



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gabriel Villanueva, Rosangela Magloria (orcid.org/0009-0008-6558-9561)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

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

CHIMBOTE- PERÚ

2024

DEDICATORIA

A nuestro DIOS todopoderoso por brindarnos nuestra existencia y encaminarnos en cada momento de nuestra vida, ser guía espiritual y lumbrera que ilumina nuestros caminos, sabiduría para poder cumplir nuestras metas y objetivos. Porque dice su palabra “Esfuézate y se valiente, no temas ni desmayes. Josué 1:9”

A mis padres Rosalia Villanueva Victorio Y Rogelio Moreno Moreno por brindarme el apoyo e inculcarme constantemente valores e incentivarme en cada paso que doy, así como a mi abuela Maruja Villanueva Victorio que nunca dudó en apostar por mí y mi carrera ya que desde el cielo me guía.

Rosangela Magloria Gabriel Villanueva

AGRADECIMIENTO

Al personal que labora en la Microred Mato, Microred Mancos y Red de salud Huaylas Norte por su colaboración, comprensión y participación desinteresada en la realización del presente trabajo de investigación



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SALUD, ANCASH.2023", cuyo autor es GABRIEL VILLANUEVA ROSANGELA MAGLORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 13 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 13- 01-2024 15:15:24
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 13- 01-2024 09:41:46

Código documento Trilce: TRI - 0732186



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, GABRIEL VILLANUEVA ROSANGELA MAGLORIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SALUD, ANCASH. 2023

", 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
ROSANGELA MAGLORIA GABRIEL VILLANUEVA DNI: 72213503 ORCID: 0009-0008-6558-9561	Firmado electrónicamente por: ROGABRIELVI el 1301- 2024 20:24:05

Código documento Trilce: TRI - 0732184

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS:.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategias de afrontamiento y clima organizacional	20
Tabla 2. Estrategias de afrontamiento	21
Tabla 3. Clima organizacional	22
Tabla 4. Relación estrategias de afrontamiento y el clima organizacional	23
Tabla 5. Estrategias de afrontamiento y el clima organizacional por grupo ocupacional	24

RESUMEN

El presente trabajo de investigación Estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023. Tuvo como objetivo el determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. El estudio es tipo cuantitativo, descriptivo transversal, de diseño no experimental, para lo que se utilizó como método, la encuesta aplicando el Cuestionario sobre escala de afrontamiento Brief COPE y el Instrumento clima laboral CL-SPC, se trabajó con una población de 100 trabajadores como la Microred Mato, Mancos y la Red de salud Huaylas Norte. El procesamiento de datos se realizó mediante el programa SPSS 26. Se concluyó que el personal que labora en instituciones de salud, rechaza la hipótesis nula, donde el valor p es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo tanto, la correlación observada es estadísticamente significativa, en otras palabras, estadísticamente existe relación entre las 2 variables; el coeficiente de correlación (rs) es 0.279, este valor indica la fuerza y dirección de la relación entre las dos variables, en este caso, el valor positivo sugiere una correlación positiva.

Palabras clave: Afrontamiento, Clima organizacional, afrontamiento

ABSTRACT

The present research work Coping strategies and the organizational climate in the staff of health institutions, Ancash. 2023. Its objective was to determine the relationship between coping strategies and the organizational climate in the staff of health institutions, Ancash 2023. The study is quantitative, descriptive cross-sectional, with a non-experimental design, for which the survey was used as a method, applying the Questionnaire on the Brief COPE coping scale and the CL-SPC work environment instrument, working with a population of 100 workers. such as the Mato, Mancos Micronetwork and the Huaylas Norte Health Network. The data processing was carried out using the SPSS 26 program. It was concluded that the personnel who work in health institutions reject the null hypothesis, where the p value is significantly lower than the significance level $\alpha=0.05$, therefore, the observed correlation is statistically significant, in other words, statistically there is a relationship between the 2 variables; the correlation coefficient (r_s) is 0.279, This value indicates the strength and direction of the relationship between the two variables, in this case the positive value suggests positive compression.

Keywords: Coping, Organizational climate, coping

I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurso de los años, las estrategias de afrontamiento y el clima a nivel Organizacional en personal que labora en algunas Instituciones de salud han cobrado gran relevancia, ya que esta implica en evidenciar la calidad del servicio brindado al paciente así como también y como el problema identificado puede influenciar en el profesional y afectar al ambiente en el que se encuentra, así como también las medidas que el profesional adopta para afrontar distintas situaciones evidenciadas, siendo así uno de los más afectados el personal que se encuentran vinculado con el sector salud, sobre todo causado por distintos factores de su entorno están en constantes cambios, así como la vivencias de problemas y situaciones difíciles que comparten con el día a día entre compañeros de trabajo y pacientes, es así que ello genera ciertas características en el personal que perjudica y repercuten en el clima donde labora el trabajador, así como también la actitud que demuestran ante ello, como las técnicas y estrategias para afrontar ante un problema ya ubicado, como también se evidencia la forma de cómo la persona establece distintos procesos de interacción social y donde aplican valores, actitudes y creencias.

A nivel internacional según manifiesta la Organización Mundial de la Salud (OMS) evalúa a todos los países buscando tomar decisiones de mejoras concerniente al clima del personal dentro de los sistemas sanitarios, la prestación y el trabajo que ejercen los profesionales de la salud, la consideración y soporte de los equipos de apoyo son esenciales en el sector salud, en la cual tiene como propósito mejorar y proporcionar un servicio de calidad, es así que el personal que labora referente al ámbito de salud, buscan brindar una mejoría a la organización aplicando nuevos mecanismos para su desenvolvimiento, mejorando la calidad de atención para los pacientes así como también impulsar estabilidad laboral y una remuneración adecuada de los trabajadores. En Colombia, García (2018), concerniente a las estrategias de afrontamiento, se observa un vínculo referente estrategias funcionales, en la cual se encuentran orientados en el problema, está se enfoca principalmente por la búsqueda de información del problema, así como el uso de alternativas y soluciones al problema. Según en Yoon et al. (2020), trabajó en Corea el efecto del clima organizacional relacionado con los sentimientos e interacción

con trabajo de bomberos. El estudio fue de tipo correlacional, concluyendo que un clima positivo es primordial en la reducción de riesgos y la presencia efectos que pueden ser negativos referentes a las emociones en el trabajo de los bomberos.

En el Perú y América latina, realizaron estudios en la que muestran resultados de climas organizacionales autoritarios aplicando características imperativas, dando como resultado que la mitad (50%) confía en la importancia de las relaciones interpersonales, 47% no reciben beneficio económico acorde a la realidad; 66% menciona que no hay reconocimientos económicos por el cumplimiento de metas ni recompensa por parte del supervisor; y el 73% opina que provoca inestabilidad en el trabajo; de igual manera el comportamiento del empleado trayendo como resultado en sus características personales y el entorno donde trabajan de forma negativa, así como también refieren que el clima organizacional es relevante para analizar el comportamiento en el centro de labores de los trabajadores.

Frente a esta realidad presentada, existe la necesidad de investigar sobre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal que labora en instituciones de salud, ya que no solo abarca a un pequeño establecimiento sino el trabajo con el equipo de trabajo en sus centros de labores, en beneficio de ofrecer una mejor calidad en la atención hacia el paciente. El clima organizacional en las instituciones que corresponden al área salud representa un indicador de gran importancia en el desempeño del trabajador y el servicio que dispone hacia el paciente, el cual está influenciado por las acciones del jefe y el personal en los establecimientos de salud; es una característica del entorno laboral, se evidenció de forma positiva y negativa por el trabajador, lo que evidencia su responsabilidad, desempeño y logro. Asimismo, los establecimientos de salud están en constante monitoreo como el cumplir los indicadores de salud, donde el profesional de salud se ve en la responsabilidad de estar en constante trabajo y aplicando distintas estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el que se encuentran.

En tal sentido, se formuló el presente problema: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en personal de instituciones de salud Ancash-2023? Con la siguiente investigación frente a los resultados presentados, se observó algunos cambios que promuevan realizar actividades que fortalezcan y mejora para afrontar y adaptarse aplicando distintos mecanismos y

estrategias de afrontamiento actuando en beneficio del paciente y sector salud. Por esta razón, como investigadora planteé el estudio de investigación que permitió a estas variables de estudio estrategias de afrontamiento y clima organizacional, observar y analizar los resultados y debilidades que pudieran presentarse, así como también la dificultad en el clima organizacional del profesional que conforman en las distintas áreas de salud. Asimismo, del punto de vista metodológico, se aplicó instrumentos tanto para estrategias de afrontamiento y clima organizacional, el resultado que se obtendrá utilizado como antecedentes para próximas investigaciones correspondiente a nuestra línea de investigación. A nivel teórico, tiene como propósito estudiar las variables de estudio; estrategia de afrontamiento y clima organizacional abarcando a cada una de las dimensiones, así como el observar la situación en la que se encuentra el personal y el ser de utilidad proponiendo medidas de mejora aportando con los mismos intereses a las áreas de salud; a nivel práctico, el resultado de la presente investigación contribuirá en aportar aspectos positivos a los profesionales de la salud, ya que podrá permitir una reflexión profunda sobre la situación del personal de salud, con ello fortalecer e impulsar las aptitudes y conocimientos para contribuir en el perfil profesional que la sociedad necesita.

De tal manera el objetivo general fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023; los objetivos específicos fueron: Identificar las estrategias de afrontamiento en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023; asimismo Identificar el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023, así como también relacionar las dimensiones de las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud Ancash 2023. Describir las estrategias de Afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023; según grupo ocupacional. Cerrando este capítulo se puede decir que, la hipótesis general de esta investigación fue H1: Existe relación entre las estrategias afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023; la hipótesis nula Ho: No existe relación entre las estrategias afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional según, Quaas (2018), en Chile, en su investigación sobre el diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento, tuvo como propósito determinar el síndrome de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en los profesores. Se comprobó que el 72% no presenciaron burnout, el 28% restante si lo presenciaron, el 16% presenciaron un nivel disminuido, un 10.2% un nivel moderado y el 1.5% se encuentra en un alto nivel de estrategias de afrontamiento. Se concluyó que en los profesores presentaban algún tipo de burnout, presenciaban un incremento en la negación de afrontamiento al estrés, muy diferente a las personas que no lo presenciaban el problema y resaltaban por aplicar técnicas de manera positiva.

Yoon et al. (2020), en Corea, investigó sobre el efecto del clima organizacional relacionado con los sentimientos e interacción con el trabajo de los bomberos, tuvo como muestra 4860 bomberos incluidos la cual tuvo como objetivo brindar servicios y apoyo médico de emergencia. Se concluyó, que existe una significativa relación entre la intención de rotación con el clima organizacional que se da de forma negativa con un 17.7%, de igual manera se evidenció un impacto entre clima organizacional y trabajo emocional, donde el personal presentó una mayor posibilidad de presentar un efecto en el persona y en la cual el clima organizacional que se da de forma positiva cumple una función principal en la reducción de las consecuencias negativas en el ámbito emocional del bombero.

Por otro, en la investigación de Gallego et al. (2019), en Armenia, tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores en las áreas de enfermería. Metodológicamente su diseño fue de tipo descriptivo, trabajando con una muestra de 25 enfermeros, en la que tuvo como resultado que el 52% presentó un moderado nivel sobre las estrategias de afrontamiento causado por la preocupación financiera, por otro lado, el 60% tuvo estrategias de evitación, concluyendo que las estrategias comúnmente utilizadas son referentes a la evitación debido a circunstancias referente al estrés.

Por otro lado, Dri (2018), en su trabajo tuvo como propósito el analizar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento, en una institución privada, su estudio fue no experimental - correlacional, trabajando con un total 88 trabajadores; en la que utilizó la escala de estrés de Cohen; dando como resultado más alto en

las “estrategias, de afrontamiento” un 70.5 % del valor medio, y el porcentaje más alto sobre estrés a nivel laboral con un 22.97%; concluyendo que existe una significativa relativa con las variables.

Tahara et al. (2020), en su investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en personal sanitario de una clínica. Su estudio fue de tipo descriptivo, con un total de 100 colaboradores, obteniendo que las enfocadas a nivel emocional tuvo un 33.9% y referente a enfocadas al problema sobre el estrés a nivel laboral fue de 45.1%, otros tipos de estrategias referente al estrés laboral fue de 21%, concluyendo que al presentar mayores estrategias aplicadas disminuyen al estrés.

En México, Meza (2018), en Chiapas, investigó el clima en el trabajo y la influencia con el desempeño en los colaboradores de la Universidad Linda Vista, su diseño fue cuantitativo, su muestra fue de 100 trabajadores, se concluyó que cuanto mejor sea el clima organizacional en el centro de labores, el desempeño laboral será mucho mejor. Asimismo, en Chile, Riquelme et al. (2019), estudió la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres estudiantes de la Universidad del Bío-Bío, su trabajo fue de tipo correlacional, se contó con unos 61 participantes. Se llegó a la conclusión que existe interacción de manera significativa con su ambiente y entorno de trabajo relacionándolo con el nivel de estrés las cuales se evidencian de manera estadística.

A nivel nacional se realizaron los siguientes estudios, se puede mencionar que n Ayacucho, Quispe (2019), en su investigación sobre la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional, tuvo como propósito fue demostrar la relación con las variables en el departamento de ginecoobstetricia. Se concluyó que el nivel de estrés del trabajador baja. Por otro lado, el 70% presentan un estrés en su centro de labores alto y medio nivel. Referente al clima organizacional su resultado fue medio.

Flores y Velásquez (2018), en Puno, en su investigación sobre estrategias de afrontamiento y nivel de estrés laboral en enfermeras de las redes de Puno y San Román, tuvo como propósito fue identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y nivel de estrés laboral en las enfermeras. Se aplicó a 70 personales

de enfermería como muestra. Se obtuvo los siguientes resultados, en las enfermeras el estrés se presentó de manera severa en 40%. Concerniente a las estrategias de afrontamiento del estrés que se da de manera recurrente fue en “planificación de actividades” con 22.9%, se concluyó que existe una relación de manera estadística entre las variables.

Abregú (2019), en su estudio tuvo como principal objetivo el determinar el nivel de afrontamiento al estrés en enfermeros de un hospital, con un total de 30 participantes, se tuvo como resultado en la que el 53% presentó afrontamientos enfocados en la solución del problema; por otro el 30% presentó un estilo de búsqueda de apoyo social, asimismo el 17% presentó un nivel medio de estrés.

Por otro lado, Torres (2018), en su investigación tuvo como principal objetivo el analizar la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en trabajadores enfermería de un hospital en Moquegua. La investigación fue de tipo correlacional, que fue aplicada a 60 trabajadores. Concluyendo que el 78.3% presentan un estrés de nivel alto; por otro lado, el 74% no aplica estrategias y el 26% si la aplican; evidenciándose una significativa relación con las variables ($p=0.021$).

Gutiérrez y Guillen (2020), tuvieron como principal objetivo identificar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de salud en Huacho. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, se trabajó con 135 colaboradores. Dando como resultados que existe interacción es significativa con las dimensiones autorrealización y estrés laboral llegando a tener un valor de .043. Concluyendo una significativa relación inversa y baja.

