enfocada en el problema de $r=-0.355$ en base al estrés laboral, este resultado sugiere que, a medida que aumenta la variable 1, la tendencia a emplear estrategias que aborden directamente el problema tiende a disminuir, la correlación negativa moderada indica que en situaciones de alto estrés, los individuos podrían encontrar dificultades para aplicar soluciones directas al problema que genera el estrés, posiblemente debido a limitaciones en los recursos, falta de capacidad o incremento en la percepción de la dificultad de las situaciones estresantes, este

hallazgo es significativo, ya que resalta la importancia de desarrollar y fomentar estrategias de afrontamiento más robustas y efectivas que permitan a los trabajadores gestionar de manera proactiva.

También, Gómez (2022), halló un $r=0.582$ entre la variable 1 y dimensión 1, este resultado indica una correlación positiva considerable, sugiriendo que a medida que aumenta el V1, también lo hace la utilización de estrategias enfocadas en abordar directamente el problema que genera el estrés, esta correlación positiva considerable puede interpretarse como una señal de que, en situaciones de alto estrés, los individuos tienden a adoptar un enfoque proactivo para manejar y resolver las causas del estrés, lo que puede ser beneficioso para la gestión efectiva del estrés laboral y la promoción de un ambiente de trabajo saludable.

Además, Rosales y Vargas (2023), encontraron que la estrategia centrada en el problema presentó una correlación positiva muy alta con $r=0.837$ en base a los altos niveles de estrés laboral, este hallazgo indica que la mayoría de los trabajadores prefiere abordar directamente las causas del estrés mediante acciones concretas y soluciones específicas, la utilización frecuente de estas estrategias en situaciones de alto estrés puede ser un reflejo de un enfoque proactivo hacia la gestión del estrés, sugiriendo que los trabajadores están activamente comprometidos en resolver las situaciones que generan estrés en lugar de evitarlas o ignorarlas, este comportamiento puede contribuir significativamente a la mejora del bienestar general en el entorno laboral y a la reducción de los impactos negativos del estrés a largo plazo.

Difiriendo de, Delgado (2022), no encontró relación entre la V1 y D1 un $r=0.010$, con un nivel de significancia de 0.877 el cual es mayor al p-valor este resultado sugiere una correlación positiva débil o insignificante en su estudio, el nivel de V1 no influye significativamente en la elección, la ausencia de una correlación notable podría indicar que otros factores, tales como características personales, el tipo de trabajo, o el apoyo organizacional, podrían tener un impacto más determinante en cómo los individuos eligen enfrentar el estrés laboral, este hallazgo subraya la complejidad del manejo del estrés y la

necesidad de considerar múltiples dimensiones al diseñar intervenciones para mejorar las estrategias de afrontamiento en el lugar de trabajo.

Con referencia al objetivo específico dos; se halló una correlación negativa moderada -0.211 entre la variable de V1 y D2, con un nivel de significancia de 0.035 . Puede indicar que, en condiciones de mayor estrés, los individuos podrían estar menos inclinados o ser menos capaces de implementar estrategias efectivas para manejar emocionalmente el estrés, esta tendencia puede tener implicaciones importantes para la salud mental, resaltando la necesidad de fortalecer las capacidades de manejo emocional en entornos laborales altamente estresantes.

Relacionando los resultados con, Crisanto y Erazo (2022), quien encontraron una correlación positiva moderada entre la variable 1 y la estrategias de afrontamiento con la enfocada en la emoción un índice de $r=-0.394$, este resultado indica que a medida que incrementa el estrés, el uso de estrategias que se centran en la gestión emocional tiende a disminuir significativamente, esta relación negativa y moderadamente fuerte sugiere que en situaciones de alto estrés, los individuos pueden enfrentar dificultades para emplear efectivamente estrategias emocionales, lo que puede afectar su capacidad para manejar el estrés de manera saludable, contribuyendo así a un mejor bienestar emocional y a una mayor resiliencia ante el estrés laboral.

Janampa et al. (2023), encontró una correlación positiva moderada entre las estrategias centrada en la emoción con el estrés laboral con un $r=0.399$, este resultado indica que a medida que incrementa el estrés las estrategias enfocadas en gestionar las emociones tiende a disminuir, una vinculación positiva de esta magnitud sugiere que en situaciones de alto estrés, los individuos tienden a recurrir más a estrategias emocionales, como buscar apoyo emocional de otros, reevaluar positivamente las situaciones estresantes o intentar regular sus emociones, este hallazgo es relevante porque destaca la importancia de proporcionar apoyo y recursos adecuados para el manejo emocional en el lugar de trabajo, ayudando así a los empleados a manejar mejor el estrés laboral de manera saludable y efectiva.

Rosales y Vargas (2023), encontraron una correlación positiva moderada en las estrategia centrada en las emociones fue de $r= 0.316$ en base al estrés laboral, este porcentaje representa aproximadamente la mitad de los trabajadores opta por abordar el estrés mediante el manejo emocional, lo que incluye técnicas como la búsqueda de apoyo psicológico, emocional y la reevaluación positiva de las situaciones estresantes, y el control emocional, este enfoque puede ser especialmente útil en ambientes donde el estrés es recurrente o intenso, ya que permite a los empleados mantener su bienestar emocional y mental frente a desafíos laborales.

Verificando una no relación con, Delgado(2022), quien no encontró relación en las estrategias centradas en la emoción un $r= - 0.005$, con un nivel de significancia de 0.939 el cual es mayor al p-valor este resultado sugiere una correlación nula ,no se relacionan con el estrés, este resultado indica que no hay una relación significativa entre las estrategias emocionales y el nivel de estrés en su muestra de estudio , este hallazgo sugiere que, en este caso particular, las estrategias centradas en la gestión emocional no están correlacionadas de manera significativa con cómo los individuos experimentan el estrés en el trabajo, esto podría implicar que otros factores, como el contexto laboral, características personales o tipos específicos de estrés, pueden influir más en la elección y efectividad de las estrategias de afrontamiento.

Finalmente, que el objetivo específico tres, donde se halló una correlación negativa moderada -0.322 entre la primera variable que es V1 y D3, con un nivel de significancia de 0.001. Puede indicar que, en situaciones de alto estrés, los individuos podrían estar menos inclinados a usar estrategias de evitación, lo cual podría reflejar una tendencia a enfrentar más directamente los desafíos en lugar de evadirlos.

Guardando coherencia con la investigación de Crisanto y Erazo (2022), halló un índice de relación inversa con las estrategias de afrontamiento enfocada en la evitación con un $r= -0.307$, con el estrés laboral, este resultado indica una correlación negativa moderada, sugiriendo que a medida que aumenta el estrés ,la inclinación a utilizar estrategias de evitación disminuye, la correlación negativa moderada implica que bajo niveles elevados de estrés, los individuos

pueden ser más propensos a enfrentar los problemas directamente en lugar de evitarlos, posiblemente porque perciben que las estrategias de evitación no son efectivas para manejar las demandas del ambiente laboral o resolver las situaciones estresantes de manera adecuada.

Verificando lo encontrado por Janampa et al. (2023), quien encontró una relación con las estrategias fue de $r= 0.579$ con el estrés laboral, este resultado indica una correlación positiva considerable, sugiriendo que a medida que incrementa el estrés, también lo hace la adopción de estas otras estrategias de afrontamiento, esta correlación positiva puede implicar que, en situaciones de alto estrés, los individuos buscan activamente diversas formas de manejar el estrés, empleando una variedad de técnicas que podrían incluir tanto estrategias centradas en la solución del problema como en la gestión emocional, entre otras.