En Lima, Liñán (2019), tuvo como investigación el determinar el clima organizacional y su asociación con el estrés como consecuencia del trabajo. Su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, se aplicó a 55 personales de enfermería. Se tuvo como resultado, que las variables tuvieron una relación inversa, que demuestra la mejora del clima en el trabajo. Por otro lado, en Arequipa por Quispe (2019), su investigación sobre la relación del estrés ocasionado en el ámbito laboral sobre el clima percibido por el profesional sanitario que labora en la Red de Salud Islay. Su investigación fue de diseño observacional y correlacional. Se trabajó

con un total de 102 personales. Se evidenció que el 72.55% con un estrés laboral bajo, 27.45% intermedio. Por otro lado, el 78.43% presentó un ambiente y el 21.57% contó con un clima óptimo. Se concluyó la existencia de una relación en la dimensión de motivación y comunicación con respecto al estrés en su centro de labores.

De acuerdo a los estudios a nivel Local, Sánchez y Lecca (2019), en Chimbote, su investigación tuvo como objetivo conocer la relación de las estrategias de afrontamiento y nivel de autocuidado, su investigación fue de tipo descriptivo analítico, en la cual se trabajó con una muestra de 50 trabajadores de dicha institución, el resultado obtenido fue que el 20% presentó un afrontamiento bajo, el 54% mediano y el 26% alto, se concluyó que existen una significativa relación con las variables, lo que demostró que el estrés laboral tiene gran relación con la estrategia de afrontamiento.

Asimismo, Domínguez (2020), en Chimbote investigó el vínculo entre el clima y el estrés durante las jornadas de trabajo en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero. La investigación fue no experimental de tipo descriptivo, correlacional, se concluyó que se evidenció una correlación inversa débil con un nivel de significancia menor a 0.05.

Concerniente a nuestro contexto teórico relacionado al tema, respecto a la variable de estudio estrategias de afrontamiento, según las concesiones teóricas son características esfuerzos cognitivos y conductuales que son consecutivamente cambiantes, estas se pueden desarrollar para manejar problemas internos o externos que son desbordantes hacia el individuo. Asimismo, se puede decir que es un proceso cambiante y dinámico en el ser humano en la que incluyen distintas estrategias, pueden ser de múltiples formas a medida que el individuo y entorno sea cambiante. Lazarus y Folkman (2020), refieren sobre el Afrontamiento como el conjunto de pensamientos en la cual ayuda y solucionan los problemas para que de esta manera puedan reducir el estrés.

Asimismo, Gori et al. (2020), mencionaron que los mecanismos que son de defensa del yo concerniente a la personalidad concerniente a la variable afrontamiento es considerada como el proceso en la cual la persona practica para sobrellevar al

estrés, empleando estrategias y mecanismos psicológicos, así como también en las características personales, sociales, así como también afectivos para para afrontar las diferentes situaciones como puede ser la enfermedad.

Por otro lado, Polizzi et al. (2020), señalaron que también el afrontamiento, está relacionado con la capacidad de asumir el control de las situaciones que puedan presentarse, además que puede ser complementado por las mismas experiencias y también influye las distintas situaciones estresantes vividas. En las personas se pueden presentar de diferentes formas en cada situación y esto se puede relacionar con las creencias de la persona, al momento de comunicarse con su entorno, pone en práctica sus valores y la capacidad de afrontar sucesos difíciles y/o complicados.

El ser humano utiliza sus propias estrategias de afrontamiento, esta se puede dar de formas con diferentes estilos de afrontamiento, con características relativamente estables en la que la persona tiende a enfrentarse ante situaciones estresantes (Munawar & Choudhry, 2021).

Las Estrategias de Afrontamiento son características adquiridas para poder manejar y sobrellevar en el entorno ante los problemas o vivencias que se muestran en la vida diaria, así como también los problemas, estas trascienden ente la supervivencia, el crecimiento (Pragholapati et al., 2020).

Es dinámico y multidimensional; se interacciona con el individuo y su entorno, son cambiantes y se pueden dar de manera permanente, cada individuo utiliza diferentes estrategias para afrontar ante distintas situaciones (Gutiérrez, 2020). Asimismo, menciona que es importante para mejorar la acciones y vivencias de una persona, ya que son sucesos que pueden ser dinámicos y puede traer consigo alternativas para afrontar un problema. Las Estrategias de afrontamiento se evidencia de diversos enfoques, esta aborda principalmente antes situaciones perjudiciales en la persona (Roy, 2018).

Concerniente a las Teoría de estrategias de afrontamiento; el objetivo fundamental es el permitir sobrellevar los problemas que repercutan en la obligación de las funciones que realiza el ser humano en su día a día (Folkman, et al., 2019).

Lazarus y Folkman se fundamentan que el ser humano afronta con distintos problemas como puede ser el estrés y ante procesos difíciles como también

complicadas. Se puede apreciar cuando la persona afronta sucesos complicados y aplican la estrategia de afrontamiento en el bienestar psicológico (Lazarus, 2016). Asimismo, Folkman menciona que esta nos ayuda y resalta importancia de la estrategia de afrontamiento para afrontar en el día a día. (Folkman, et al., 2018). Por otro lado la Teoría de Carver (2018), menciona que son esfuerzo cognitivo y conductual, esta se desarrolla para sobrellevar o disminuir los problemas internos y externos así también como los conflictos que llegaran a presentarse entre ellos, desarrolló un modelo concerniente a estilos y estrategias de afrontamiento, así como también un instrumento de medición (COPE), que la divide en 3 partes: afrontamiento enfocado al problema; afrontamiento enfocado a la emoción y el afrontamiento desadaptativo. Su propósito es que puedan permitir hacer frente ante diferentes sucesos que puedan perjudicar de forma negativa a la ejecución de sus labores en la cual realiza el ser humano de forma recurrente (Folkman, et al., 2019).

De acuerdo a la dimensión sobre la variable estrategias de Afrontamiento; esta nos brinda información que se dan de manera secuencial, estas se encuentran relacionadas entre sí (Roy, 2018).

Las estrategias de resistencia son una forma de enfrentar el estrés, en la cual Serna et al. (2020), mencionó que se desarrolla en tres fases: primero, la anticipación, donde la persona evalúa la situación por venir, reconociendo los posibles estresores y planificando cómo superarlos; luego, el impacto, que ocurre cuando el evento sucede y se verifica si los estresores son como se anticiparon; finalmente, el post-impacto, donde se responde al estresor y se afrontan las consecuencias de las acciones tomadas.

Los problemas psicológicos y los métodos de afrontamiento, ya sean adecuados o inadecuados, tienen un vasto efecto recíproco, por ello Agha (2021), señaló que existen cuatro tipos de estrategias de afrontamiento como, por ejemplo; el afrontamiento de evitación activa implica intentar ignorar o evitar los estresores mediante el consumo de drogas, participación en distracciones y evitando enfrentarse a la situación, así como autoinculpándose; así mismo está el afrontamiento centrado en el problema se enfoca en abordar directamente el factor estresante de manera efectiva, a menudo mediante la planificación; a su vez el afrontamiento positivo implica abordar los factores estresantes de manera

constructiva, que incluye un replanteamiento positivo de conductas y la adopción de actividades que fortalecen la autoestima, reducen el estrés y los problemas psicológicos asociados con situaciones estresantes; y por último el afrontamiento religioso/de negación se caracteriza por basarse en creencias religiosas o negar la existencia del factor estresante.

La primera dimensión enfoque en el problema: Define a la variable cómo es que afronta y soluciona de forma positiva al problema o situación estresante. Se enfoca en el problema, la cual tiene como propósito dar solución al problema y buscar alternativas de solución para manejar de manera positiva al problema. Como, por ejemplo, si el ser humano se siente estresada por el trabajo del cual fue indicado, utiliza este enfoque para poder sobrellevar el estrés (Folkman, et al., 2019).

La segunda dimensión enfoque en la emoción: Define a la estrategia de afrontamiento en el cual se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación. Las personas que utilizan esta dimensión tratan de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica y dialoga con las amistades o personas cercanas expresando sentimientos y establecer apoyo a nivel emocional (Folkman, et al., 2019).

La tercera dimensión enfoque en la evitación: menciona a la estrategia de afrontamiento en la cual aplica el evitar o escapar de una situación estresante. El ser humano utiliza el enfoque para evadir e ignorar el problema o alguna situación que pudiera ser estresante, utiliza técnicas para distracción, como la televisión o el uso de redes sociales, es así que, en lugar de hacer frente a la situación, prefieren evadirla o buscar distracción en actividades relacionadas con el trabajo (Folkman, et al., 2019).

La variable clima organizacional; Según Palma (2018), menciona que es la impresión sobre todo aspecto que se encuentra relacionado con el lugar de trabajo, en la cual impulsa a la toma de acciones que nos ayudan a prevenir y corregir, asimismo es necesaria para reforzar el funcionamiento en el trabajo y los resultados en la organización. Por otro lado, el diagnóstico organizacional es de gran

importancia dentro de una institución donde se encuentran laborando, y de esta manera poder conocer su cultura, el ambiente y/o entorno, a partir de ellos tomar decisiones, con el propósito principal de detectar problemas o dificultades, e identificar la influencia de cada uno y así poder proporcionar alternativas que puedan brindar una solución y ayudar de manera positiva al lugar donde se encuentran.

Según el modelo de Litwin y Stringer (2019), mencionan que los ambientes organizacionales son distintos, asimismo algunos factores, como la cultura, tradición, comportamientos, influyen el clima y el ambiente en la conducta de la persona.

Correspondiente a las Teoría de Clima Organizacional; Palma (2019), menciona que la variable clima organizacional es multidimensional, esta influye a que su medición se extienda hacia varios entornos; abarcan las diferentes áreas entre ellas el control, la cual es realizada directamente por los jefes; y evalúan las condiciones a nivel laboral; como la realización personal, es así que cada una de ellas varía dependiendo de la importancia que se asigne a los trabajadores en cada organización.

Los factores organizacionales influyente que la cultura corporativa y el liderazgo pueden tener en el compromiso laboral, la confianza y la satisfacción de los empleados son de gran influencia en el ámbito organizacional. Es especialmente relevante el papel mediador del compromiso y la confianza en la satisfacción laboral cuando se establece una cultura organizacional favorable y se evidencia un liderazgo efectivo (Paais & Pattiruhu, 2020).

La falta de compromiso hacia la organización según Seyyedmoharrami et al. (2019), es una descripción poco clara de responsabilidades, así como la ausencia de cooperación y participación activa, son problemas comunes que pueden crear una brecha entre los empleados y las organizaciones. Para abordar este desafío, fomentar el compromiso con la organización se presenta como una de las estrategias más efectivas.

En cuanto a las dimensiones de clima organizacional según Palma (2019), esta nos brinda información en la cual la variable clima organizacional la define como la apreciación del empleado referente a su lugar de trabajo, donde también puede

destacar el logro personal, la coordinación y comunicación con sus compañeros y sus condiciones laborales.

La primera dimensión Autorrealización, brinda la percepción del empleado referente al desarrollo profesional y/o personal. Considerando así que resalta cuando todas sus necesidades han cumplido su deseo como el crecimiento y desarrollo de sus potenciales (Palma, 2004).

La segunda dimensión Involucramiento según Palma (2018), se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran.

La tercera dimensión Supervisión, según Palma (2018), explica que la función del personal supervisor dentro del lugar de trabajo son responsabilidades y parte de sus actividades y desempeño diario, es así que, si el personal a cargo de la supervisión brinda el apoyo para afrontar los problemas que se presentan, beneficia a la mejora y con ello alcanzar el éxito. Por otro lado, Gonzales (2020), indica que esta dimensión está en constante supervisión, identificando y analizado todas las actividades que realiza dentro de su área de trabajo, asimismo asegura los avances de todas las actividades ejecutadas por el personal del lugar de trabajo.

La Cuarta Dimensión Comunicación, según Palma (2018), menciona sobre la importancia, la impresión, claridad, coherencia de la información recibida con una adecuada comunicación con el usuario y/o clientes.

También se menciona como un proceso en la cual las personas se relaciona entre sí, compartiendo ideas y actitudes con el fin de apoyarse y entenderse (Katz y Khan, 2018).

La quinta dimensión condiciones laborales, según Palma (2018), es el entorno laboral donde la comparten, la cual es necesaria para el cumplimiento de las tareas designadas. Por otro lado, Navarrete (2020), menciona que el mejorar las condiciones laborales del personal disminuye los riesgos laborales dentro del lugar de trabajo, así como también crea hábitos seguros que generan una mejor calidad de vida laboral.

Asimismo, el Personal que trabaja a nivel de salud tienen la función de involucrar en las labores para mejorar las actividades en la salud y proporcionan una atención enfocada hacia el paciente, lo conforman médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, biológicos, etc., así como también toda persona que trabaja en beneficio de la salud del paciente (Pérez, 2020).

El personal que ejerce en algunas instituciones de salud, trabaja brindando atención al paciente, cada uno de acuerdo al estado en el que se encuentra, dentro de sus actividades consisten en atención y cuidados de salud a la población ejerciendo en la prevención y el buen cuidado para la prevención de la salud; asimismo realizan actividades como el identificar y diagnosticar distintos casos, así mismo también buscan el cuidado en familiares y/o personas con contacto directo, dentro de sus funciones analizaban pruebas diagnósticas, y a nivel preventivo otras actividades así como actividades adicionales a su trabajo cotidiano, tanto en puestos de salud, centros privados o como dentro de la comunidad (Özer et al., 2019).

El personal de salud también es considerado como un organismo adaptativo. Janssen & van der Voort (2020), define al personal de salud como una persona: Ser biopsicosocial, en la cual se encuentra en constante relación con su entorno o ambiente, usa características innatas y adquiridas para afrontar los distintos cambios y a los modos adaptativos que son cuatro: fisiológicos, autoimagen, dominio del rol e interdependencia. Diab-Bahman & Al-Enzi (2020), menciona al personal y su organización laboral en que las condiciones implican y perjudican al crecimiento y la conducta de la persona. Salud es el modo en el cual el ser humano puede estar estable, así como satisfecho con su yo de ser; las conductas presentadas de una persona pueden llegar a ser importantes de grandes aspectos. El personal de salud tiene como meta u objetivo lograr el cuidado ayudando y enfocándose a la persona o paciente interactuando con su entorno. El personal de salud actúa para mejorar y facilita la interacción con el ser humano (personal administrativo) y su entorno (instituciones de salud) esto trae consigo a un mejor desenvolvimiento y afrontamiento asimismo hacer frente al problema que pudiera suscitarse.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

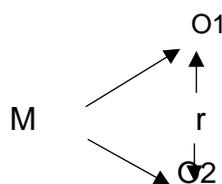
3.1.1. Tipo de investigación

Referente con lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), la presente investigación es básica, ya que tiene como propósito perfeccionar el conocimiento del investigador; con el propósito de analizar e incrementar los conocimientos sobre las estrategias de afrontamiento y clima organizacional

Asimismo, el estudio de la investigación, fue de tipo transversal debido a que se recolectó la información de los personales que laboran en instituciones de salud (Sampieri, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, transversal y correlacional-simple; fue no experimental ya que la recopilación de datos se realizó cuando la variable se encontró en su estado natural, sin que pueda presentar cambios en la variable. Fue transversal ya que el tiempo en que la información de toda la investigación que se recolectó fue única. Rodríguez (2020), fue correlacional-simple, ya que la información pasó por un procedimiento estadístico con el propósito de conocer la relación entre ellas. Ñaupas et al. (2019), es de tipo cuantitativo ya que permitió manejar y trabajar con datos cuantificables (medibles).



Dónde:

M : Personal que labora en instituciones de salud de salud

O₁ : Estrategias de afrontamiento

O₂ : Clima Organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: estrategias de afrontamiento

-Definición conceptual: Es el esfuerzo intelectual y conductual en las cuales están en constante cambio, estas pueden desarrollarse para afrontar algunos problemas específicos, pueden ser estos problemas de manera externas y/o internas, son medidos como un importante recurso del ser humano, es cambiante y modificable en la cual puede incluir en varios aspectos, estas pueden ser modificadas a medida que entabla relación con el entorno con el que entabla, asimismo puede aplicar distintas formas para poder sobrellevar una alerta (Lazarus y Folkman, 2019).

-Definición operacional: Se utilizaron 3 dimensiones enfocados en el problema, en la emoción y enfocados en la evitación, cada uno contó con 5 indicadores, El instrumento empleado fue el cuestionario, tipo Likert de 30 ítems para medir las estrategias de afrontamiento Cuestionario sobre escala de afrontamiento (Carver et al., 2018).

-Indicadores: Se utilizó 3 dimensiones, enfocados en el problema, enfocados en la emoción, enfocados en la evitación, el instrumento utilizado fue el cuestionario sobre escala de afrontamiento Brief Cope (Carver et al., 1989).

-Escala: La escala de medición utilizada fue Ordinal de nivel: Politémica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre.

Variable 2: clima organizacional

-Definición conceptual: Es la impresión del empleado con respecto a su entorno o lugar de trabajo, la cual están vinculados con la realización personal, con la participación en las tareas asignadas, asimismo el tipo de supervisión que presenta, la información brindada en su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y la condición laboral para que así faciliten su tarea y/o responsabilidades (Palma, 2018).

Definición operacional: Su escala presentó cinco componentes cuyos niveles de definición se encontraron entre muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy desfavorable (Palma, 2018).

-Indicadores:

Se utilizó 5 dimensiones Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, el tipo de instrumento utilizado fue el de la escala de clima organizacional CL –SPC de Sonia Palma Carrillo (Palma, 2018).

-Escala: Se utilizó la escala de medición ordinal Ninguno = 1, Poco = 2, Regular o algo = 3, Mucho = 4 y Siempre = 5

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto donde los grupos comparten las mismas características y con mismo propósito (Malhotra, 2018). La población estuvo determinada por el personal que labora en instituciones de salud, entre red de salud y microredes dando un total a 100 trabajadores.

Red de Salud Huaylas Norte: 50 personales que laboran en la Institución de Salud.

Microred Mancos: 25 personales que laboran en la Microred Mancos.

Microred Mato: 25 Personales que laboran en la Microred Mato.

Criterios de Inclusión:

- Todos los trabajadores de instituciones de salud.
- Trabajadores nombrados y contratados de instituciones de salud

Criterios de Exclusión:

Para el estudio, se consideró los criterios de exclusión.

- Personal que no deseen participar.
- Personal que no tiene ningún vínculo con la institución.

3.3.2. Unidad de análisis

Se consideró al personal que labora en instituciones de salud.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas que se manejaron en esta investigación fue la encuesta, en la cual tuvieron como propósito permitir recolectar los datos a través de las respuestas que brindarán los personales de instituciones de salud. Según Bernal, son considerados como procesos que son utilizados para recopilar datos, entre ellas las que destacan son las encuestas, la participación o cuestionarios (Bernal, 2021).

Instrumento de recolección de datos

Se empleará como técnica de recolección de información la encuesta, que permitirá recolectar información del personal que labora en algunas instituciones de salud..

El instrumento aplicado para medir las estrategias de afrontamiento fue el “Cuestionario sobre escala de afrontamiento Brief COPE” y para medir el clima organizacional fue el Instrumento de clima laboral CL-SPC. Para medir la primera variable se utilizaron 3 dimensiones enfocados en el problema, en la emoción y enfocados en la evitación, cada uno contó con 5 indicadores, El instrumento empleado fue el cuestionario, tipo Likert de 30 ítems para medir las estrategias de afrontamiento Cuestionario sobre escala de afrontamiento (Carver et al., 2018). Dicho instrumento se sometió a una evaluación de expertos cuya formación académica era esencial contar con un grado académico de posgrado, especialistas en el área. Para la segunda variable se contó con 5 dimensiones como la autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales, al igual que para la primera variable el instrumento contó con una evaluación de expertos y especialistas en el área, cada instrumento contó con una prueba piloto para obtener la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se solicitó la autorización al director de la Red de Salud Huaylas Norte, y a los jefes de algunos establecimientos mediante una carta de presentación

de la universidad el cual respaldará la credibilidad de la investigación. Se explicó al personal administrativo que dicha investigación será confidencial.

3.6. Método de análisis de datos

Al recolectar la información, se aplicó el procedimiento estadístico de cada resultado que se obtuvo mediante los métodos de análisis descriptivos, considerando la naturaleza de la variable descrita y su porcentaje como medida de frecuencia.

La información que se obtuvo se registró en un formato diseñado considerando la variable en el programa SPSS versión 26. Asimismo, se tuvo en cuenta el grado de medición, esta permitió su tabulación y por último realizar su interpretación. Para la presentación de tablas y gráficos se utilizó Microsoft office Excel, los que permitieron el análisis de la información obtenida.

3.7. Aspectos éticos

Para poder realizar esta investigación, se utilizó los principios universalmente destacados en la bioética planteados por Beauchamp y Childress.

Beneficencia: Son los componentes que incorporan en este principio el beneficiar y promueve el bien, previene lo malo o daño. La presente investigación se involucra con el principio de beneficencia porque busca el beneficio del personal que labora en algunas instituciones correspondiente al sector salud.

No Maleficencia: Plantea la negatividad del principio de beneficencia, esta promueve el bien. Dispone la moral en este principio las cuales son: no asesinar, no incentivar al sufrimiento, no provocar aflicción, ni privar de placer. Su principal objetivo es el respeto por la integridad tanto física y psicológica del ser humano. En esta investigación no busca provocar daño a la persona, ni exponer los datos e integridad física y psicológica, por ello las encuestas se trabajará bajo el anonimato para proteger y garantizar los derechos.

Principio de Autonomía: Cada persona es auto determinante, esto aplica en la toma decisiones asimismo la involucra en su vida respetando sus intereses, deseos y

creencias. Se informará y explicará al personal administrativo la finalidad y objetivos del trabajo de investigación, luego se procederá a preguntar si acepta ser parte del estudio, la afirmación del personal se evidenciará con el consentimiento informado

Principio de Justicia: Involucra al trato igualitario y equitativo de cargas teniendo en cuenta el bienestar, evitar la discriminación, así como también la accesibilidad de algunos recursos fundamentales en la vida. El participante recibirá un trato merecido, justo y equitativo, sin negarle la información adecuada y aclaración de alguna duda, tampoco se obligará ni exigirá la participación si no lo desean.

Manual de ética de UCV: La Investigación es el instrumento importante para la comprensión y análisis, los cuales fueron aplicados principios y valores éticos en la cual permitió regular el comportamiento y la ética de los investigadores.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023

Variables	Clima Organizacional	
Estrategias de	Coef. Corr.	0.279
Afrontamiento	Valor p	0.005

Fuente: Encuesta aplicada al personal de instituciones de salud-Ancash 2023

En la Tabla 1 se puede apreciar que de acuerdo a la relación de las variables estrategias de afrontamiento y clima organizacional en la cual el valor p, es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo tanto, la correlación observada es estadísticamente significativa, la cual se puede decir que existe evidencia estadística para afirmar que la relación entre las dos variables, asimismo el coeficiente de correlación (rs) es 0.279, la cual el valor indica la fuerza y dirección de la relación entre ambas variables, en este caso, el valor positivo sugiere una correlación positiva, lo que significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, el resultado 0.279 sugiere una correlación moderada.

Tabla 2

Estrategias de afrontamiento en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Moderado	81	81,0	81,0	81,0
	Adecuado	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada al personal de instituciones de salud-Ancash 2023

En la Tabla 2 se puede apreciar que la estrategia de afrontamiento más predominante entre los participantes es la categorizada como "Moderado", siendo elegida por el 81% del total de encuestados. Por otro lado, la estrategia menos adoptada es la denominada "Adecuado", siendo seleccionada por el 19% de los participantes. Los resultados obtenidos indican claramente que el mayor número de encuestados prefiere emplear estrategias de afrontamiento moderado, lo que sugiere que esta opción es la más prevalente en la muestra. En contraste, las estrategias clasificadas como "Adecuado" son menos frecuentes, aunque aún representan una proporción significativa dentro del conjunto de participantes.

Tabla 3

Clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023

	f	%	% válido	% acumulado
Válido				
Desfavorable	6	6,0	6,0	6,0
Media	39	39,0	39,0	45,0
Favorable	25	25,0	25,0	70,0
Muy tratable	30	30,0	30,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada al personal de instituciones de salud-Ancash 2023

En la Tabla 3 se puede apreciar La categoría más predominante en la evaluación del clima organizacional es "Media", con una frecuencia de 39, lo que equivale al 39% del total de participantes. A continuación, se encuentran las categorías "Muy tratable" con 30 participantes (30%), "Favorable" con 25 participantes (25%), y "Desfavorable" con 6 participantes (6%).

La observación detallada revela que la mayor proporción de participantes percibe el clima organizacional como "Medio. La categoría "Muy tratable" también muestra una presencia significativa, seguida de cerca por la categoría "Favorable". En contraste, la categoría "Desfavorable" presenta la menor representación en la población, con solo el 6%.

Tabla 4

Relación de dimensiones estrategias de afrontamiento y el clima organizacional

		CO - Autorealización	CO - Involucramiento	CO - Supervisión	CO - Comunicación	CO - Condición laboral
EA - Enfocados en el problema	Coe f. Corr	0.091	0.142	-0.010	0.117	0.171
	Valo r p	0.370	0.158	0.920	0.247	0.088
EA - Enfocados en la emoción	Coe f. Corr	,220*	,330**	0.177	,318**	,263**
	Valo r p	0.028	0.001	0.079	0.001	0.008
EA - Enfocados en la evitación	Coe f. Corr	,278**	,248*	0.124	,225*	,286**
	Valo r p	0.005	0.013	0.220	0.024	0.004

Fuente: Encuesta aplicada al personal de instituciones de salud-Ancash 2023

En la Tabla 4 se puede apreciar que de acuerdo con la tabla se evidencia una correlación positiva significativa entre la dimensión "Enfocados en la emoción" de la variable Estrategias de Afrontamiento y de la variable Clima Organizacional con las dimensiones "Involucramiento" ($p = 0.001$), "Comunicación" ($p = 0.001$), "Condición laboral" ($p = 0.008$) y "Autorealización" ($p = 0.028$),

Asimismo, se constata una correlación positiva significativa entre la dimensión "Enfocados en la evitación" de la variable Estrategias de Afrontamiento y de la variable Clima Organizacional las dimensiones "Condición laboral" ($p = 0.004$), "Autorealización" ($p = 0.005$), "Involucramiento" ($p = 0.013$) y "Comunicación" ($p = 0.024$)

Tabla 5*Estrategias de afrontamiento y el clima organizacional por grupo ocupacional*

Grupo Ocupacional			Clima Organizacional				Total
			Desfavorable	Media	Favorable	Muy tratable	
ADMINISTRATIVO	Estrategias de Afrontamiento Moderado	Recuento	3	16	10	12	41
		% del total	6,0%	32,0%	20,0%	24,0%	82,0%
	Afrontamiento Adecuado	Recuento	0	5	1	3	9
		% del total	0,0%	10,0%	2,0%	6,0%	18,0%
	Total	Recuento	3	21	11	15	50
		% del total	6,0%	42,0%	22,0%	30,0%	100,0%
ASISTENCIAL	Estrategias de Afrontamiento Moderado	Recuento	3	13	12	12	40
		% del total	6,0%	26,0%	24,0%	24,0%	80,0%
	Afrontamiento Adecuado	Recuento	0	5	2	3	10
		% del total	0,0%	10,0%	4,0%	6,0%	20,0%
	Total	Recuento	3	18	14	15	50
		% del total	6,0%	36,0%	28,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal de instituciones de salud-Ancash 2023

En la Tabla 5 se puede apreciar que en el personal administrativo el mayor número de participantes referente al grupo administrativo que aplican estrategias de afrontamiento moderado experimentan un clima organizacional de nivel medio (32%) o muy tratable (24%). Aquellos que aplican estrategias de afrontamiento adecuado también tienden a experimentar un clima organizacional de nivel medio (10%) o muy tratable (6%). Por otra parte, en el grupo asistencial, al igual que en el administrativo, la estrategia de afrontamiento moderado es la más común, con la mayoría experimentando un clima organizacional de nivel medio (26%) o muy tratable (24%). Aquellos que aplican estrategias de afrontamiento adecuado también tienden a experimentar un clima organizacional de nivel medio (10%) o muy tratable (6%).

V. DISCUSIÓN

En la investigación, de acuerdo al primer objetivo general planteado determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023, en la que en la tabla 1 se observa que la relación entre las variables estrategias de afrontamiento y el clima organizacional, revela que el valor p , es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo tanto, la correlación observada es estadísticamente significativa, la cual se puede decir que existe evidencia estadística para afirmar que la relación entre las dos variables, asimismo el coeficiente de correlación (r_s) es 0.279, la cual el valor indica la fuerza y dirección de la relación entre ambas variables, en este caso, el valor positivo sugiere una correlación positiva, lo que significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, el resultado 0.279 sugiere una correlación moderada. Dicho resultado tiene similitud con Dri (2018), en la que su objetivo fue analizar la relación, entre estrés, laboral, y estrategias, de afrontamiento, obtuvo como resultado que el porcentaje más alto en las estrategias de afrontamiento, con un valor de 70.5 %, y en el estrés laboral 22.97%; concluyendo que existe entre las variables una relación significativa, por otro lado, no coincide con Quaas (2018). En la que comprobó que el 72% no presencia burnout, el 28% restante si lo presencia, el 16% presencia un nivel disminuido, un 10.2% un nivel moderado y el 1.5% se encuentra en un nivel alto de estrategias de afrontamiento, de igual manera el resultado no coincide con Yoon et al. (2020), quien investigó sobre el efecto del clima organizacional relacionado con los sentimientos e interacción con el trabajo de los bomberos, la cual concluyó, que existe una significativa relación entre la intención de rotación con el clima organizacional que se da de forma negativa con un 17.7%, de igual manera se evidencio un impacto entre clima organizacional y trabajo emocional, donde el personal presentó una mayor posibilidad de presenciar un efecto en el persona y en la cual el clima organizacional que se da de forma positiva cumple una función principal en la reducción de las consecuencias negativos en el ámbito emocional del bombero. Estos resultados son respaldados teóricamente por Lazarus y Folkman (2020), refiere sobre el Afrontamiento como el conjunto de pensamientos en la cual ayuda y solucionan los problemas para que de esta manera pueden reducir el estrés; asimismo, incluye los mecanismos que son de

defensa del yo concerniente a la personalidad. De acuerdo a todo lo mencionado se puede decir que estadísticamente la correlación es significativa entre las variables de estrategias de afrontamiento y clima organizacional es así que estas tienden a mostrar mejores resultados ya que cada una aporta a cada variable, de esta manera fortalecerá su ejercicio profesional y será positivo al momento de brindar una atención con el paciente y mejorar el ambiente donde se encuentra.