Traverso et al. (2023), encontraron una correlación positiva considerable en las estrategias de otros estilos como la evitación, fue de un $r= 0.527$, en base al estrés laboral, este dato revela que una gran mayoría de los trabajadores recurre a estrategias de evitación cuando enfrentan situaciones estresantes en el trabajo, aunque las estrategias de evitación pueden ofrecer un alivio temporal del estrés, generalmente no abordan las causas subyacentes del mismo y pueden no ser efectivas a largo plazo.

No encontrando coherencia con la investigación de Delgado (2022), quien no encontró relación entre la D3 del problema un $r= 0.077$, con un nivel de significancia de 0.216 el cual es mayor al valor p-valor este hallazgo sugiere una correlación positiva débil o insignificante, en este contexto específico, la adopción de estrategias de evitación no está directamente influenciada por el nivel de estrés que experimentan, esto podría implicar que otros factores, posiblemente relacionados con la personalidad del individuo, el tipo de estrés, o el entorno laboral, juegan un papel más determinante en la elección de D3.

V. CONCLUSIONES

Para el objetivo general, Se determinó una correlación negativa moderada entre la variable 1 y 2 utilizadas por profesionales de salud en una clínica privada de Lima, con un valor de -0.306 con un nivel de significancia de 0.002.

Para el objetivo específico 1, Se determinó una correlación negativa moderada entre la variable 1 y dimensión 1 por parte de profesionales de salud en una clínica privada de Lima, con un valor de -0.261 con un nivel de significancia 0.009.

Para el objetivo específico 2, Se determinó una correlación negativa moderada entre variable 1 y dimensión 2 entre profesionales de salud en una clínica privada de Lima, con un valor de -0.211 con un nivel de significancia de 0.035.

Para el objetivo específico 3, Se determinó una correlación negativa moderada entre la variable 1 y dimensión 3 utilizadas por profesionales de salud en una clínica privada de Lima, con un valor de -0.322 con un nivel de significancia 0.001.

VI. RECOMENDACIONES

Para el objetivo general que la Jefa de psicología, incluya un Programa anual de estrategias de afrontamiento que proporciona herramientas prácticas con la finalidad de aliviar el estrés en el personal, según Tambunan y Sinaga, (2023), mediante la utilización de las técnicas de Mindfulness ha demostrado efectos positivos en la relajación.

Para el objetivo específico 1 que el gerente de recursos humanos, incluya dentro del Plan de psicología una reestructuración cognitiva para disminuir el estrés en el personal de salud, según Cano et al, (2024), mediante la utilización de técnicas de regulación emocional, que está demostrado que aprenden a cambiar algunas maneras de pensar.

Para el objetivo específico 2 que la Jefa de Terapia física y rehabilitación, incluya dentro de las pausas activas, un programa de técnicas de relajación muscular con la finalidad de aliviar el estrés en el personal de salud que labora en la clínica, según Tamayo, (2019), mediante la utilización del ejercicio de Jacobson que está demostrado que tiene beneficios física y psicológico.

Para el objetivo específico 3 que la Jefa de Psicología, incluya dentro de su Plan de trabajo un Programa de resiliencia que enseñen a los profesionales de salud a enfrentar y manejar el estrés de manera directa y efectiva, según Villasmil, (2023), mediante el entrenamiento autógeno de Schultz, les permitan abordar el estrés de manera constructiva.

REFERENCIAS

- Aguado, J. I., Bátiz, A., & Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(231), 259-275. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000200006>
- Alfonso, I., Tobar, K. A., & Sisalema, I. (2023). Estrategias de afrontamiento y burnout en médicos de urgencias de la región de Ambato. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 42(2), 3031. <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/3031>
- Babativa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa* (1ra ed.). Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en salud Universidad de Boyacá*, 8(2),131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Cano, M., Ruiz, D. A., Vergara, I., & Chaverra, L. C. (2023). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. *Ciencia y Enfermería*,29(1),31. <https://doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and social psychology*, 56(2), 267-283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Crisanto, N. & Erazo, A. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de Covid-19 en el personal de Salud Hospitalario de Miraflores, 2021.* [Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89174/Crisanto_CNB-Erazo_OAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cirami, L., Córdoba, E. H., & Ferrari, L. E. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Revista subjetividad y procesos cognitivos*, 24(2),118-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7781473>
- Delgado, J. C. (2024). Occupational Stress and Job Satisfaction among Nurses in Critical Services during the COVID-19 Pandemic. *Revista cubana de enfermería*, 40(1), 1561-2961. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192024000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=en
- Delgado, L. M. (2022). Estrés laboral y Estrategias de afrontamiento del personal de salud, durante la pandemia, en un Hospital de Sullana 2021.[Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81516/Delgado_PLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, M. A., Gorrostola, A. P., & Mendoza, D. (2024). Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. *Revista Cuidarte*, 15(1). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.3042>
- Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, M. A. (2022). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en médicos residentes en hospitales COVID-19 en CDMX. *Revista de divulgación crisis y retos en la Familia y Pareja*,4(1),10-16. <https://doi.org/10.22402/j.rdcfrp.unam.4.1.2022.418.10-16>
- Guerra, V., Gamboa, J., & Mori, F. (2023). COVID-19 nurse/patient relationship developing effective coping strategies and psychological influence. *Boletín de malariología y salud ambiental*,63(2),453–464. <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/746>

- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gomes, J. M., Noronha, I. da R., Oliveira, E. B., Kestenberg, C. C., Harbache, L. M., & Noronha, I. da R. (2018). Estresse ocupacional em enfermeiros da pediatria: manifestações físicas e psicológicas. *Revista Baiana de enfermagem*, 32. <https://doi.org/10.18471/rbe.v32.25070>
- Huaire, E. J. (2019). *Método de investigación*. (1ra ed.). <https://www.academica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations about the COVID-19 pandemic. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37(2), 327-34. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Jimeno, A. P., & López, S. C. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Sociedad mexicana de psicología*, 36(1), 74-83. <https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/>
- Janampa, Y., Trujillo, L., & Vallejos, O. (2024). Síndrome de burnout y afrontamiento del personal de salud de emergencia de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista peruana de ciencias de la salud*, 6(1), 86-92. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2024.6.1.440>
- Macías, M. A., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Maslach, C. (1976). *Burned-out*. Edición Kindle, 9(5), 16-22. https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out

- Marqués, M., Flores, A., Nogueira, E., Gish, A., Fernández, E., & Colet, C. (2023). Estrés laboral en profesionales de la atención primaria durante la pandemia de COVID-19: estudio de métodos mixtos. *Revista Latino-Am. Enfermagem*, 31(1),2-12. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6797.4040>
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre las Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería biomédica*, 36 (3), 181–191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Morán, C., Landero, R., & González, M. (2009). COPE-28: *un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE*. *Universidad de psicólogo*,9(2), 543-552. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000200020
- Nassi-Calò, L. (2023). Strategies for editors to contribute for the achievement of the Sustainable Development Goals by 2030. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 31. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.4059>
- Noguera, H. G. (2020). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería actual en Costa Rica*. (40). <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i40.43713>
- Onofre, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. [Tesis Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

- Ortiz, O., & Fuentes, M. A. (2023). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada, Lima – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3879-3895. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5616
- Palet, D., Méndez, G., Juica, N., Puelles, H., Layana, N., Munizaga, R., Mella, F. R., & Haeger, P. (2023). Estrés, estrategias de afrontamiento y consumo de alimentos no saludables durante la pandemia de COVID-19 en estudiantes universitarios. *Revista Chilena de Nutrición*, 50(3), 305-311. <https://doi.org/10.4067/s0717-75182023000300305>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1),156-184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Piergiovanni, L. F., & Depaula, P. D. (2018). Autoeficacia y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios. *Ciencias Psicológicas*,12(1),17-23. <https://doi.org/10.22235/cp.v12i1.1591>
- Piñar, E., Cañadas, G., González, E., & Hueso, C. (2020). Ansiedad y estrategias de afrontamiento ante el estrés en primeros intervinientes y personal sanitario de emergencias extrahospitalarias previas a la pandemia de COVID19. *Revista de Emergencia Sanitaria*,32(1),369-373. https://revistaemergencias.org/wp-content/uploads/2023/08/Emergencias-2020_32_5_371-373-373.pdf
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*,12(2),248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Ramos, V., & Jordao, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 31(1),11-20. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>