Concerniente al primer objetivo específico lo cual fue identificar las estrategias de afrontamiento en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023, obteniendo en los resultados en que la estrategia de afrontamiento más predominante entre los participantes es la categorizada como "Moderado", siendo elegida por el 81% del total de encuestados, el cuál coincide con Sánchez y Lecca (2019), en la investigación "Estrategias de afrontamiento y nivel de autocuidado en los trabajadores, el cual el resultado obtenido fue que el 54 % de tipo mediano, el 20% tenía afrontamiento bajo, y el 26% alto. Se concluyó que existen una significativa relación con las variables, lo que demostró que el estrés laboral tiene gran relación con la estrategia de afrontamiento; siendo distinto Abregú (2019), quien en su estudio tuvo como principal objetivo el determinar el nivel de afrontamiento al estrés en enfermeros de un hospital, con un total de 30 participantes, se tuvo como resultado en la que el 53% presentó afrontamientos enfocados en la solución del problema; por otro el 30% presentó un estilo de búsqueda de apoyo social, asimismo el 17% presentó un nivel medio de estrés, de igual manera Quaas (2018), quien en su investigación sobre el diagnóstico de burnout y técnicas de afrontamiento, tuvo como propósito determinar el síndrome de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en los profesores, donde se comprobó que el 72% no presencié burnout, el 28% restante si lo presencié y el 1.5% se encuentra en un alto nivel de estrategias de afrontamiento, donde se concluyó que los profesores que presentaban algún tipo de burnout presenciaban un incremento en la negación de afrontamiento al estrés, muy diferente a las personas que no lo presenciaban el problema y resaltaban por aplicar técnicas de manera positiva. Teóricamente coincide con Vélchez y Villegas (2018), en el cual menciona que también el afrontamiento, está relacionado con la capacidad de asumir el control de las situaciones que puedan presentarse, además que puede ser complementado por las mismas experiencias y también influye las distintas situaciones estresantes

vividas. La cuál podemos concluir en que los resultados nos muestran que el mayor número de encuestados prefiere emplear estrategias de afrontamiento moderado, lo que sugiere que esta opción es la más prevalente en la muestra; es por ellos que las estrategias clasificadas como "Adecuado" son menos frecuentes, aunque aún representan una proporción significativa dentro del conjunto de participantes, es por ellos que nuestra investigación aportará directamente a las estrategias de afrontamiento que influyen en el personal, siendo así que ante cualquier problema a suscitarse se aplicará directamente a sobrellevar y actuar ante cualquier evento negativo y perjudicial.

De acuerdo al segundo objetivo específico Identificar el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023, obteniendo resultados en la cual la categoría más predominante en la evaluación del clima presenta una frecuencia de 39, lo que equivale a un 39% del total de participantes presenta un clima organizacional de nivel media, este resultado coincide con Meza (2018). En Chiapas, la cual Investigó el clima en el trabajo y la influencia con el desempeño, concluyó que cuanto mejor sea el clima organizacional en el centro de labores, el desempeño laboral será mucho mejor, caso contrario con Quispe (2019). Su investigación sobre la relación del estrés ocasionado en el ámbito laboral sobre el clima percibido por el profesional, trabajó con un total de 102 personales. Se evidenció que el 72.55% con un estrés laboral bajo, 27.45% intermedio. Por otro lado, el 78.43% presentó un ambiente y el 21.57% contó con un clima óptimo. Se concluyó la existencia de una relación en la dimensión de motivación y comunicación con respecto al estrés en su centro de labores, de igual manera Gutiérrez y Guillen (2020), tuvieron como principal objetivo identificar la relación entre clima organizacional y estrés laboral en el personal de salud en Huacho, dando como resultados que existe interacción es significativa con las dimensiones autorrealización y estrés laboral llegando a tener un valor de .043. Concluyendo una significativa relación inversa y baja. Todo estos resultados coincide teóricamente con Palma (2019), la cual menciona que la variable clima organizacional es multidimensional, esta influye a que su medición se extienda hacia varios entornos; abarcan las diferentes áreas entre ellas el control, la cual es realizado por los jefes directos; y evalúan las condiciones laborales; a todo esto, podemos decir que la mayor proporción de participantes percibe el clima

organizacional como "Medio", sugiriendo que esta categoría es la más común en la muestra, lo cual evidencia que al presentar un mayor fortalecimiento en el clima organizacional mejorando las condiciones en el lugar de trabajo, asimismo facilitando el entorno y el correcto desenvolvimiento.

Referente al tercer objetivo relación de las dimensiones de las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, obteniendo como resultado que se evidencia una correlación positiva significativa entre la dimensión "Enfocados en la emoción" de la variable Estrategias de Afrontamiento y las dimensiones "Involucramiento" ($p = 0.001$), "Comunicación" ($p = 0.001$) de la variable clima organizacional, este resultado coincide con Torres (2018) realizó su investigación que tuvo como principal objetivo el analizar la relación entre estrategias de afrontamiento y estrés laboral en trabajadores enfermería, en la cual se concluyó que el 78.3% presentan un estrés de nivel alto; por otro lado el 74% no aplica estrategias y el 26% si la aplican; evidenciándose una significativa relación con las variables ($p = 0.021$), por otro lado no coincide con Domínguez (2020), quien en Chimbote investigó el vínculo entre el clima y el estrés durante las jornadas de trabajo, en la que se concluyó una correlación inversa débil con un nivel de significancia menor a 0.05, por otro lado Quispe (2019). Su investigación sobre la relación del estrés ocasionado en el ámbito laboral sobre el clima percibido por el profesional, trabajó con un total de 102 personales. Se evidenció que el 72.55% con un estrés laboral bajo, 27.45% intermedio. Por otro lado, el 78.43% presentó un ambiente y el 21.57% contó con un clima óptimo. Se concluyó la existencia de una relación en la dimensión de motivación y comunicación con respecto al estrés en su centro de labores, teóricamente, según Palma (2019). Menciona que el clima organizacional es la apreciación del empleado referente a su lugar de trabajo, donde también puede destacar el logro personal, la coordinación y comunicación con sus compañeros y sus condiciones laborales, así como también de acuerdo a la dimensión *Involucramiento* según Palma (2018), se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran, a todo estos resultados podemos decir

que *la dimensión enfoque en la emoción*, se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación, de esta manera podemos decir que las personas que utilizan esta dimensión tratan de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica con amistades o familiares para expresar sus sentimientos y establecer apoyo emocional, de acuerdo a la variable estrategias de afrontamiento según Folkman, et al. (2019), las cuales son utilizadas para poder expresar nuestras dificultades y/o problemas que pudieran de esta manera mejorar el ambiente laboral en nuestros centros de labores.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, Describir las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, se concluyó que el mayor número de participantes en el grupo administrativo que aplican estrategias de afrontamiento moderado experimentan un clima organizacional de nivel medio (32%) , de acuerdo al grupo asistencial, al igual que en el administrativo, la estrategia de afrontamiento moderado es la más común, con la mayoría experimentando un clima organizacional de nivel medio (26%); este resultado coincide con Gallego et al. (2019). Quien, en Armenia, tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores en las áreas de enfermería, trabajó con una muestra de 25 enfermeros, en la que tuvo como resultado que el 52% presentó un moderado nivel sobre las estrategias de afrontamiento causado por la preocupación financiera, por otro lado el 60% tuvo estrategias de evitación, concluyendo que las estrategias comúnmente utilizadas son referente a la evitación debido a circunstancias referente al estrés, de igual manera Sánchez y Lecca (2019), en investigación que tuvo como objetivo conocer la relación de las estrategias de afrontamiento y nivel de autocuidado, el resultado obtenido fue que el 20% presentó un afrontamiento bajo, el 54% mediano y el 26% alto, concluyendo que existen una significativa relación con las variables, lo que demostró que el estrés laboral tiene gran relación con la estrategia de afrontamiento, por otro lado los resultados no coincide con Riquelme et al., (2019) en la que en su estudio sobre la relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres estudiantes, su trabajo fue de

tipo correlacional, se contó con unos 61 participantes. Se llegó a la conclusión que existe interacción de manera significativa con su ambiente y entorno de trabajo relacionándolo con el nivel de estrés las cuales se evidencian de manera estadística, asimismo teóricamente Lazarus y Folkman (2020). Refiere sobre el Afrontamiento como el conjunto de pensamientos en la cual ayuda y solucionan los problemas para que de esta manera pueden reducir el estrés; asimismo, incluye los mecanismos que son de defensa del yo concerniente a la personalidad, esto quiere decir que tanto el personal que labora en algunas instituciones de salud tanto a nivel administrativo y asistencial experimentan estrategias de afrontamiento moderado y un clima asistencial media, así de esta esta manera ambas influyen a sobrellevar la situación y experimentar un clima organizacional que ayude a mejorar el ambiente y los problemas en el lugar de trabajo, así como menciona Pérez (2020), en la que refuerza en la que el personal que ejerce en algunas instituciones de salud, trabaja brindando atención al paciente, cada uno de acuerdo al estado en el que se encuentra, dentro de sus actividades consisten en atención y cuidados de salud a la población con el ejercicio e incentivo referente al cuidado de la salud; asimismo realizan actividades como el identificar y diagnosticar distintos casos, así mismo también buscan el cuidado en familiares y/o personas con contacto directo, dentro de sus funciones analizaban pruebas diagnósticas, y a nivel preventivo otras actividades así como actividades adicionales a su trabajo cotidiano, tanto en puestos de salud, centros privados o como dentro de la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación entre las variables de estudios estrategias de afrontamiento y clima organizacional, la cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio, donde valor p es significativamente menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, por lo tanto, la correlación es significativa y el coeficiente de correlación (r_s) es 0.279 sugiriendo una correlación positiva.

Segunda. La estrategia de afrontamiento mayor predominante entre los participantes es "Moderado", siendo elegida por el 81%, por otro lado, la estrategia menos adoptada es la denominada "Adecuado", siendo elegida por el 19% de la muestra, reflejando que la mayoría prefiere emplear estrategias de afrontamiento moderado.

Tercera. Se evidencia que la categoría mayor predominante en la evaluación del clima organizacional es "Media" equivalente al 39% de la muestra, seguida por categoría "Muy tratable" con el 30%, donde la categoría "Desfavorable" presenta la menor representación en la muestra, con solo el 6%.

Cuarta. Existe una correlación positiva significativa entre la dimensión "Enfocados en la emoción" de la variable estrategias de afrontamiento y sobre la variable Clima Organizacional con las dimensiones "Involucramiento" ($p = 0.001$), asimismo, existe una correlación positiva significativa entre la dimensión "Enfocados en la evitación" de la variable estrategias de afrontamiento y de la variable Clima Organizacional con las dimensiones "Condición laboral" ($p = 0.004$).

Quinta. Para ambos grupos ocupacionales, se evidencia que en el personal administrativo que aplican estrategias de afrontamiento moderado perciben un clima organizacional de nivel medio 32% y en el grupo asistencial que aplican estrategias de afrontamiento moderado presentan clima organizacional de nivel medio 26%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los jefes y/o coordinadores de instituciones de salud reforzar e implementar programas que aporten al fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento y de esta manera favorezca a los profesionales enfocados en el área de salud a producir un eficiente clima organizacional.

Segunda. A las jefaturas de las microredes impulsar programas que refuercen los lazos y favorecer al clima organizacional con el objetivo de producir y mejorar continuamente los procesos administrativos, así como también asistenciales con el propósito de favorecer y reforzar el ambiente de trabajo orientado a impulsar y mejorar el sistema de salud en el primer nivel de atención.

Tercera. Al director de la Red de salud proponer y reforzar nuestro sistema de salud, las distintas áreas en cada establecimiento de salud, así como también las áreas administrativas que se encuentran en precariedad, muchas veces el personal administrativo lleva consigo la carga de dirigir y brindar soporte a todos los puestos de salud, en la cuál es mucho más factible mejorar los problemas que esta genera.

Cuarta. A la oficina de desarrollo institucional ODI monitorear los sucesos con el área donde se labora para así conocer nuevas alternativas y técnicas de auto ayuda frente a posibles problemas que pudieran presentarse, de esta manera la socialización de la misma se utilizara como aprendizaje y ayuda ante posibles nuevos sucesos complicados.

REFERENCIAS

- Aguado, J., Bátiz, A., & Quintana, S. (2013). El estrés en personal sanitario hospitalario: estado actual. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2013000200006>
- Agha, S. (2021). Mental well-being and association of the four factors coping structure model: A perspective of people living in lockdown during COVID-19. *Ethics, Medicine and Public Health*, 16, 100605. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2020.100605>
- Alva, J. & Domínguez, L. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. Chimbote. <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818/484>
- Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-dehelsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicasen-seres-humanos/>
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores de salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2014. In Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.
- Brunet, L. (1999). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.
- Carver, F. & Weintraub, K. (2009). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*. Volumen 56(2), p. 267.
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. (Tesis de Bachiller). [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfacci%c3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucare ra_tesis.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1809/1/re_psicologia_clima.organizacional.satisfacci%c3%93n.laboral.trabajadores.emp.azucare%20ra_tesis.pdf)

- Castillo & Villena, (1998). Condiciones laborales en el mundo empresarial. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1860/1/TFG L%2064.pdf>
- Chiang, M., Salazar, C., Martin, M., & Nuñez, A. (2008). Salud de los trabajadores. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de Los Trabajadores*, 16(1), 53–59. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I. (1992). Clima laboral. Recuperado de <http://uson.mx/digital/tesis/docs/19649/Capitulo3.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 909-927. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262>
- Domínguez, D. (2020). Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, 2019. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/DominguezED.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echevarría, H. (2016). Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. UniRío. www.unrc.edu.ar/unrc/comunicacion/editorial/
- Folkman, S. (1997). Positive psychological state and coping with severe stress. *Social Science and Medicine*, Issue 45, 1207-1221.
- Folkman, S., Lazarus, R. & Dunkel-Schetter, C. (1989). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcome. *J Personal Soc Psychol.* pp. 992-1003.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annu. Rev. Psychol.*, pp. 55, 745-774.
- Frydenberg, E. & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to Adolescents: Ehen and to Whom?. *American Educational Research Journal.* 37 (3)(727-745).

- García, K. S., 2018. La gestión del cuidado de enfermería en el marco de la renovación en la atención primaria en salud.
<https://repository.udca.edu.co/handle/11158/1186>
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas, México. (Tesis de maestría).
<https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/tmde021.pdf>
- Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldán, M., & Nuñez, E. (2005). Artículo Burnout prevalence amongst instructors of disabled people. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 107–123.
<http://europa-psicologia-del-trabajo-y-de-las-organizaciones>
- Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfica descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–135.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
- Goncalves (2007). Clima organizacional. Recuperado de
<http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/articulo/viw/695/0>
- Gonzales, E., & Gonzales, L. (2010). Clima Organizacional.
http://www.dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL_DE_CLIMA_LABORAL.pdf
- Gori, A., Topino, E., & Fabio, A. D. (2020). The protective role of life satisfaction, coping strategies and defense mechanisms on perceived stress due to COVID-19 emergency: A chained mediation model. *PLOS ONE*, 15(11), e0242402. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242402>
- Grasso, L. (2006). Encuestas: Elementos para su diseño y análisis. Encuentro Grupo Editor. <https://books.google.com.pe/books>
- Hallo y Bentosn (2007). Satisfacción y clima laboral. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8665/7523>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México. Instituto Superior (2009).

- Reglamento del personal administrativo.
<http://www.itsescarcega.edu.mx/documentos/normatividad/r7.pdf>
- Hernández, S. (2006). Instrumentos de medición.
<https://es.slideshare.net/scgambiental/presentacin-de-validez-y-confiabilidad>
- Juaéz, A. (2009). Clima y satisfacción laboral. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/html/4577/457745495014>
- . Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición).
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Janssen, M., & van der Voort, H. (2020). Agile and adaptive governance in crisis response: Lessons from the COVID-19 pandemic. *International Journal of Information Management*, 55, 102180.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102180>
- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General "La Villa": hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44(4).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1167>.
- Lazarus, R. S. (2006). Motions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of personality*. 74(1)(9-46).
- Leka, S. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales (Organización Mundial de la Salud (ed.)).
- Litwin y Stringer (20088). Motivación y Clima Organizacional. Recuperado de
[http:// www.publicaciones.com/ensayos/](http://www.publicaciones.com/ensayos/) Likert, R. (1932). Escala de Likert.
http://www.ict.edu.mx/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala%20de%20kert.pdf

- Likert, R. (1960 - 1970). Los sistemas gerenciales. <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan042599.pdf>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Scielo, 9. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Londoño, Y. & Vega, M., 2023. Prevalencia del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento de Lazarus y Folkman en los estudiantes de posgrado en Odontología de la Universidad Santo Tomás. Bucaramanga Universidad Santo Tomás.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- McGregor, D. (2005). Teoría X y teoría. <https://www.google.com.pe/#q=teorias+de+x+y+y+pdf>
- Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda vista, en Chiapas [Universidad de Morelos]. [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis Eloina Meza Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Minsa. (2012). Metodología para evaluación clima organizacional. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. Revista de La Facultad de Ciencias de La Salud, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/issn.0123-7047>
- Muñiz, J., Peña, E., De la Roca, Y., Fonseca, E., Cabal, Á., & García, E. (2014). Organizational climate in Spanish Public Health Services: Administration and Services Staff. International Journal of Clinical and Health Psychology, 14(2), 102–110. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70043-2](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70043-2)

- Munawar, K., & Choudhry, F. R. (2021). Exploring stress coping strategies of frontline emergency health workers dealing Covid-19 in Pakistan: A qualitative inquiry. *American Journal of Infection Control*, 49(3), 286-292. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.06.214>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. In *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, Issue 25). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020, October 19). Salud laboral: estrés en el lugar de trabajo. <https://www.who.int/news-room/q-adeTAIL/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). Salud Mental - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. Salud Mental. <https://www.paho.org/es/temas/salud>.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18-24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. http://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_clspsc_manu_al_oedici%c3%b3n
- Paz, A. & Marín, S. (2014). Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales, Colombia. (Tesis de Maestría). <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/727/1/clima%20anizacional.pdf>
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., & García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 15–24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>

- Pérez & Rivera (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana. Iquitos. (Tesis de post grado). <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>
- Polizzi, C., Lynn, S. J., & Perry, A. (2020). Stress and Coping in the Time of Covid-19: Pathways to Resilience and Recovery. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62. <https://doi.org/10.36131/CN20200204>
- Pragholapati, A., Yosep, I., & Soemantri, I. (2020). The Correlation Of Resilience With Nurses Work Stress In Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. 1, No. 1, June 2020. <https://www.usnsj.com/index.php/shsj/article/view/999>
- Riquelme, A., Soto, M., & Torres, M. (2018). Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la universidad del bío-bío, sede Chillán - Concepción-Chile 2018 [Universidad del Bio-Bio]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10859/1/T-UCSG-POS-MAE-174.pdf>
- Rodríguez Vásquez, E., (2022). Gestión administrativa y calidad de atención de servicio al usuario en la municipalidad distrital de Pacobamba Andahuaylas, Apurímac 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83620>
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet2015Volumen16No01> <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n010115.html>
- Sanchez, K., Loli, R., & Sandoval, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias. *Enfermería Global*, 30(2), 1–6. <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf> http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699
- Serna Corredor, D. S., Martínez Sánchez, L. M., Serna Corredor, D. S., & Martínez Sánchez, L. M. (2020). Health staff burnout and the strategies

- to confront it. *Correo Científico Médico*, 24(1), 372-387.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1560-43812020000100372&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Soria, J. M. (2019). *Gestión enfermera: Supervisión de Enfermería Hospitalaria*. [En línea] Available at: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/36664>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1). <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica - Mario Tamayo y Tamayo - Google Libros (Cuarta edi)*. Limusa Noriega Editores. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=investigacion+basica+y+aplicada+segun+autores&ots=Ts5Gek>
- Vela, J. N., 2020. *Gestión Administrativa en la calidad de atención en los servicios del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019*. [En línea] Available at: <https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.05>
- Yance, C. & Figueroa, K. (2020). *La Planificación Estratégica y su Impacto en la Gestión Administrativa en la Unidad de Enfermería del Centro de Salud los Vergeles, Cantón Guayaquil, Periodo 2019-2020*
- Yoon, R., Sung, D., Da Yee, J., Chang, K., & Chang, S. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrategias de afrontamiento	El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el problema. (Folkman,2017).	Es el conjunto de actividades conductuales y cognitivas que se usan para hacer frente a sucesos estresores. Mediante el Inventario COPE	Enfocado en el problema	Afrontamiento activo	Escala: Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5=Siempre
				Planificación.	
				Supresión de actividades distractoras	
				Refrenar el afrontamiento	
				Búsqueda de apoyo social	
			Enfocado en la evitación	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales	
				Reinterpretación positiva y crecimiento	
				Aceptación	
				Uso de la religión	
				Centrarse en las emociones	
			Enfocado en la emoción	Desganche mental	
				Humor	
				Negación	
				Desenganche conductual	
				Uso de sustancias	
Clima Organizacional	El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2018).	La escala contiene cinco Componentes (dimensiones) cuyos niveles de interpretación se encuentran entre muy favorable, favorable, medio, desfavorable y muy desfavorable.	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional, oportunidades de progresar en la Institución	Ordinal Ninguno = 1 Poco = 2 Regular o algo = 3 Mucho = 4 Siempre = 5
			Involucramiento laboral	valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	
			Supervisión	Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	
			Comunicación	Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Institución.	
			Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas Encomendadas	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Autor: Carver et al., (1989); adaptado por Soriano (2023)

En el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Estrategia de afrontamiento del personal de Instituciones de salud, Ancash 2023 respondiendo todas las preguntas.

Instrucción:

a. A continuación, se le presenta una serie de enunciados donde Ud. deberá marcar con un aspa (X) según corresponda:

ESCALA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Abreviatura	NU	CN	AV	CS	SI
Valorización	1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES	PREGUNTAS	NU	CN	AV	CS	SI
1	ENFOQUE EN EL PROBLEMA	Intento conseguir el consejo necesario sobre qué hacer ante los problemas cotidianos					
2		Concentro mis esfuerzos en solucionar los problemas del contexto.					
3		Elaboro un plan de acción para solucionar el problema.					
4		Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.					
5		Enfrento el problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado.					
6		Me aseguro de no actuar apresuradamente y empeorar las cosas					
7		Evito que otras situaciones interfieran con mis esfuerzos por hacer frente el problema.					
8		Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron					
9		Llevo a cabo una acción directa en todo el problema.					
10		Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.					
11		Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia					
12		Me altero y dejo que mis emociones afloren					

13	ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.						
14		Acepto que los problemas se presenten y puedo solucionarlos						
15		Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.						
16		Intento ver los problemas de manera positiva para resolverlos de una forma más fácil.						
17		Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios y compañeros de trabajo.						
18		Intento encontrar alivio en la religión.						
19		Hablo con alguien de cómo me siento.						
20		Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.						
21		ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN	Me concentro en el trabajo y en otras actividades para apartar preocupaciones de mi mente.					
22			Me digo a mí mismo "esto no es real".					
23	Me río de la situación que atravieso.							
24	Admito que no puedo hacer frente al problema y dejo de intentar en solucionarlo.							
25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado							
26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema.							
27	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.							
28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en							

		marcha para resolver problema					
29		Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.					
30		Actúo como si nunca hubiera sucedido.					

INSTRUMENTO CLIMA LABORAL CL-SPC

Escala de clima laboral (palma, 2004)

Datos Personales:

Sexo: Femenino () Masculino () Situación laboral: Nombrado () Contratado

() Tiempo de servicio:.....lugar de trabajo:.....

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					

9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					

22	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.					
26	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					

34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					

47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Anexo 3: Certificado de validez de los instrumentos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ABRAHAM SALINAS CASTILLO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	33 años
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none">• Institución Educativa Emblemática San Pedro• Universidad San Pedro• Consultoría privada
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Calidad de vida Autoestima

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento clima laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Adaptado por Guillen (2020)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería



Significación:	La segunda variable contiene 5 dimensiones, con 50 Items, escala ordinal con 5 alternativas, ninguno, poco, regular o algo, mucho, siempre.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 2: Clima Organizacional**

El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2018)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Brinda la percepción del empleado referente al desarrollo profesional y/o personal. Considerando así que resalta cuando todas sus necesidades han cumplido su deseo como el crecimiento y desarrollo de sus potenciales (Palma, 2004).
	Involucramiento	Se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran. Palma (2018)
	Supervisión	Explica que la función del personal supervisor dentro del lugar de trabajo son responsabilidades y parte de sus actividades y desempeño diario, es así que si el personal a cargo de la supervisión brinda el apoyo para afrontar los problemas que se presentan, beneficia a la mejora y con ello alcanzar el éxito. Palma (2018).
	Comunicación	Menciona sobre la importancia, la impresión, claridad, coherencia de la información recibida con una adecuada comunicación con el usuario y/o clientes. Palma (2018)
	Condiciones laborales	Menciona que el mejorar las condiciones laborales del personal disminuye los riesgos laborales dentro del lugar de trabajo, así como también crea hábitos seguros que generan una mejor calidad de vida laboral. Navarrete (2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión autorrealización en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal y profesional,	.Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	



oportunidades de progresar en la Institución	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.	4	4	4	
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Involucramiento**
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión involucramiento en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	Se siente comprometido con el éxito en la organización	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión supervisión en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	

Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo están claramente definidos	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión comunicación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Institución.	. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión condiciones laborales en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	

Mg. Abraham Salinas Castillo
DNI N° 32915486

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Estrategias de Afrontamiento)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Abraham Salinas Castillo
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (<input checked="" type="checkbox"/>) Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	33 años
Institución donde labora:	<ul style="list-style-type: none"> • Institución Educativa Emblemática San Pedro • Universidad San Pedro • Consultoría Privada
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Calidad de vida Autoestima

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre escala de afrontamiento BriefCope
Autor(es):	Carver et al. (1989)
Procedencia:	Adaptado por Soriano Vega, Adolfo Fernando (2023)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30min
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, con 30 ítems y 05 alternativas tipo likert del 1 al 5 desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Estrategia de afrontamiento**

El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el problema. (Folkman,2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento	Enfocado en el problema	Define a la variable como es que afronta y soluciona de forma positiva al problema o situación estresante. Se enfoca en el problema, la cual tiene como propósito dar solución al problema y buscar alternativas de solución para manejar de manera positiva al problema. Como, por ejemplo, si el ser humano se siente estresada por el trabajo del cual fue indicado, utiliza este enfoque para poder sobrellevar el estrés. (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la evitación	Define a la estrategia de afrontamiento cuál se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación. Las personas que utilizan esta dimensión trata de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica y dialoga con las amistades o familiares para expresar sus sentimientos y establecer apoyo emocional (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la emoción	Menciona a la estrategia de afrontamiento en la cual aplica el evitar o escapar de una situación estresante. El ser humano utiliza el enfoque para evadir e ignorar el problema o alguna situación que pudiera ser estresante, utiliza técnicas para distracción, como la televisión o el uso de redes sociales, es así que, en lugar de hacer frente a la situación, prefieren evadirla o buscar distracción en actividades relacionadas con el trabajo (Folkman, et al., 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Enfocados en el problema
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocados en el problema en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
AFRONTAMIENTO ACTIVO	Intento conseguir el consejo necesario sobre qué hacer ante los problemas cotidianos	4	4	4	"... ante los problemas que me suceden."
	Concentro mis esfuerzos en solucionar los problemas del contexto.	4	4	4	"...los problemas que me ocurren."
PLANIFICACIÓN	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	4	4	4	
SUPRESIÓN DE ACTIVIDADES DISTRACTORAS	Enfrento el problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado.	4	4	4	"Enfrento el problema, de ser necesario, dejo..."
	Me aseguro de no actuar apresuradamente y empeorar las cosas	4	4	4	
REFRENAR EL AFRONTAMIENTO	Evito que otras situaciones interfieran con mis esfuerzos por hacer frente el problema.	4	4	4	

	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	4	4	4	
BUSQUEDA DE APOYO	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema.	4	4	4	
	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enfocado en la Evitación
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la evitación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL POR RAZONES EMOCIONALES	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	4	4	4	
	Me altero y dejo que mis emociones afloren	4	4	4	
REINTERPRETACIÓN POSITIVA Y CRECIMIENTO	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	4	4	4	
	Acepto que los problemas se presenten y puedo solucionarlos	4	4	4	
ACEPTACIÓN	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento ver los problemas de manera positiva para resolverlos de una forma más fácil.	4	4	4	
USO DE LA RELIGIÓN	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Intento encontrar alivio en la religión.	4	4	4	
CENTRARSE EN LAS EMOCIONES	Hablo con alguien de cómo me siento.	4	4	4	
	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Enfocado en la emoción
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la emoción en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESGANCHE MENTAL	Me concentro en el trabajo y en otras actividades para apartar preocupaciones de mi mente.	4	4	4	
	Me digo a mí mismo "esto no es real".	4	4	4	
HUMOR	Me rio de la situación que atravieso.	4	4	4	
	Admito que no puedo hacer frente al problema y dejo de intentar en solucionarlo.	4	4	4	
NEGACIÓN	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado	4	4	4	

	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema.	4	4	4	
DESGANCHE CONDUCTUAL	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	4	4	4	
	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	4	4	4	
USO DE SUSTANCIAS	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superar la situación que atravieso.	4	4	4	
	Actúo como si nunca hubiera sucedido.	4	4	4	



Mg. Abraham Salinas Castillo
DNI N° 32915486



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CLIMA LABORAL CL-SPC (Adaptado por Guillen 2020)**

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Salinas Castillo Abraham
DNI: 32915486

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Año
01	Universidad San Pedro	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	2003
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Educación y Gestión Educativa	2003
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Docente	Chimbote	2006 -2023	Docente de investigación

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

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

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

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

Chimbote, 14 de noviembre del 2023



Firma del Evaluador
DNI: 32915486

Evaluación por juicio de expertos (Clima organizacional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARMEN MARIA DULONG VASQUEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA Y SOCIAL	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento clima laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Adaptado por Guillen (2020)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La segunda variable contiene 5 dimensiones, con 50 Items, escala ordinal con 5 alternativas, ninguno, poco, regular o algo, mucho, siempre.