- Reyna, P. D., Caycho, T., & Rojas, C. (2021). Síndrome de sobrecarga y estrategias de afrontamiento en cuidadores principales de pacientes oncológicos pediátricos. *Psicooncología*, 18(2), 245-259. <https://doi.org/10.5209/psic.77753>
- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1),71-87. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez, T., García, C. M., & Cruz, R. (2005). Técnicas de relajación y autocontrol emocional. *MediSur*, 3(3),55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180019787003.pdf>
- Rodríguez, A., Zúñiga, P., Contreras, K., Gana, S., & Fortunato, J. (2017). Revisión teórica de las estrategias de afrontamiento (coping) según el modelo transaccional de estrés y afrontamiento de Lazarus & Folkman en pacientes quirúrgicos bariátricos, lumbares y plásticos. *Revista el dolor*, 66(1),14-23. <https://www.revistaeldolor.cl/storage/articulos/November2020/TJTBXx57FGjK3J3ctga7.pdf>
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *The Journal of Indian Orthodontic Society*,46(4),273-277. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10021-1104>
- Rosales, M. J., & Vargas, N. I. (2023). Estrategias de afrontamiento y nivel de estrés de las enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de Neonatología. *Sciéndo*, 26(3), 243-248. <https://doi.org/10.17268/sciend.2023.034>
- Sajjad, S. M. (2016). Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines (1ra.ed). Book Zone Publication. https://www.researchgate.net/publication/325846997_METHODS_OF_DATA_COLLECTION

- Sejín, A., & Argel, A.C. (2021). *Estrés laboral del personal asistencial de salud y la ocurrencia de eventos adversos prevenibles durante la prestación del servicio de salud*. [Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/7d89ccb5-8d8e-4882-bb6e-185f17515ea0/content>
- Tambunan, E.H., & Sinaga, R. R. (2023). Stress levels and coping strategy of nursing students in online learning during COVID-19 Pandemic. A mixed-methods study. *Investigación y educación en enfermería*, 41(2). <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v41n2e09>.
- Tapia, J. L., Noroña, D. R., & Vega, V. (2021). Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador. *Revista cubana de reumatología*, 23(3), 35-45. <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/945>
- Thomas, D. (2023). *Quantitative Research for Practical Theology* (2da ed.). Andrews University. https://www.researchgate.net/publication/370630979_Quantitative_Research_Designs
- Torres, J. R., Vera, V. J., Zuzunaga, F. E., Talavera, J. E., & De la Cruz, J. A. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices regarding salt consumption in the population of Peru. *Revista de la facultad de medicina humana*, 22(2), 273-279. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v22i2.4768>
- Tamayo, M. (2019). Relajación de Jacobson para disminuir la ansiedad originada por evaluaciones e incremento del rendimiento académico en estudiantes de psicología de una universidad privada de lima metropolitana. *Revista de la facultad de psicología y humanidades*, 27(2), 167-176. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1795>
- Traverso, R., Aguirre, J.P., Talavera, J.E., & Palomino, J. C. (2023). Emotional intelligence and stress coping strategies in Health care workers. *Revista de la facultad de medicina humana*, 23(3), 46-56. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i3.5659>

- Teixeira, C., Gherardi, E., Pereira, S., Cardoso, L., & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería global*, 15(44),288-298. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000400012
- Villasmil, J. R. (2022). La Resiliencia en la Pandemia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(12),2-3. <https://doi.org/10.35381/s.v.v6i12.1993>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés laboral en los profesionales de salud se define como la respuesta psicológica, física y social, que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia. (Delgado, 2024).	Es la medición de la variable mediante la ejecución de un cuestionario construido en base a los indicadores de las dimensiones de la variable, las cuales serán respondidas mediante la percepción de la muestra de investigación.	Desgaste Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimiento de agotamiento laboral ▪ Sentimiento al término de la jornada ▪ Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo ▪ Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala Ordinal (tipo Likert):
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pérdida del interés laboral ▪ Pérdida del entusiasmo laboral ▪ No ser molestado mientras trabaja ▪ Cinismo acerca del valor del trabajo ▪ Dudas sobre la valía del trabajo 	10,11,12,13,14	
			Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creencia de no tener capacidad en la resolución de problemas laborales ▪ Sentimiento de no contribuir eficazmente en la organización ▪ Creencia de no ser bueno en su trabajo ▪ Sentimiento de falta de realización en el trabajo ▪ Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena ▪ Sentimiento de falta eficacia en su trabajo ▪ Sentimiento de falta de realización en el trabajo ▪ Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena ▪ Sentimiento de falta eficacia en su trabajo 	15,16,17,18,19,20,21,22	
Estrategias de afrontamiento	Las estrategias de afrontamiento del estrés son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, estas estrategias enfocados en el problema, en la emoción y en la evitación, y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. (Ortiz y Fuentes, 2023)	Es la medición de la variable mediante la ejecución de un cuestionario construido en base a los indicadores de las dimensiones de la variable, las cuales serán respondidas mediante la percepción de la muestra de investigación.	Enfocados en el problema	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afrontamiento activo ▪ Planificación ▪ Supresión de actividades distractoras ▪ Refrenar el afrontamiento 	1,2,3,4,	Escala Ordinal (tipo Likert):
			Enfocados en la emoción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Búsqueda de apoyo social por razones emocionales ▪ Reinterpretación positiva y crecimiento ▪ Aceptación ▪ Uso de la religión ▪ Centrarse en las emociones 	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	
			Enfocados en la evitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desganche mental ▪ Humor ▪ Negación ▪ Desenganche conductual ▪ Uso de sustancias ▪ Actuó como si no pasara nada 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,	

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Autor: Maslach 1976 adaptada por Gilla et al (2019), reformulado y validado para el presente estudio

Instrucción: A continuación, se encontrará con 22 afirmaciones relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores.

Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica. Se le agradece su colaboración y total honestidad.

V1: Estrés Laboral

D1: Agotamiento Emocional

D2: Despersonalización

D3: Realización personal

Las opciones de respuesta son las siguientes:

0	1	2	3	4	5	6
NUNCA	POCA VECES AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS

DIMENSION	0	1	2	3	4	5	6
D1: DESGASTE EMOCIONAL							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada laboral, me siento sin ánimos de nada							
3. Cuando me despierto por la mañana y empiezo otro trabajo, me siento cansado(a).							
4. Siento que trabajar todo el día con mis colegas me cansa.							
5. Me siento frustrado en mi trabajo.							
6. Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.							
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8. Siento que el trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa.							
9. Me siento como si estuviera al límite de la paciencia							
D2: DESPERSONALIZACIÓN							
10. Siento que estoy tratando algunos pacientes de forma incorrecta (descortés, incomprensible).							
11. Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo.							
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13. Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a mis pacientes.							
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
D3: FALTA DE REALIZACIÓN							
15. Siento que no puedo entender fácilmente a los pacientes.							
16. Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
17. Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
18. No, me siento con mucha energía en mi trabajo ni desempeñarme laboralmente con entusiasmo.							
19. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
20. Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro.							
21. Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.							
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.							

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Escala de Afrontamiento BRIEFCOPE 28

Autor: Carver et al (1989) adaptado por Morán et al (2009), reformulado y validado para el presente estudio

El cuestionario fue adaptado relacionados al problema de investigación consta por 28 afirmaciones distribuido en 3 dimensiones.