4. Soporte teórico

- **Variable 2: Clima Organizacional**

El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Brinda la percepción del empleado referente al desarrollo profesional y/o personal. Considerando así que resalta cuando todas sus necesidades han cumplido su deseo como el crecimiento y desarrollo de sus potenciales (Palma, 2004).
	Involucramiento	Se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran. Palma (2018)
	Supervisión	Explica que la función del personal supervisor dentro del lugar de trabajo son responsabilidades y parte de sus actividades y desempeño diario, es así que si el personal a cargo de la supervisión brinda el apoyo para afrontar los problemas que se presentan, beneficia a la mejora y con ello alcanzar el éxito. Palma (2018).
	Comunicación	Menciona sobre la importancia, la impresión, claridad, coherencia de la información recibida con una adecuada comunicación con el usuario y/o clientes. Palma (2018)
	Condiciones laborales	Menciona que el mejorar las condiciones laborales del personal disminuye los riesgos laborales dentro del lugar de trabajo, así como también crea hábitos seguros que generan una mejor calidad de vida laboral. Navarrete (2020).

con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión autorrealización en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal y profesional, oportunidades de progresar en la Institución	.Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.	4	4	4	
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	

	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: **Involucramiento**
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión involucramiento en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	Se siente comprometido con el éxito en la organización	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión supervisión en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las	4	4	4	

	actividades.				
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo están claramente definidos	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión comunicación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Institución.	. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión condiciones laborales en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se	4	4	4	

pueda.				
Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	



Mg. Carmen M. Dulong Vásquez
DNI N° 07871039



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Estrategias de afrontamiento)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARMEN MARIA DULONG VASQUEZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CLINICA Y SOCIAL
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre escala de afrontamiento BriefCope
Autor(es):	Carver et al. (1989)
Procedencia:	Adaptado por Soriano Vega, Adolfo Fernando (2023)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30min
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, con 30 ítems y 05 alternativas tipo likert del 1 al 5 desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Estrategia de afrontamiento**

El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el problema. (Folkman,2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento	Enfocado en el problema	Define a la variable como es que afronta y soluciona de forma positiva al problema o situación estresante. Se enfoca en el problema, la cual tiene como propósito dar solución al problema y buscar alternativas de solución para manejar de manera positiva al problema. Como, por ejemplo, si el ser humano se siente estresada por el trabajo del cual fue indicado, utiliza este enfoque para poder sobrellevar el estrés. (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la evitación	Define a la estrategia de afrontamiento cuál se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación. Las personas que utilizan esta dimensión trata de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica y dialoga con las amistades o familiares para expresar sus sentimientos y establecer apoyo emocional (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la emoción	Menciona a la estrategia de afrontamiento en la cual aplica el evitar o escapar de una situación estresante. El ser humano utiliza el enfoque para evadir e ignorar el problema o alguna situación que pudiera ser estresante, utiliza técnicas para distracción, como la televisión o el uso de redes sociales, es así que, en lugar de hacer frente a la situación, prefieren evadirla o buscar distracción en actividades relacionadas con el trabajo (Folkman, et al., 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Enfocados en el problema
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocados en el problema en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
AFRONTAMIENTO ACTIVO	Intento conseguir el consejo necesario sobre qué hacer ante los problemas cotidianos	4	4	4	
	Concentro mis esfuerzos en solucionar los problemas del contexto.	4	4	4	
PLANIFICACIÓN	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	4	4	4	
SUPRESIÓN DE ACTIVIDADES DISTRACTORAS	Enfrento el problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado.	4	4	4	
	Me aseguro de no actuar apresuradamente y empeorar las cosas	4	4	4	
REFRENAR EL AFRONTAMIENTO	Evito que otras situaciones interfieran con mis esfuerzos por hacer frente el problema.	4	4	4	
	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	4	4	4	
BUSQUEDA DE APOYO	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema.	4	4	4	
	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enfocado en la Evitación
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la evitación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL POR RAZONES EMOCIONALES	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	4	4	4	
	Me altero y dejo que mis emociones afloren	4	4	4	
REINTERPRETACIÓN POSITIVA Y CRECIMIENTO	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	4	4	4	
	Acepto que los problemas se presenten y puedo solucionarlos	4	4	4	
ACEPTACIÓN	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento ver los problemas de manera positiva para resolverlos de una forma más fácil.	4	4	4	
USO DE LA RELIGIÓN	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Intento encontrar alivio en la religión.	4	4	4	
CENTRARSE EN LAS	Hablo con alguien de cómo me siento.	4	4	4	

EMOCIONES	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Enfocado en la emoción
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la emoción en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESGANCHE MENTAL	Me concentro en el trabajo y en otras actividades para apartar preocupaciones de mi mente.	4	4	4	
	Me digo a mí mismo "esto no es real".	4	4	4	
HUMOR	Me rio de la situación que atravieso.	4	4	4	
	Admito que no puedo hacer frente al problema y dejo de intentar en solucionarlo.	4	4	4	
NEGACIÓN	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado	4	4	4	
	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema.	4	4	4	
DESGANCHE CONDUCTUAL	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	4	4	4	
	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	4	4	4	
USO DE SUSTANCIAS	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.	4	4	4	
	Actúo como si nunca hubiera sucedido.	4	4	4	



 Mg. Carmen M. Dulong Vásquez
 DNI N° 07871039

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO
CUESTIONARIO SOBRE ESCALA DE AFRONTAMIENTO
BRIEFCOPE (Adaptado por Soriano Vega, Adolfo Fernando 2023)**

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Carmen María Dulong Vásquez
DNI: 07871039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Año
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1987- 1993
02	Maestría en Intervención Psicológica	Clínica	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nvo. Chimbote	2011- actualidad	Docencia y área administrativa
02	Centro de Emergencia Mujer	Psicóloga	Nvo. Chimbote	2019 - actualidad	Área de atención
03					

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

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

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

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

Chimbote, 12 de noviembre del 2023

Firma del Evaluador
DNI: 07871039



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO
CLIMA LABORAL CL-SPC (Adaptado por Guillen 2020)**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de**
corregir []

No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Carmen María Dulong Vásquez

DNI: 07871039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Año
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología	1987- 1993
02	Maestría en Intervención Psicológica	Clínica	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Nvo. Chimbote	2011- actualidad	Docencia y área administrativa
02	Centro de Emergencia Mujer	Psicóloga	Nvo. Chimbote	2019 - actualidad	Área de atención
03					

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

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

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

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

Chimbote, 12 de noviembre del 2023

Firma del Evaluador

DNI: 07871039



Evaluación por juicio de expertos (Clima organizacional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MAYRA CRISTINA PAUCAR MILLA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los servicios de la salud
Institución donde labora:	Red de salud Huaylas Norte
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento clima laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Adaptado por Guillen (2020)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La segunda variable contiene 5 dimensiones, con 50 ítems, escala ordinal con 5 alternativas, ninguno, poco, regular o algo, mucho, siempre.



4. Soporte teórico

- Variable 2: Clima Organizacional

El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Brinda la percepción del empleado referente al desarrollo profesional y/o personal. Considerando así que resalta cuando todas sus necesidades han cumplido su deseo como el crecimiento y desarrollo de sus potenciales (Palma, 2004).
	Involucramiento	Se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran. Palma (2018)
	Supervisión	Explica que la función del personal supervisor dentro del lugar de trabajo son responsabilidades y parte de sus actividades y desempeño diario, es así que si el personal a cargo de la supervisión brinda el apoyo para afrontar los problemas que se presentan, beneficia a la mejora y con ello alcanzar el éxito. Palma (2018).
	Comunicación	Menciona sobre la importancia, la impresión, claridad, coherencia de la información recibida con una adecuada comunicación con el usuario y/o clientes. Palma (2018)
	Condiciones laborales	Menciona que el mejorar las condiciones laborales del personal disminuye los riesgos laborales dentro del lugar de trabajo, así como también crea hábitos seguros que generan una mejor calidad de vida laboral. Navarrete (2020).

con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

17. No cumple con el criterio
18. Bajo Nivel
19. Moderado nivel
20. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión autorrealización en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal y profesional, oportunidades de progresar en la Institución	.Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.	4	4	4	



	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Involucramiento**
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión involucramiento en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	Se siente comprometido con el éxito en la organización	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión supervisión en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria	4	4	4	



	para realizar el trabajo.				
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo están claramente definidos	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión comunicación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Institución.	. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión condiciones laborales en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Elementos materiales, económicos y/o psicosociales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo,	4	4	4	



necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	funciona como un equipo bien integrado				
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	


GOBIERNO REGIONAL ANCASH
DIRECCIÓN DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE

Mg. Mayra C. Paucar Milla
COORDINADORA DIT
CEP 49309

.....
Mg. Mayra Cristina Paucar Milla
DNI N° 41121493



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos (Estrategias de afrontamiento)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	MAYRA CRISTINA PAUCAR MILLA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los servicios de la salud	
Institución donde labora:	Red de salud Huaylas Norte	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre escala de afrontamiento BriefCope
Autor(es):	Carver et al. (1989)
Procedencia:	Adaptado por Soriano Vega, Adolfo Fernando (2023)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30min
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, con 30 ítems y 05 alternativas tipo likert del 1 al 5 desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

4. Soporte teórico



- **Variable 1: Estrategia de afrontamiento**

El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el problema. (Folkman,2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento	Enfocado en el problema	Define a la variable como es que afronta y soluciona de forma positiva al problema o situación estresante. Se enfoca en el problema, la cual tiene como propósito dar solución al problema y buscar alternativas de solución para manejar de manera positiva al problema. Como, por ejemplo, si el ser humano se siente estresada por el trabajo del cual fue indicado, utiliza este enfoque para poder sobrellevar el estrés. (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la evitación	Define a la estrategia de afrontamiento cuál se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación. Las personas que utilizan esta dimensión trata de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica y dialoga con las amistades o familiares para expresar sus sentimientos y establecer apoyo emocional (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la emoción	Menciona a la estrategia de afrontamiento en la cual aplica el evitar o escapar de una situación estresante. El ser humano utiliza el enfoque para evadir e ignorar el problema o alguna situación que pudiera ser estresante, utiliza técnicas para distracción, como la televisión o el uso de redes sociales, es así que, en lugar de hacer frente a la situación, prefieren evadirla o buscar distracción en actividades relacionadas con el trabajo (Folkman, et al., 2019)

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

21. No cumple con el criterio
22. Bajo Nivel
23. Moderado nivel
24. Alto nivel



Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Enfocados en el problema
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocados en el problema en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
AFRONTAMIENTO ACTIVO	Intento conseguir el consejo necesario sobre qué hacer ante los problemas cotidianos	4	4	4	
	Concentro mis esfuerzos en solucionar los problemas del contexto.	4	4	4	
PLANIFICACIÓN	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	4	4	4	
SUPRESIÓN DE ACTIVIDADES DISTRACTORAS	Enfrento el problema de ser necesario de dejar otras cosas un poco de lado.	4	4	4	
	Me aseguro de no actuar apresuradamente y empeorar las cosas	4	4	4	
REFRENAR EL AFRONTAMIENTO	Evito que otras situaciones interfieran con mis esfuerzos por hacer frente al problema.	4	4	4	
	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	4	4	4	
BUSQUEDA DE APOYO	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema.	4	4	4	
	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enfocado en la Evitación
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la evitación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL POR RAZONES EMOCIONALES	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	4	4	4	
	Me altero y dejo que mis emociones afloren	4	4	4	
REINTERPRETACIÓN POSITIVA Y CRECIMIENTO	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	4	4	4	
	Acepto que los problemas se presenten y puedo solucionarlos	4	4	4	
ACEPTACIÓN	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento ver los problemas de manera positiva para resolverlos de una forma más fácil.	4	4	4	
USO DE LA RELIGIÓN	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Intento encontrar alivio en la religión.	4	4	4	
CENTRARSE EN LAS	Hablo con alguien de cómo me siento.	4	4	4	



EMOCIONES	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Enfocado en la emoción
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la emoción en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESGANCHE MENTAL	Me concentro en el trabajo y en otras actividades para apartar preocupaciones de mi mente.	4	4	4	
	Me digo a mí mismo "esto no es real".	4	4	4	
HUMOR	Me rio de la situación que atravieso.	4	4	4	
	Admito que no puedo hacer frente al problema y dejo de intentar en solucionarlo.	4	4	4	
NEGACIÓN	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado	4	4	4	
	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema.	4	4	4	
DESGANCHE CONDUCTUAL	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	4	4	4	
	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	4	4	4	
USO DE SUSTANCIAS	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.	4	4	4	
	Actúo como si nunca hubiera sucedido.	4	4	4	

GOBIERNO REGIONAL ANCASH
 DIRECCIÓN DE SALUD ANCASH
 MEDIO DE SALUD HUAYLAS NORTE

Mg. Mayra C. Paucar Milla
 COORDINADORA DIT
 CEP 49309

.....
 Mg. Mayra Cristina Paucar Milla
 DNI N° 41121493

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CLIMA
LABORAL CL-SPC (Adaptado por Guillen 2020)**

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Mayra Cristina Paucar Milla
DNI: 41121493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Año
01	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	ENFERMERA	12/12/2022

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Red de salud Huaylas Norte	Coordinadora del DIT/Etapa vida niño	CARAZ	2017-2023	Coordinadora con los establecimientos de Salud

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

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

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

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

Chimbote, 14 de noviembre del 2023



ME- Mayra C. Paucar Milla
COORDINADORA DIT
CEP-49309

Firma del Evaluador
DNI: 41121493



Evaluación por juicio de expertos (Clima organizacional)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Camilin Maikel Vega Lopez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo encargado de la atención tutorial integral	
Institución donde labora:	MINEDU HUAYLAS	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento clima laboral CL-SPC
Autor(es):	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Adaptado por Guillen (2020)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La segunda variable contiene 5 dimensiones, con 50 Items, escala ordinal con 5 alternativas, ninguno, poco, regular o algo, mucho, siempre.



4. Soporte teórico

- Variable 2: Clima Organizacional

El clima organizacional o laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	Brinda la percepción del empleado referente al desarrollo profesional y/o personal. Considerando así que resalta cuando todas sus necesidades han cumplido su deseo como el crecimiento y desarrollo de sus potenciales (Palma, 2004).
	Involucramiento	Se refiere al compromiso y el cumplimiento para el desarrollo de su trabajo y de la organización, por ejemplo, cada trabajador resalta que el objetivo para el éxito de la organización o centro de labores, así como también con los trabajadores, es estar comprometidos con el lugar donde laboran. Palma (2018)
	Supervisión	Explica que la función del personal supervisor dentro del lugar de trabajo son responsabilidades y parte de sus actividades y desempeño diario, es así que si el personal a cargo de la supervisión brinda el apoyo para afrontar los problemas que se presentan, beneficia a la mejora y con ello alcanzar el éxito. Palma (2018).
	Comunicación	Menciona sobre la importancia, la impresión, claridad, coherencia de la información recibida con una adecuada comunicación con el usuario y/o clientes. Palma (2018)
	Condiciones laborales	Menciona que el mejorar las condiciones laborales del personal disminuye los riesgos laborales dentro del lugar de trabajo, así como también crea hábitos seguros que generan una mejor calidad de vida laboral. Navarrete (2020).

con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea (Palma, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

25. No cumple con el criterio
26. Bajo Nivel
27. Moderado nivel
28. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Autorrealización
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión autorrealización en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desarrollo personal y profesional, oportunidades de progresar en la Institución	.Existen oportunidades de progresar en la institución	4	4	4	
	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
	Se valora los altos niveles de desempeño	4	4	4	
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.	4	4	4	



	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Involucramiento**
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión involucramiento en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valores organizacionales y compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización	Se siente comprometido con el éxito en la organización	4	4	4	
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
	En la oficina, hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4	4	4	
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión supervisión en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	



	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo están claramente definidos	4	4	4	
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4	4	4	
	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión comunicación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la Institución.	. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
	Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	4	4	4	
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	4	4	4	
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Condiciones laborales
- Objetivos de la dimensión: Tratar de medir el nivel de la dimensión condiciones laborales en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo son retadores.	4	4	4	
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	4	4	4	
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien	4	4	4	



cumplimiento de las tareas Encomendadas	integrado				
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	4	4	4	
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	4	4	4	
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4	4	4	
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	4	4	4	




Mg. Camilín Maikel Vega López
PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 27595

Mg. Camilín Maikel Vega Lopez
DNI N°45328825



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos (Estrategias de afrontamiento)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Camilin Maikel Vega Lopez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicólogo encargado de la atención tutorial integral	
Institución donde labora:	MINEDU HUAYLAS	
Tiempo de experiencia profesional en al área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre escala de afrontamiento BriefCope
Autor(es):	Carver et al. (1989)
Procedencia:	Adaptado por Soriano Vega, Adolfo Fernando (2023)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	30min
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	La primera variable contiene 3 dimensiones, con 30 ítems y 05 alternativas tipo likert del 1 al 5 desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.



4. Soporte teórico

- Variable 1: Estrategia de afrontamiento

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrategias de afrontamiento	Enfocado en el problema	Define a la variable como es que afronta y soluciona de forma positiva al problema o situación estresante. Se enfoca en el problema, la cual tiene como propósito dar solución al problema y buscar alternativas de solución para manejar de manera positiva al problema. Como, por ejemplo, si el ser humano se siente estresado por el trabajo del cual fue indicado, utiliza este enfoque para poder sobrellevar el estrés. (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la evitación	Define a la estrategia de afrontamiento cuál se enfoca en las emociones negativas y que se encuentra asociada con la situación. Las personas que utilizan esta dimensión trata de controlar su estrés a través de sus expresiones emocionales, como el comunicarse con familiares o personas cercanas a su entorno, expresando lo que siente o buscar ayuda emocional, así como también se comunica y dialoga con las amistades o familiares para expresar sus sentimientos y establecer apoyo emocional (Folkman, et al., 2019).
	Enfocado en la emoción	Menciona a la estrategia de afrontamiento en la cual aplica el evitar o escapar de una situación estresante. El ser humano utiliza el enfoque para evadir e ignorar el problema o alguna situación que pudiera ser estresante, utiliza técnicas para distracción, como la televisión o el uso de redes sociales, es así que, en lugar de hacer frente a la situación, prefieren evadirla o buscar distracción en actividades relacionadas con el trabajo (Folkman, et al., 2019)

El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el problema. (Folkman,2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, elaborado por Gabriel Villanueva Rosangela Magloria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

29. No cumple con el criterio
30. Bajo Nivel
31. Moderado nivel
32. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Enfocados en el problema
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocados en el problema en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
AFRONTAMIENTO ACTIVO	Intento conseguir el consejo necesario sobre qué hacer ante los problemas cotidianos	4	4	4	
	Concentro mis esfuerzos en solucionar los problemas del contexto.	4	4	4	
PLANIFICACIÓN	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.	4	4	4	
SUPRESIÓN DE ACTIVIDADES DISTRACTORAS	Enfrento el problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado.	4	4	4	
	Me aseguro de no actuar apresuradamente y empeorar las cosas	4	4	4	
REFRENAR EL AFRONTAMIENTO	Evito que otras situaciones interfieran con mis esfuerzos por hacer frente el problema.	4	4	4	
	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	4	4	4	
BUSQUEDA DE APOYO	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema.	4	4	4	
	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Enfocado en la Evitación
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la evitación en el personal de instituciones de salud, Ancash, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
BUSQUEDA DE APOYO SOCIAL POR RAZONES EMOCIONALES	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	4	4	4	
	Me altero y dejo que mis emociones afloren	4	4	4	
REINTERPRETACIÓN POSITIVA Y CRECIMIENTO	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	4	4	4	
	Acepto que los problemas se presenten y puedo solucionarlos	4	4	4	
ACEPTACIÓN	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	4	4	4	
	Intento ver los problemas de manera positiva para resolverlos de una forma más fácil.	4	4	4	
USO DE LA RELIGIÓN	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
	Intento encontrar alivio en la religión.	4	4	4	
CENTRARSE EN LAS	Hablo con alguien de cómo me siento.	4	4	4	



EMOCIONES	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	4	4	4	
-----------	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Enfocado en la emoción
- Objetivos de la dimensión: Medir el nivel de la dimensión enfocado en la emoción en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DESGANCHE MENTAL	Me concentro en el trabajo y en otras actividades para apartar preocupaciones de mi mente.	4	4	4	
	Me digo a mí mismo "esto no es real".	4	4	4	
HUMOR	Me río de la situación que atravieso.	4	4	4	
	Admito que no puedo hacer frente al problema y dejo de intentar en solucionarlo.	4	4	4	
NEGACIÓN	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado	4	4	4	
	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema.	4	4	4	
DESGANCHE CONDUCTUAL	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	4	4	4	
	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	4	4	4	
USO DE SUSTANCIAS	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superar la situación que atravieso.	4	4	4	
	Actúo como si nunca hubiera sucedido.	4	4	4	

Mg. Camilin Maikel Vega Lopez
DNI N°45328825

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



02	DIRESA ANCASH CENTRO DE SALUD CORONGO	PSICÓLOGO CLÍNICO	CORONGO	1 AÑO	ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN DE ESTRATEGIA DE SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ, COORDINADOR DE LA ETAPA DE VIDA ADOLESCENTE, COORDINADOR DE LA ETAPA DE VIDA JOVEN).
03	MINEDU	PSICÓLOGO	POMABAMBA, HUAYLAS, YUNGAY	3 AÑOS	PSICÓLOGO ENCARGADO DE LA ATENCIÓN TUTORIAL INTEGRAL

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

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

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

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

Chimbote, 20 de noviembre del 2023




Mg. Camilín Maikel Vega López
PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 27595

Camilin Vega Lopez
DNI: 45328825



					PROYECTOS, MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y CONVIVENCIA EN LAS II.EE
02	DIRESA ANCASH CENTRO DE SALUD CORONGO	PSICÓLOGO CLÍNICO	CORONGO	1 AÑO	ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN DE ESTRATEGIA DE SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ, COORDINADOR DE LA ETAPA DE VIDA ADOLESCENTE, COORDINADOR DE LA ETAPA DE VIDA JOVEN).
03	MINEDU	PSICÓLOGO	POMABAMBA, HUAYLAS, YUNGAY	3 AÑOS	PSICÓLOGO ENCARGADO DE LA ATENCIÓN TUTORIAL INTEGRAL

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

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

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

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

Chimbote, 20 de noviembre del 2023




Mg. Camilín Maikel Vega López
PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 27595

Camilin Vega Lopez
DNI: 45328825



ANEXO 4: Confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	30

El instrumento de recolección de datos para la variable Estrategias de Afrontamiento tiene una alta consistencia interna (alfa de Cronbach igual a 0.821) el cual quiere decir que los 30 elementos en el conjunto de datos están relacionados entre sí de manera coherente. Este resultado es positivo, ya que indica una fiabilidad razonablemente buena en la medición.



VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	50

El instrumento de recolección de datos para la variable Clima Organizacional tiene una alta consistencia interna ya que el coeficiente alfa de Cronbach es extremadamente alto (0.977) sugiere que los 50 elementos en el conjunto de datos están altamente relacionados entre sí de manera consistente. Este resultado indica una fiabilidad excepcionalmente buena en la medición.



ANEXO 5: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.

Investigadora: Rosangela Magloria Gabriel Villanueva

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Con el presente estudio de investigación estrategias de afrontamiento y clima organizacional, permitirán observar y analizar los resultados y debilidades que pudieran presentarse, así como también el dificultar el clima organizacional del profesional que conforman en las distintas áreas de salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrategias de afrontamiento y clima organizacional en el personal de instituciones de salud, Ancash. 2023.”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito



fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Rosangela Magloria Gabriel Villanueva email: angela12_2@hotmail.com y Docente asesora Érica Lucy Millones Alba.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos..... Fecha y hora:





ANEXO 06: Fichas técnicas de instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable estrategia de afrontamiento.

Título: Cuestionario sobre escala de afrontamiento BriefCope

Autor: Carver et al. (1989)

Adaptado: Soriano Vega, Adolfo Fernando (2023)

Lugar: Junín – Perú

Objetivo: Describir las características de la variable estrategia de afrontamiento

Administración: Individual

Tiempo de aplicación: Aproximadamente un promedio de 30'

Observaciones: Con 30 ítems y 05 alternativas tipo likert del 1 al 5 desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Dimensiones: Dimensión 1: enfocado en el problema, Dimensión 2: enfocado en la evitación, Dimensión 3: enfocado en la emoción

Ficha técnica del instrumento para medir la variable clima organizacional

Título: Instrumento clima laboral CL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo (2020)

Lugar: Lima, Perú.

Objetivo: Describir las características de la variable clima organizacional

Administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 20 a 25 minutos aproximadamente

Dimensiones: De manera general posee una apreciación del ambiente laboral u organizacional. De igual manera, contiene 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

ANEXO 7: Tablas de resultados

DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: Visible: 21 de 21 variables

	T_V2_D5	T_V1	T_V2	V_V1_D1	V_V1_D2	V_V1_D3	V_V2_D1	V_V2_D2	V_V2_D3	V_V2_D4	V_V2_D5	V_V1	V_V2	V
1	42	71	239	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5	
2	36	72	186	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	
3	36	70	173	2	2	1	3	4	4	3	4	2	4	
4	33	73	184	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4	
5	46	98	246	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	
6	29	72	169	1	2	2	4	4	4	3	3	2	3	
7	43	104	211	3	3	2	5	5	4	5	5	3	5	
8	36	97	169	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	
9	44	68	235	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5	
10	30	66	150	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	
11	40	84	219	2	2	2	4	5	5	5	4	2	5	
12	46	70	222	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5	
13	32	60	144	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	
14	29	60	157	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	
15	32	67	159	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3	
16	40	71	201	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	
17	17	71	99	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
18	30	64	190	2	1	1	4	4	5	4	3	2	4	
19	44	79	229	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5	
20	30	86	151	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	
21	30	85	156	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	
22	42	74	239	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5	
23	36	68	186	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	GO	T_V1_D1	T_V1_D2	T_V1_D3	T_V2_D1	T_V2_D2	T_V2_D3	T_V2_D4	T_V2_D5	T_V1	T_V2	V_V1_D1	V_V1_D2	V_V1_D3
52	ADMINISTRATIVO	34	32	31	37	34	36	33	29	97	169	3	2	2
53	ADMINISTRATIVO	28	22	18	30	30	30	30	30	68	150	2	1	1
54	ADMINISTRATIVO	23	29	14	38	48	45	48	40	66	219	1	2	1
55	ADMINISTRATIVO	32	28	24	44	44	43	45	46	84	222	2	2	2
56	ADMINISTRATIVO	28	25	17	21	33	33	23	26	70	136	2	2	1
57	ADMINISTRATIVO	30	17	13	25	32	28	27	32	60	144	2	1	1
58	ADMINISTRATIVO	28	24	8	29	31	36	32	29	60	157	2	2	1
59	ADMINISTRATIVO	23	25	19	31	31	35	30	32	67	159	1	2	1
60	ADMINISTRATIVO	27	24	20	41	40	41	39	40	71	201	2	2	1
61	ADMINISTRATIVO	27	26	18	20	21	18	23	17	71	99	2	2	1
62	ADMINISTRATIVO	27	22	15	41	37	44	38	30	64	190	2	1	1
63	ADMINISTRATIVO	32	28	19	45	46	49	45	44	79	229	2	2	1
64	ADMINISTRATIVO	33	32	21	27	34	29	31	30	86	151	3	2	1
65	ADMINISTRATIVO	32	28	24	30	34	31	31	30	84	156	2	2	2
66	ADMINISTRATIVO	29	23	20	49	49	49	50	42	72	239	2	1	1
67	ADMINISTRATIVO	27	25	19	34	39	40	37	36	71	186	2	2	1
68	ADMINISTRATIVO	29	23	20	33	36	35	33	36	72	173	2	1	1
69	ADMINISTRATIVO	32	28	10	37	38	37	39	33	70	184	2	2	1
70	ADMINISTRATIVO	29	25	19	50	50	50	50	46	73	246	2	2	1
71	ADMINISTRATIVO	38	34	26	37	34	36	33	29	98	169	3	3	2
72	ADMINISTRATIVO	23	24	25	42	42	41	43	43	72	211	1	2	2
73	ADMINISTRATIVO	40	38	26	31	35	33	34	36	104	169	3	3	2
74	ADMINISTRATIVO	34	32	31	48	48	48	47	44	97	235	3	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	T_V2_D5	T_V1	T_V2	V_V1_D1	V_V1_D2	V_V1_D3	V_V2_D1	V_V2_D2	V_V2_D3	V_V2_D4	V_V2_D5	V_V1	V_V2
52	29	97	169	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3
53	30	68	150	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3
54	40	66	219	1	2	1	4	5	5	5	4	2	5
55	46	84	222	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5
56	26	70	136	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3
57	32	60	144	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3
58	29	60	157	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3
59	32	67	159	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3
60	40	71	201	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4
61	17	71	99	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
62	30	64	190	2	1	1	4	4	5	4	3	2	4
63	44	79	229	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5
64	30	86	151	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3
65	30	84	156	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3
66	42	72	239	2	1	1	5	5	5	5	5	2	5
67	36	71	186	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4
68	36	72	173	2	1	1	3	4	4	3	4	2	4
69	33	70	184	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4
70	46	73	246	2	2	1	5	5	5	5	5	2	5
71	29	98	169	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3
72	43	72	211	1	2	2	5	5	4	5	5	2	5
73	36	104	169	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3
74	44	97	235	3	2	2	5	5	5	5	5	3	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