Instrucción: A continuación, se encontrará con 28 preguntas relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

V2: Estrategias de afrontamiento

D1: Enfocados en el problema

D2: Enfocados en la emoción

D3: Enfocados en la evitación

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Valorización	0	1	2	3
Escala	NUNCA LO HAGO	Hago esto un poco	HAGO BASTANTE esto	SIEMPRE LO HAGO

DIMENSION	0	1	2	3
D1: ENFOCADOS EN EL PROBLEMA				
1. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.				
2. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.				
3. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.				
4. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.				
D2: ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN				
5. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer				
6. Acepto la realidad de lo que ha sucedido				

7. Consigo apoyo emocional de otros				
8. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo				
9. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales				
10. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien				
11. Busco algo bueno en lo que está sucediendo				
12. Rezo o medito				
13. Aprendo a vivir con ello				
14. Consigo que otras personas me ayuden a aconsejen.				
D3: ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN				
15. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente				
16. Me digo a mí mismo "esto no es real"				
17. Hago bromas sobre ello				
18. Me critico a mí misma				
19. Renuncio a intentar ocuparme de ello				
20. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables				
21. Me niego a creer que haya sucedido.				
22. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor				
23. Me rio de la situación				
24. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.				
25. Expreso mis sentimientos negativos				
26. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo				
27. Renuncio al intento de hacer frente al problema				
28. Me echo la culpa de lo que ha sucedido				

GRACIAS POR SUCOLABORACIÓN

Ficha Técnica del instrumento para la variable Estrés Laboral

Título:	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
Autor Original:	Christina Maslach 1976
Versión:	Gilla, M., Giménez, S., Moran, V., & Olaz, F. (2019).
Año:	2024
Sujeto de aplicación:	Personal de salud que pertenezcan a la Clínica Privada de Lima
Aplicación:	Individual
Tipo de administración:	Online
Duración:	10 min
Objetivo:	Medir el estrés laboral
Normas de puntuación:	Se aplica escala de Likert con 7 alternativas de respuestas (0)Nunca,(1)Casi nunca,(2)Pocas veces,(3)Algunas veces,(4)Casi frecuente,(5)Relativamente frecuente y (6)Muy frecuentemente.

Ficha Técnica del instrumento para la variable Estrategias de Afrontamiento

Título:	Cuestionario sobre Escala de afrontamiento BriefCope 28
Autor Original:	Carver, C., Scheier, M., y Weintraub, J. 1989
Versión:	Morán, C., Landero, R., & González, M. (2009)
Año :	2024
Sujeto de aplicación:	Personal de salud que pertenezcan a la Clínica Privada de Lima
Aplicación:	Individual
Tipo de administración:	Online
Duración:	10 min
Objetivo:	Medir las estrategias de afrontamiento
Normas de puntuación:	Se aplica escala de Likert con 4 alternativas de respuestas. (0)Nunca,(1)A veces,(2) A menudo, (3)Siempre

ANEXO 3: Fichas de Validación de instrumentos para la recolección de datos

Primer validador (de contenido)

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario Estrés Laboral


El estrés laboral en los profesionales de salud se define como la respuesta psicológica, física y social, que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia. (Delgado, 2024).

Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Sentimientos de agotamiento laboral	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada	1	1	1	1	

DESGASTE EMOCIONAL		3. Cuando me despierto por la mañana y empiezo otro trabajo, me siento cansado(a).	1	1	1	1		
	Sentimiento al término de la jornada	4. Siento que trabajar todo el día con mis colegas me cansa.	1	1	1	1		
	Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	5. Me siento frustrado en mi trabajo	1	1	1	1		
		6. Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	1	1	1	1		
		7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1		
	Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	8. Siento que el trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa.	1	1	1	1		
		9. . Me siento como si estuviera al límite de la paciencia .	1	1	1	1		
	DESPERZON ALIZACION	Perdida del interés laboral	10. Siento que estoy tratando algunos pacientes de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	1	1	1	1	
		Perdida del entusiasmo laboral	11. Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
No ser molestado mientras trabaja		12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1		
Cinismo acerca del valor del trabajo		13. Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1		
Dudas sobre del trabajo		14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1	1	1	1		
	Creencia de no tener capacidad en la resolución de problema laborales	15. Siento que no puedo entender fácilmente a los pacientes.	1	1	1	1		
	Sentimientos de no	16. Siento que no trato con mucha eficacia los	1	1	1	1		

FALTA DE REALIZACIÓN	construir eficazmente en la organización	problemas de mis pacientes					
	Creencia de no ser bueno en su trabajo	17. Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1	
		18. No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	1	1	1	1	
	Sentimiento de falta de realización en el trabajo	19. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes	1	1	1	1	
	Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena	20. Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	1	1	1	1	
	Sentimiento de falta eficacia en su trabajo	21. Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.	1	1	1	1	
		22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombre y apellido del experto	Martin Castro Santisteban
Documento de identidad	08553897
Años de experiencias en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología clínica y de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad San Martin de Porres
Cargo	Docente
Número telefónico	943954796
Firma	
Fecha	04/06/2024


Matriz de validación del cuestionario Estrategia de afrontamiento

Definición de la variable/categoría: Las estrategias de afrontamiento del estrés son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, estas estrategias pueden ser cognitivas, emocionales o conductuales, y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. (Maestre et al, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ENFOCADOS EN EL PROBLEMAS	Afrontamiento activo	1. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy	1	1	1	1	
		2. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	1	1	1	1	
	Planificación	3. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.	1	1	1	1	
		4. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.	1	1	1	1	
ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN	Supresión de actividades distractoras	5. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer	1	1	1	1	
		6. Acepto la realidad de lo que ha sucedido	1	1	1	1	
	Refrenar el afrontamiento	7. Consigo apoyo emocional de otros	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social	8. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo	1	1	1	1	
		9. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales	1	1	1	1	
		10. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales	11. Busco algo bueno en lo que está sucediendo	1	1	1	1	
		12. Rezo o medito	1	1	1	1	
		13. Aprendo a vivir con ello.	1	1	1	1	
	Reinterpretación positiva y crecimiento	14. Consigo que otras personas me ayuden a aconsejen.	1	1	1	1	
		15. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente	1	1	1	1	

ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN	Aceptación	16. Me digo a mí mismo “esto no es real”	1	1	1	1	
		17. Hago bromas sobre ello	1	1	1	1	
	Uso de la religión	18. Me critico a mí misma	1	1	1	1	
	Centrarse en las emociones	19. Renuncio a intentar ocuparme de ello	1	1	1	1	
		20. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.	1	1	1	1	
	Desganche mental	21. Me niego a creer que haya sucedido	1	1	1	1	
		22. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor	1	1	1	1	
	Humor	23. Me rio de la situación	1	1	1	1	
	Negación	24. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.	1	1	1	1	
	Desenganch e conductual	25. Expreso mis sentimiento negativos.	1	1	1	1	
		26. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo	1	1	1	1	
		27. Renuncio al intento de hacer frente al problema.	1	1	1	1	
		28. Me echo la culpa de lo que ha sucedido	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrategias de afrontamiento
Objetivo del instrumento	Medir las estrategias de afrontamiento
Nombre y apellido del experto	Martin Castro Santisteban
Documento de identidad	08553897
Años de experiencias en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Magister en Psicología clínica y de la salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad San Martin de Porres
Cargo	Docente
Número telefónico	943954796
Firma	
Fecha	04/06/2024

Primer validador (metodológico)

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario Estrés Laboral


El estrés laboral en los profesionales de salud se define como la respuesta psicológica, física y social, que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia. (Delgado, 2024).

Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obser va ció n
	Sentimientos de agotamiento laboral	23. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		24. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada	1	1	1	1	
		25. Cuando me despierto por la mañana y empiezo otro	1	1	1	1	

DESGASTE EMOCIONAL		trabajo, me siento cansado(a).					
	Sentimiento al término de la jornada	26. Siento que trabajar todo el día con mis colegas me cansa.	1	1	1	1	
	Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	27. Me siento frustrado en mi trabajo	1	1	1	1	
		28. Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	1	1	1	1	
		29. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
	Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	30. Siento que el trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa.	1	1	1	1	
		31. Me siento como si estuviera al límite de la paciencia .	1	1	1	1	
DESPERZON ALIZACION	Perdida del interés laboral	32. Siento que estoy tratando algunos pacientes de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	1	1	1	1	
	Perdida del entusiasmo laboral	33. Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
	No ser molestado mientras trabaja	34. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	
	Cinismo acerca del valor del trabajo	35. Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	
	Dudas sobre del trabajo	36. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1	1	1	1	
	Creencia de no tener capacidad en la resolución de problema laborales	37. Siento que no puedo entender fácilmente a los pacientes.	1	1	1	1	
	Sentimientos de no construir eficazmente	38. Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	

FALTA DE REALIZACIÓN	en la organización							
	Creencia de no ser bueno en su trabajo	39. Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1		
		40. No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	1	1	1	1		
	Sentimiento de falta de realización en el trabajo	41. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes	1	1	1	1		
	Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena	42. Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	1	1	1	1		
	Sentimiento de falta eficacia en su trabajo	43. Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.	1	1	1	1		
		44. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombre y apellido del experto	Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal
Documento de identidad	10110418
Años de experiencias en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Inga Garcilaso de la Vega
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	999224581
Firma	
Fecha	07/06/2024


Matriz de validación del cuestionario Estrategia de afrontamiento

Definición de la variable/categoría: Las estrategias de afrontamiento del estrés son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, estas estrategias pueden ser cognitivas, emocionales o conductuales, y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. (Maestre et al, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ENFOCADOS EN EL PROBLEMAS	Afrontamiento activo	29. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy	1	1	1	1	
		30. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	1	1	1	1	
	Planificación	31. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.	1	1	1	1	
		32. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.	1	1	1	1	
ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN	Supresión de actividades distractoras	33. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer	1	1	1	1	
		34. Acepto la realidad de lo que ha sucedido	1	1	1	1	
	Refrenar el afrontamiento	35. Consigo apoyo emocional de otros	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social	36. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo	1	1	1	1	
		37. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales	1	1	1	1	
		38. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales	39. Busco algo bueno en lo que está sucediendo	1	1	1	1	
		40. Rezo o medito	1	1	1	1	
		41. Aprendo a vivir con ello.	1	1	1	1	
	Reinterpretación positiva y crecimiento	42. Consigo que otras personas me ayuden a aconsejen.	1	1	1	1	
		43. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente	1	1	1	1	

ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN	Aceptación	44. Me digo a mí mismo “esto no es real”	1	1	1	1	
		45. Hago bromas sobre ello	1	1	1	1	
	Uso de la religión	46. Me critico a mí misma	1	1	1	1	
	Centrarse en las emociones	47. Renuncio a intentar ocuparme de ello	1	1	1	1	
		48. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.	1	1	1	1	
	Desganche mental	49. Me niego a creer que haya sucedido	1	1	1	1	
		50. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor	1	1	1	1	
	Humor	51. Me rio de la situación	1	1	1	1	
	Negación	52. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.	1	1	1	1	
	Desenganch e conductual	53. Expreso mis sentimiento negativos.	1	1	1	1	
		54. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo	1	1	1	1	
		55. Renuncio al intento de hacer frente al problema.	1	1	1	1	
		56. Me echo la culpa de lo que ha sucedido	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrategias de afrontamiento
Objetivo del instrumento	Medir las estrategias de afrontamiento
Nombre y apellido del experto	Wilfredo Pablo Quiroz Cristóbal
Documento de identidad	10110418
Años de experiencias en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	999224581
Firma	
Fecha	07/06/2024

Primer validador (estadístico)

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario Estrés Laboral


El estrés laboral en los profesionales de salud se define como la respuesta psicológica, física y social, que se produce cuando las demandas del trabajo superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, este tipo de estrés es particularmente intenso en el ámbito de la salud debido a la naturaleza crítica de su trabajo, que involucra cuidados directos a pacientes en situaciones muchas veces de alta presión y urgencia. (Delgado, 2024).

Dimensión	Indicador	ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Sentimientos de agotamiento laboral	45. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		46. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada	1	1	1	1	
		47. Cuando me despierto por la mañana y empiezo otro	1	1	1	1	

DESGASTE EMOCIONAL		trabajo, me siento cansado(a).					
	Sentimiento al término de la jornada	48. Siento que trabajar todo el día con mis colegas me cansa.	1	1	1	1	
	Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo	49. Me siento frustrado en mi trabajo	1	1	1	1	
		50. Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	1	1	1	1	
		51. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1	1	1	1	
	Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario	52. Siento que el trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa.	1	1	1	1	
		53. Me siento como si estuviera al límite de la paciencia .	1	1	1	1	
	DESPERZONALIZACION	Perdida del interés laboral	54. Siento que estoy tratando algunos pacientes de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	1	1	1	1
Perdida del entusiasmo laboral		55. Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los pacientes y mis compañeros de trabajo	1	1	1	1	
No ser molestado mientras trabaja		56. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	
Cinismo acerca del valor del trabajo		57. Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	1	1	1	
Dudas sobre del trabajo		58. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1	1	1	1	
	Creencia de no tener capacidad en la resolución de problema laborales	59. Siento que no puedo entender fácilmente a los pacientes.	1	1	1	1	
	Sentimientos de no construir eficazmente	60. Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	1	1	1	

FALTA DE REALIZACIÓN	en la organización							
	Creencia de no ser bueno en su trabajo	61. Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	1	1	1		
		62. No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	1	1	1	1		
	Sentimiento de falta de realización en el trabajo	63. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los pacientes	1	1	1	1		
	Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena	64. Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	1	1	1	1		
	Sentimiento de falta eficacia en su trabajo	65. Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.	1	1	1	1		
		66. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrés laboral
Objetivo del instrumento	Medir el estrés laboral
Nombre y apellido del experto	Edward Filomeno Huamani Alhuay
Documento de identidad	09832149
Años de experiencias en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister en Estadística Aplicada
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente a tiempo parcial
Número telefónico	957541328
Firma	 <p>COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ DR. EDWARD FILOMENO HUAMANI ALHUAY COESPE 276</p>
Fecha	07/06/2024


Matriz de validación del cuestionario Estrategia de afrontamiento

Definición de la variable/categoría: Las estrategias de afrontamiento del estrés son técnicas o métodos que los individuos utilizan para manejar o mitigar los efectos adversos del estrés en su vida, estas estrategias pueden ser cognitivas, emocionales o conductuales, y su propósito es ayudar a la persona a mantener el equilibrio psicológico, reducir la tensión emocional y promover un bienestar integral ante situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes. (Maestre et al, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
ENFOCADOS EN EL PROBLEMAS	Afrontamiento activo	57. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy	1	1	1	1	
		58. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	1	1	1	1	
	Planificación	59. Tomo medidas para intentar que la situación mejore.	1	1	1	1	
		60. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.	1	1	1	1	
ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN	Supresión de actividades distractoras	61. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer	1	1	1	1	
		62. Acepto la realidad de lo que ha sucedido	1	1	1	1	
	Refrenar el afrontamiento	63. Consigo apoyo emocional de otros	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social	64. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo	1	1	1	1	
		65. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales	1	1	1	1	
		66. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.	1	1	1	1	
	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales	67. Busco algo bueno en lo que está sucediendo	1	1	1	1	
		68. Rezo o medito	1	1	1	1	
		69. Aprendo a vivir con ello.	1	1	1	1	
	Reinterpretación positiva y crecimiento	70. Consigo que otras personas me ayuden a aconsejen.	1	1	1	1	
		71. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente	1	1	1	1	

ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN	Aceptación	72. Me digo a mí mismo “esto no es real”	1	1	1	1	
		73. Hago bromas sobre ello	1	1	1	1	
	Uso de la religión	74. Me critico a mí misma	1	1	1	1	
	Centrarse en las emociones	75. Renuncio a intentar ocuparme de ello	1	1	1	1	
		76. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.	1	1	1	1	
	Desganche mental	77. Me niego a creer que haya sucedido	1	1	1	1	
		78. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor	1	1	1	1	
	Humor	79. Me rio de la situación	1	1	1	1	
	Negación	80. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.	1	1	1	1	
	Desenganch e conductual	81. Expreso mis sentimiento negativos.	1	1	1	1	
		82. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo	1	1	1	1	
		83. Renuncio al intento de hacer frente al problema.	1	1	1	1	
		84. Me echo la culpa de lo que ha sucedido	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario estrategias de afrontamiento
Objetivo del instrumento	Medir las estrategias de afrontamiento
Nombre y apellido del experto	Edward Filomeno Huamani Alhuay
Documento de identidad	09832149
Años de experiencias en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister en Estadística Aplicada
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Federico Villareal
Cargo	Docente a tiempo parcial
Número telefónico	957541328
Firma	
Fecha	07/06/2024

Resumen de la validación por jueces expertos

Apellidos y nombres del experto	Grado académico y especialidad	Dictamen	Tipo de validador
Castro Santisteban Martin	Magister en Psicología Clínica y de la Salud	Aplicable	De Contenido
Quiroz Cristóbal Wilfredo Pablo	Maestría en Investigación y docencia universitaria	Aplicable	Metodológico
Huamani Alhuay Edward Filomeno	Magister en Estadística Aplicada	Aplicable	Estadístico

Lo que se determinó por los expertos fue que los cuestionarios están propicios para su aplicación.

Anexo 4: Base de datos de la Prueba Piloto

VARIABLE 1

N°	ESTRÉS LABORAL																					
	Desgaste emocional									Despersonalización					Falta de realización							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
E4	5	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4
E5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	3
E8	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5
E9	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4
E10	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
E11	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
E12	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	1	5	5	2
E13	5	2	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	4	5	2	5	2	3	5	5	5	1
E14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4
E15	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	5	5	3	3	1	1	5	5	5	3
E16	5	5	5	3	2	3	4	3	3	2	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4
E17	2	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E18	2	4	5	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E19	4	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	2	4	2	2	5	5	5	2

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable estrés laboral

Cuadro 1:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Cuadro 2:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	22

En los cuadros 1 y 2, se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente Alfa de Cronbach resulto 0,958 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

VARIABLE 2

N°	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																													
	Enfocados en el problema										Enfocados en la Emoción										Enfocados en la evitación									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
E1	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	
E2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	
E4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4		
E5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
E6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E7	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3		
E8	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5		
E9	1	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3		
E10	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	1	2	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4		
E11	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2		
E12	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3		
E13	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2			
E14	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4			
E15	3	4	4	5	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2			
E16	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	5	5			
E17	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2			
E18	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1			
E19	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5			
E20	2	3	4	5	4	2	3	3	4	4	1	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4			

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable estrategias de afrontamiento

Cuadro 3:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Cuadro 4:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	28

En los cuadros 3 y 4, se observa que el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach resulto, 0,977 indicando que el instrumento tiene un nivel excelente para ser aplicado en la muestra investigada.

Análisis de confiabilidad con Alfa de Cronbach para la prueba piloto

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Variable 1: Cuestionario Estrés Laboral	0.958	22
Variable 2: Cuestionario Estrategias de Afrontamiento	0.977	28

Nota. Análisis de Fiabilidad (Alfa de Cronbach) (Ver anexo 04)

Se puede observar que de acuerdo a los datos analizados se determinó una confiabilidad Excelente para ambos cuestionarios. (Frías-Navarro, 2022).

Interpretación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Valor del coeficiente	Nivel de confiabilidad
>0.90 - 0.99	Excelente
>0.80 - 0.90	Bueno
>0.70 - 0.80	Aceptable
>0.60 - 0.70	Cuestionable
<0.50	Inaceptable

Fuente: Frías-Navarro (2022).

En la tabla 7 se muestran los valores para cada nivel de confiabilidad considerado en este estudio.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rango	Relación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.70 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa considerable
-0.20 a -0.39	Correlación negativa moderada
-0.01 a -0.19	Correlación negativa débil
0	Correlación nula
+0.01 a 0.19	Correlación positiva débil
+0.20 a +0.39	Correlación positiva moderada
+0.40 a +0.69	Correlación positiva considerable
+0.70 a +0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Rango de valores del coeficiente Rho Spearman y relación Fuente: Martínez y Campos (2015).

Anexo 5: Resultados del análisis de consistencia interna

VARIABLE 1

N°	V1 ESTRÉS LABORAL																						D1	D2	D3	V1	
	D1 Desgaste emocional									D2 Despersonalización						D3 Falta de realización											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22					
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	16	44	
2	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	15	5	12	32	
3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	20	2	6	28	
4	1	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	9	
5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	0	2	3	3	2	3	3	2	2	24	9	20	53	
6	2	2	3	2	2	3	3	2	3	0	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22	6	15	43	
7	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	25	11	20	56	
8	1	3	0	1	2	3	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	3	1	0	2	3	3	12	2	13	27	
9	3	3	2	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	17	0	3	20	
10	2	2	2	3	0	1	2	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	15	2	5	22	
11	1	2	3	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	3	0	2	2	0	1	0	12	6	10	28	
12	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	1	7	
13	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	22	13	19	54	
14	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	23	11	18	52	
15	3	3	2	2	3	3	2	3	2	0	3	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	2	23	6	8	37	
16	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	3	19	6	7	32	
17	2	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	3	0	0	2	2	0	0	0	0	0	8	9	4	21	
18	3	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	17	7	14	38	
19	3	1	2	1	2	1	3	0	2	1	2	3	1	0	1	3	1	1	2	3	3	2	15	7	16	38	
20	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	0	2	2	0	1	2	19	9	12	40	
21	2	2	2	3	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	21	0	9	30	
22	3	1	3	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	3	11	2	6	19	
23	2	2	2	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	0	1	2	11	2	9	22	
24	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	1	3	24	8	14	46	
25	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	5	8	29	
26	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	
27	2	2	2	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	3	2	16	1	10	27	
28	3	3	3	3	2	3	3	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	24	2	5	31
29	3	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	17	3	2	22	
30	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	15	4	5	24	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	10	16	44	
32	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	15	5	12	32	
33	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	20	2	6	28	
34	1	1	3	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	9	
35	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	0	2	3	3	2	3	3	2	2	24	9	20	53	
36	2	2	3	2	2	3	3	2	3	0	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	22	6	15	43	
37	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	25	11	20	56	
38	1	3	0	1	2	3	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	3	1	0	2	3	3	12	2	13	27	
39	3	3	2	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	17	0	3	20	
40	2	2	2	3	0	1	2	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	15	2	5	22	
41	1	2	3	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	3	0	2	2	0	1	0	12	6	10	28	
42	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	2	1	7	
43	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	22	13	19	54	
44	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	23	11	18	52	
45	3	3	2	2	3	3	2	3	2	0	3	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	2	23	6	8	37	
46	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	3	19	6	7	32	
47	2	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	3	0	0	2	2	0	0	0	0	0	8	9	4	21	
48	3	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	17	7	14	38	
49	3	1	2	1	2	1	3	0	2	1	2	3	1	0	1	3	1	1	2	3	3	2	15	7	16	38	
50	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	0	2	2	0	1	2	19	9	12	40	

51	2	2	2	3	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	21	0	9	30	
52	3	1	3	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	3	11	2	6	19	
53	2	2	2	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	0	1	2	11	2	9	22	
54	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	3	3	24	8	14	46	
55	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	5	8	29	
56	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	
57	2	2	2	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	3	2	16	1	10	27	
58	3	3	3	3	2	3	3	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	24	2	5	31	
59	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	17	3	2	22	
60	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	15	4	5	24	
61	3	1	3	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	3	11	2	6	19	
62	2	2	2	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	0	1	2	11	2	9	22	
63	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	3	3	24	8	14	46	
64	3	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	16	5	8	29	
65	0	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	
66	2	2	2	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	3	2	16	1	10	27	
67	3	3	3	3	2	3	3	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	24	2	5	31	
68	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	17	3	2	22	
69	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	15	4	5	24	
70	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	10	15	44	
71	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	14	24	63	
72	3	2	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	14	3	2	19	
73	2	2	3	0	1	2	3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3	1	1	14	1	6	21	
74	2	3	0	0	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	3	0	2	2	0	1	0	1	13	6	9	28	
75	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	6	
76	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	23	12	20	55	
77	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	22	10	19	51	
78	3	2	2	3	3	2	3	2	0	3	0	0	3	3	0	0	3	0	0	0	2	2	20	9	7	36	
79	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	3	2	19	4	8	31	
80	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	0	3	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	9	6	4	19	
81	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	16	6	14	36	
82	1	2	1	2	1	3	0	2	1	2	3	1	0	1	3	1	1	2	3	3	2	0	13	7	15	35	
83	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	0	2	2	0	1	2	0	18	10	10	38	
84	2	2	3	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3	19	0	12	31	
85	1	3	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	3	3	9	1	9	19	
86	2	2	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	0	1	2	0	10	2	8	20	
87	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	3	3	0	22	10	11	43	
88	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	5	7	26	
89	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	1	6	
90	2	2	1	2	2	2	3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	3	2	3	14	2	12	28	
91	3	3	3	2	3	3	3	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	21	3	4	28	
92	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	15	2	2	19	
93	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	14	3	5	22	
94	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	19	10	13	42
95	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	24	15	22	61	
96	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	22	10	15	47	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	18	11	13	42
98	2	3	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	0	17	11	14	42	
99	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	0	2	2	0	1	2	1	18	10	11	39	
100	2	2	3	3	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	0	19	0	9	28	

VARIABLE 2

V2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																															
Nº	D1 Enfocados en el problema										D2 Enfocados en la emoción										D3 Enfocados en la evitación										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D1	D2	D3
1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	16	38	54	108
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	14	31	44	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	16	35	48	99
5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	13	36	47	96
6	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	12	30	42	84
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
8	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	13	34	52	99
9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	15	36	51	102
10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	13	32	47	92	
11	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	14	38	52	104	
12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	13	34	47	94	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	12	32	46	90
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	12	32	44	88
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	16	37	47	100
16	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	13	32	48	93
17	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	16	34	53	103
18	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	12	30	42	84
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	12	31	48	91
20	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	14	32	48	94
21	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	12	32	49	93
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	12	30	44	86
23	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	14	34	45	93
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	12	32	48	92
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	12	31	47	90
26	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	16	36	51	103
27	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	12	34	48	94
28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	13	32	48	93
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	13	30	46	89
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	12	30	45	87
31	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	15	36	51	102
32	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	13	32	47	92
33	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	14	38	52	104
34	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	13	34	47	94
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	12	32	46	90
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	12	32	44	88
37	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	15	36	51	102
38	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	13	32	47	92
39	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	14	38	52	104
40	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	13	34	47	94
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	12	32	46	90
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	12	32	44	88
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	16	37	47	100
44	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	13	32	48	93
45	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	15	36	51	102
46	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	13	32	47	92
47	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	14	38	52	104
48	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	13	34	47	94
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	12	32	46	90
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	12	32	44	88

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	16	37	47	100
52	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	13	32	48	93
53	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	16	34	53	103
54	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	12	30	42	84
55	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	12	31	48	91
56	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	14	38	52	104
57	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	13	34	47	94
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	12	32	46	90
59	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	12	32	44	88
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	16	37	47	100
61	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	13	32	48	93
62	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	16	34	53	103
63	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	12	30	42	84
64	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	12	31	48	91
65	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	16	38	54	108
66	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
67	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	14	31	44	89
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	16	35	48	99
69	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	13	36	47	96
70	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	12	30	42	84
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
72	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	13	34	52	99
73	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	16	38	54	108
74	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
75	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	14	31	44	89
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	16	35	48	99
77	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	13	36	47	96
78	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	12	30	42	84
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
80	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	13	34	52	99
81	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	16	38	54	108
82	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
83	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	14	31	44	89
84	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	16	35	48	99
85	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	13	36	47	96
86	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	12	30	42	84
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
88	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	13	34	52	99
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	16	38	54	108
90	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
91	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	14	31	44	89
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	16	35	48	99
93	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	13	36	47	96
94	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	16	38	54	108
95	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86
96	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	14	31	44	89
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	16	35	48	99
98	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	13	36	47	96
99	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	12	30	42	84
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	32	42	86

Anexo 6: Consentimiento o asentimiento informado UCV

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE SALUD EN UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO


Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, soy la Lic. Shirley Almanza Fernández., estudiante de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo - Ate. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE SALUD EN UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2024”**. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de la salud en una clínica privada de Lima. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios virtuales donde durará aproximado 10 minutos, las respuestas de la encuesta serán codificadas utilizando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar a la investigadora al teléfono 907778698 o al correo electrónico institucional: aalmanzafe@ucvvirtual.edu.pe

Después de haber leído el objetivo de la investigación acepto participar voluntariamente en la investigación mediante mi autorización a través del llenado del presente formulario de Google.

Anexo 7: Reporte de similitud en software Turnitin

01/08/24

edback studio SHIRLEY ALMANZA FERNANDEZ TURNITIN FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales
de salud en una clínica privada de Lima, 2024

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

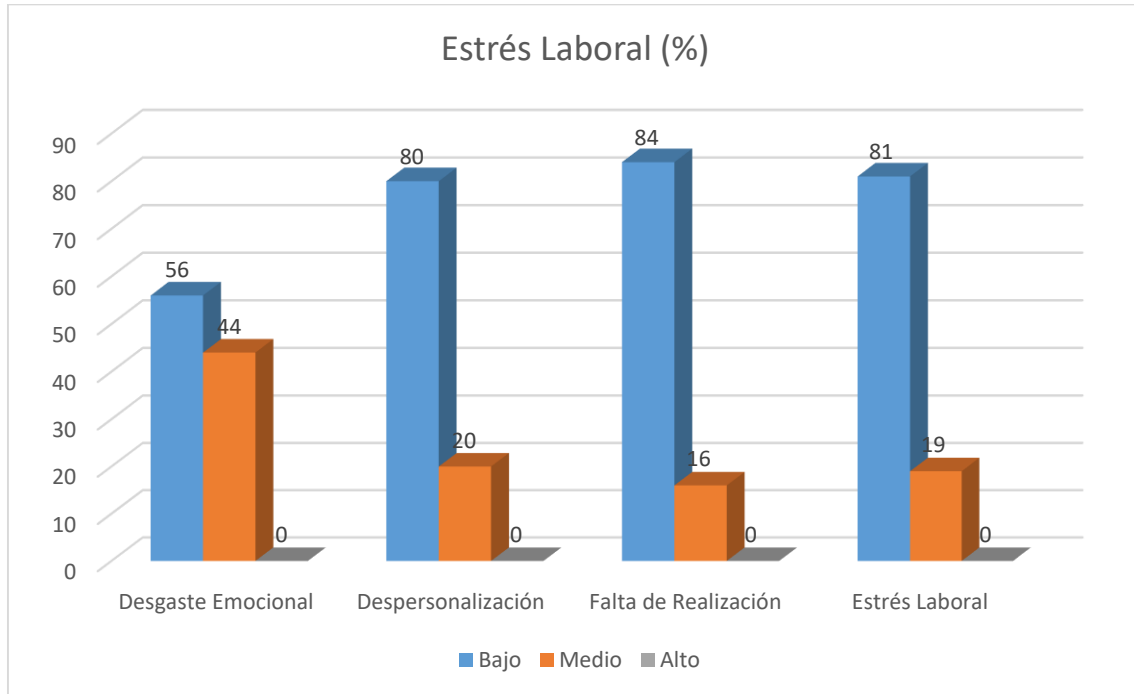
Coincidencias

1	hdl.handle.net	5 %	>
	Fuente de Internet		
2	Entregado a Universida...	5 %	>
	Trabajo del estudiante		
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %	>
	Fuente de Internet		
4	repositorio.unap.edu.pe	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	www.coursehero.com	<1 %	>
	Fuente de Internet		
6	www.repositorio.ussec...	<1 %	>
	Fuente de Internet		
7	Alexandre Faisal-Cury, ...	<1 %	>
	Publicación		
8	Entregado a utn	<1 %	>

Anexo 8: Análisis complementarios

Figura 1

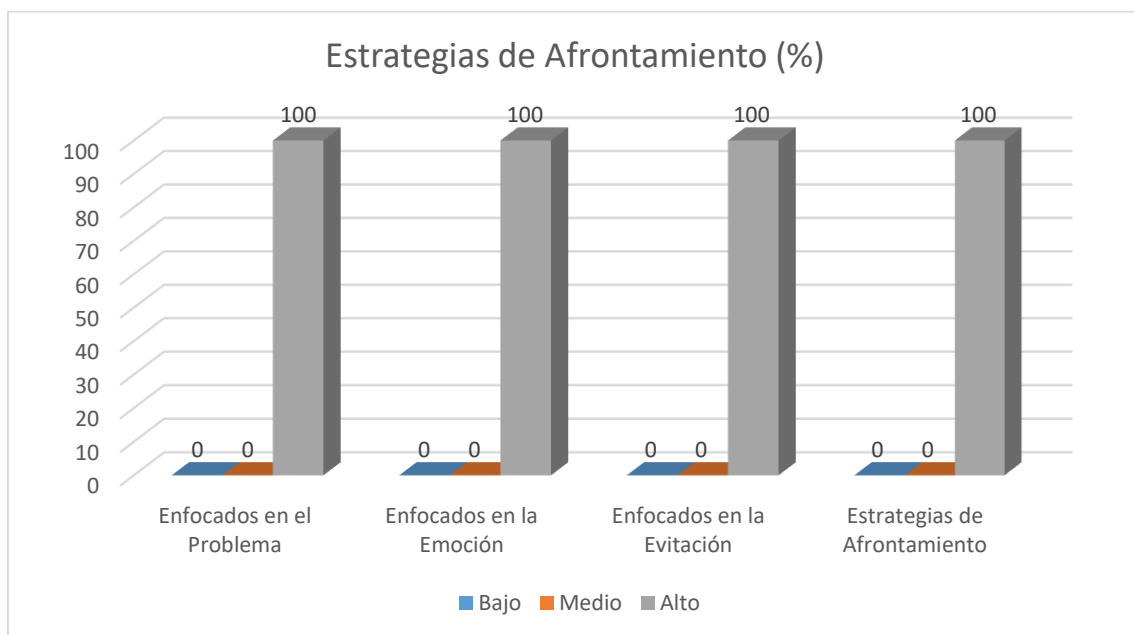
Niveles de Estrés Laboral en una clínica privada de Lima, 2024



Nota. La figura muestra los porcentajes de los niveles de las dimensiones de la variable 1.

Figura 2

Niveles de Estrategias de Afrontamiento en una clínica privada de Lima, 2024



Tablas y datos del SPSS V.27

Correlaciones

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,306**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	100	100
	V2	Coefficiente de correlación	-,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

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

Correlaciones

			V1	D1V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,261**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	100	100
	D1V2	Coefficiente de correlación	-,261**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	100	100

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

Correlaciones

			V1	DD2V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,211*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	100	100
	D2V2	Coefficiente de correlación	-,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	100	100

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

			V1	D3V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,322**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	D3V2	Coefficiente de correlación	-,322**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Anexo 9: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 años

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 05 de junio del 2024

Señor (a):

Dr. Fernando Manuel Anchante Simborth.

GERENTE GENERAL:

CLINICA ESPECIALIZADA VIRGEN MILAGROSA S.A.C

Nº de Carta : 0063 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 05 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **ALMANZA FERNANDEZ, SHIRLEY**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE SALUD EN UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA, 2024”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

“Somos la universidad de los que quieren salir adelante”

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe

Celular: 986 326 023

www.ucv.edu.pe



Anexo 10: Autorización de aplicación del instrumento



AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud presentada por la estudiante de la Maestría de Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, SHIRLEY ALMANZA FERNÁNDEZ, identificada con DNI: 75503768, quien solicita autorización para la aplicación del instrumento de investigación titulado “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024”.

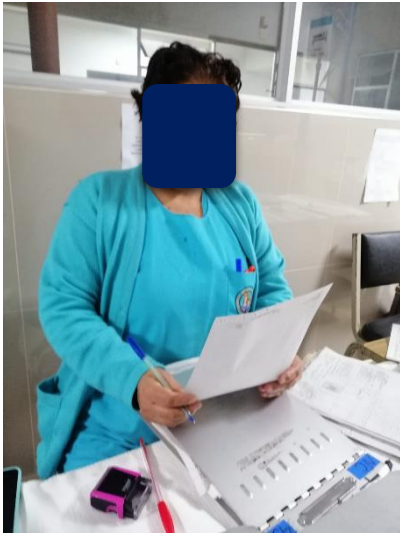
Esta jefatura no tiene ningún inconveniente en aceptar dicha solicitud y dar pase a la ejecución del mismo.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Surquillo ,24 de junio del 2024


Fernando Manuel Anchanle Simborth
GERENTE GENERAL
CLIESVIMI S.A.C.

Anexo 11: Otras evidencias



Estrés laboral y estrategias de afrontamiento de los profesionales de salud en una clínica privada de Lima, 2024

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL

Cuestionario de Maslach
Burnout Inventory

Autor: Maslach 1986 adaptada
por Gilla et al (2019)

Instrucción: A continuación, se encontrará con 22 afirmaciones relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. *

- TODOS LOS DIAS
- UNAS POCAS VECES A LA SEMANA
- UNA VEZ A LA SEMANA
- UNAS POCAS VECES AL MES
- UNA VEZ AL MES O MENOS
- POCAS VECES AL AÑO O MENOS
- NUNCA

2. Cuando termino mi jornada laboral, me siento sin ánimos de nada *

- TODOS LOS DIAS
- UNAS POCAS VECES A LA SEMANA
- UNA VEZ A LA SEMANA
- UNAS POCAS VECES AL MES
- UNA VEZ AL MES O MENOS
- POCAS VECES AL AÑO O MENOS
- NUNCA

<https://forms.gle/rvxgWPXhjgxhgSGo6>