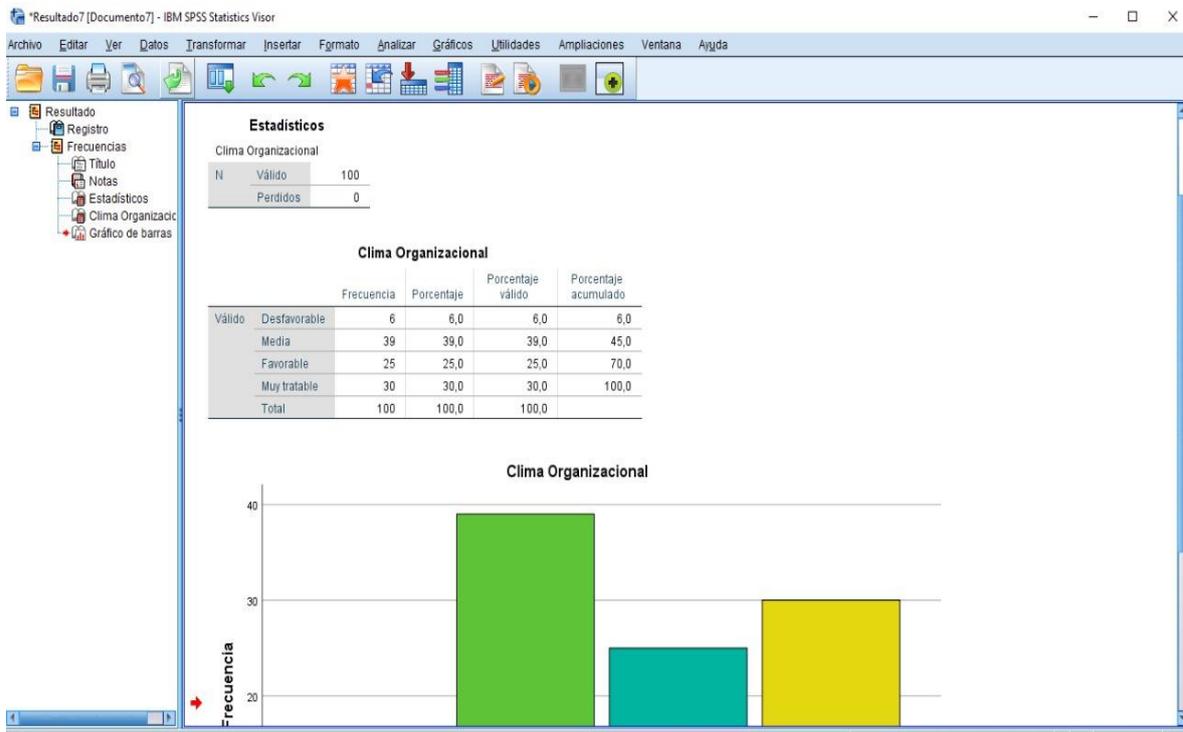
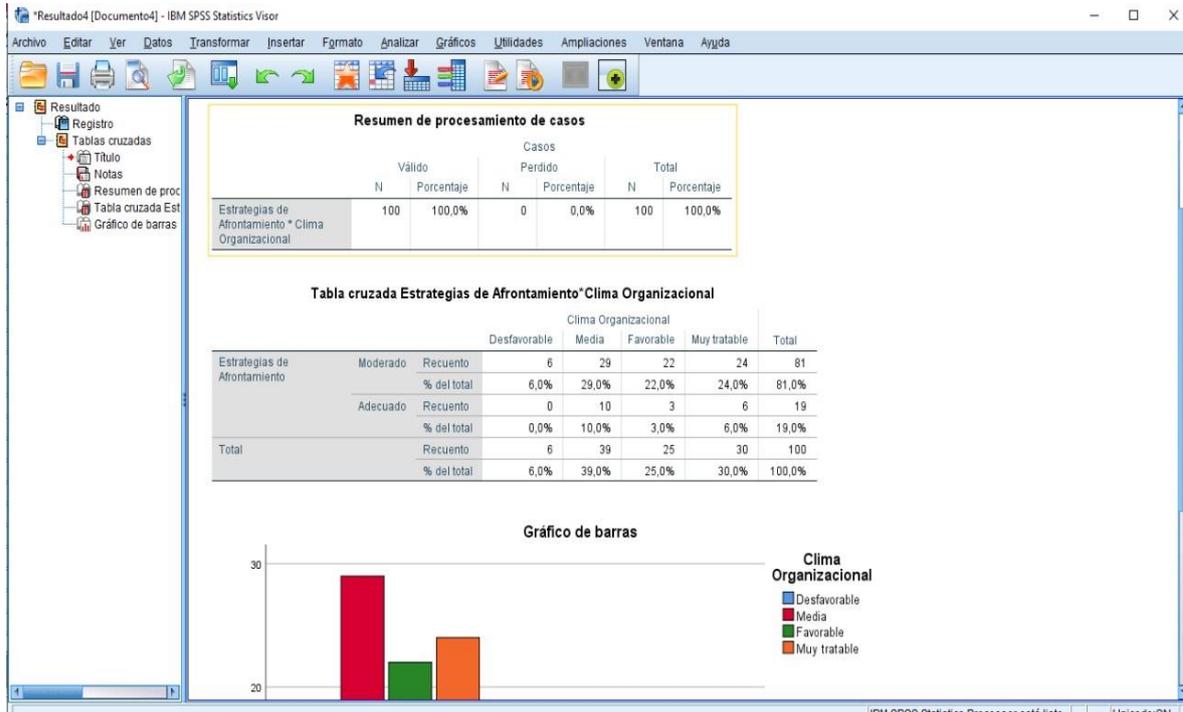
DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

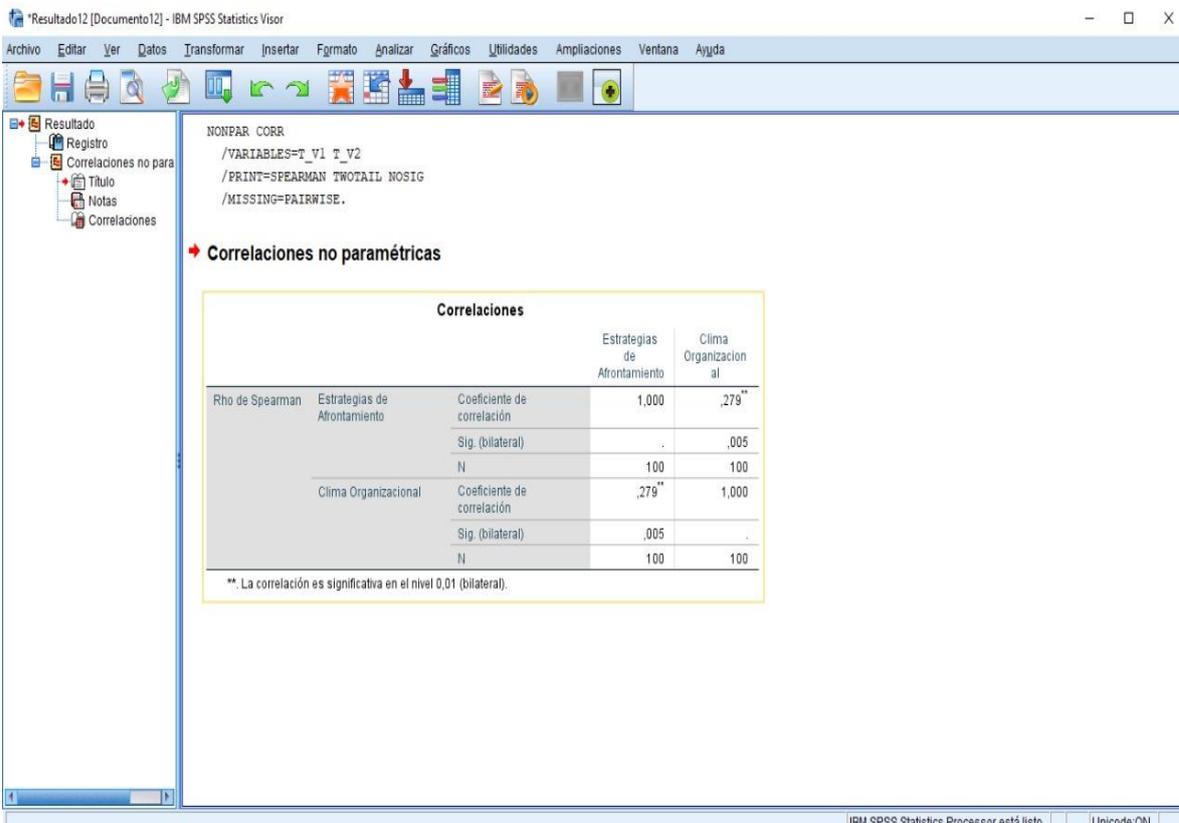
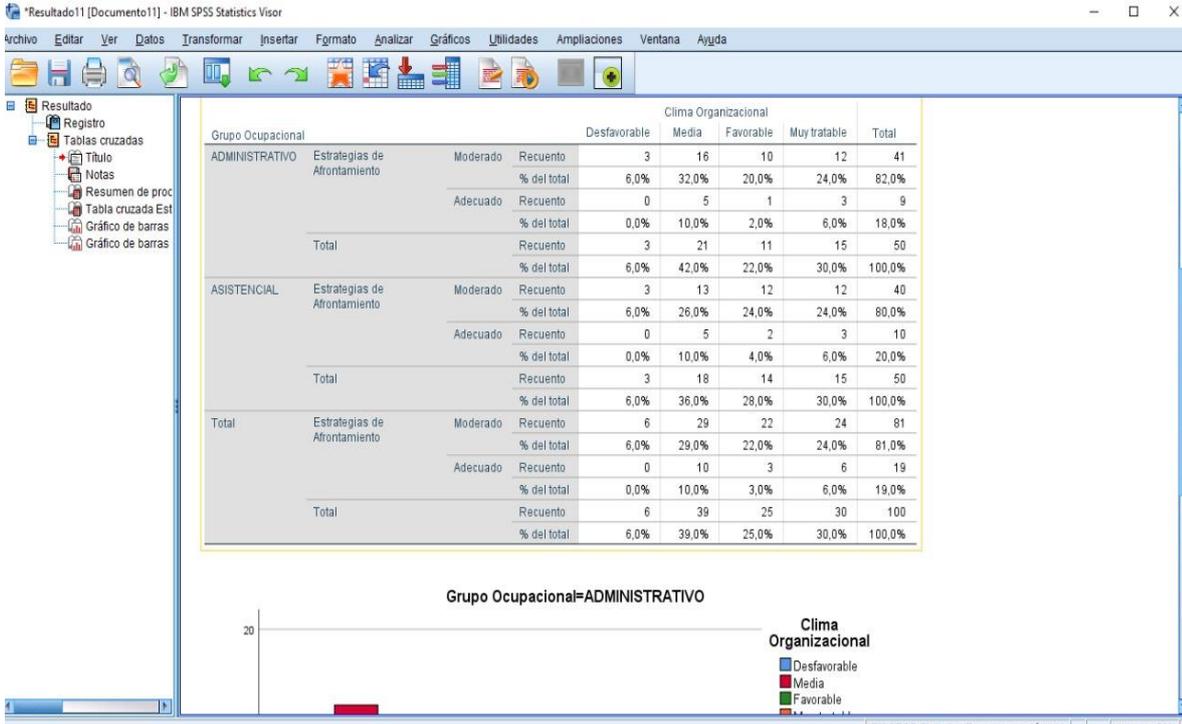
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GO	Cadena	14	0	Grupo Ocupacional	Ninguno	Ninguno	14	Izquierda	Nominal	Entrada
2	T_V1_D1	Númerico	3	0	EA - Enfocados en el problema	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	T_V1_D2	Númerico	3	0	EA - Enfocados en la emoción	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	T_V1_D3	Númerico	3	0	EA - Enfocados en la evitación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	T_V2_D1	Númerico	3	0	CO - Autorealización	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	T_V2_D2	Númerico	3	0	CO - Involucramiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	T_V2_D3	Númerico	3	0	CO - Supervisión	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	T_V2_D4	Númerico	3	0	CO - Comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	T_V2_D5	Númerico	3	0	CO - Condición laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	T_V1	Númerico	3	0	Estrategias de Afrontamiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	T_V2	Númerico	3	0	Clima Organizacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	V_V1_D1	Númerico	5	0	EA - Enfocados en el problema	{1, Inadecuado}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V_V1_D2	Númerico	5	0	EA - Enfocados en la emoción	{1, Inadecuado}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V_V1_D3	Númerico	5	0	EA - Enfocados en la evitación	{1, Inadecuado}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V_V2_D1	Númerico	5	0	CO - Autorealización	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V_V2_D2	Númerico	5	0	CO - Involucramiento	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V_V2_D3	Númerico	5	0	CO - Supervisión	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V_V2_D4	Númerico	5	0	CO - Comunicación	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V_V2_D5	Númerico	5	0	CO - Condición laboral	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V_V1	Númerico	5	0	Estrategias de Afrontamiento	{1, Inadecuado}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V_V2	Númerico	5	0	Clima Organizacional	{1, Muy desfavorable}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON





ANEXO 08: Carta de aceptación



**GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE**



Caraz, 23 de Noviembre del 2023

OFICIO N° 113 - 2023 -DIRES-RED-S-HY-N-C/ESNI-CF

A : Lic. Rosangela Gabriel Villanueva.
Estudiante del Programa de maestría en gestión de los servicios de salud

DE : **Obst. Nelly Antonio Acuña.**
Jefa de la Microred Mato.

ASUNTO : Autorización para trabajo de investigación en la Microred Mato.

REFERENCIA : Carta de presentación

Tengo el agrado de dirigirme a su usted, para saludarle cordialmente a nombre de la jefatura de la Microred Mato, para hacerle de conocimiento la aceptación de la estudiante srta. ROSANGELA MAGLORIA GABRIEL VILLANUEVA, con DNI: 72213503, estudiante de la maestría en gestión de los servicios en salud, para que desarrolle el trabajo de investigación ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SALUD, ANCASH 2023.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad de reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

 RED DE SALUD HUAYLAS NORTE

Obst. Nelly D. Antonio Acuña
COP 26659
Jefatura Microred - Ma*

MICRO RED MANCOS



Con tu ayuda cuidamos tu salud Con calidad, calidez y equidad



"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Mancos, 14 de noviembre del 2023

OFICIO. N°. 253 - 2023 - R.A/ HN//DIRES-A/ M. R.M / J

**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE
DR. ANDRES ALBERTO RUIZ GOMEZ**

**ASUNTO : ACEPTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA
MICRORED MANCOS.**

REFERENCIA: CARTA DE PRESENTACION.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre de la **JEFATURA DE LA MICRO RED MANCOS**, hacerle conocer la aceptación de la Srta. **ROSANGELA MAGLORIA GABRIEL VILLANUEVA** con DNI N° **72213503** estudiante de **MAESTRIA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD** para que desarrolla el trabajo de investigación (tesis) **ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SALUD, ANCASH 2023.**

Esperando que la presente merezca su atención hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Cc.
Archivo.



[Firma]
Lic. Gladis Maribel Peña Marcog
OBSTETRA
R.G.P. 4577



GOBIERNO REGIONAL DE ÁNCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD –ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE



“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Caraz, 16 de noviembre del 2023

CARTA N° 66 -2023-GRA-DIRES/RED-S-HY-N-CZ-C/U.RR.HH/WHAV.

Señorita:

GABRIEL VILLANUEVA ROSANGELA MAGLORIA
DNI N°72213503

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE ENCUESTAS

REF. : EXP. N°7792-2023

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente así mismo por medio del presente, en atención al expediente de la referencia, se le autoriza la aplicación de encuestas en las Áreas de la Sede la Red de Salud Huaylas Norte; como parte de su trabajo de investigación (Tesis), de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Estrategias de Afrontamiento y Clima Organizacional en el Personal de Instituciones de Salud, Ancash 2023.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;


Abog. Wilmer Heyner Alva Vasquez
Reg. C.A.S. 1264
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.- Archivo
WHAV/mraa

ANEXO 09: Documentos de recurso humano de las instituciones.

**REGIONAL DE ANCASH**
DIRECCION REGIONAL DE SALUD-ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS NORTE

 **PERU** Ministerio de Salud

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

Caraz, 19 de Enero del 2024

Señorita

GABRIEL VILLANUEVA ROSANGELA MAGLORIA

DNI: 72213503

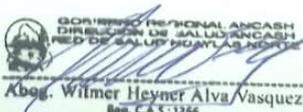
ASUNTO : Informe del trabajo de investigación en la RSHN.

REF. : CARTA N°66-2023-GRA-DIRES/RED-S-HY-N-CZ-C./U.RR.HH/WHAV.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente, así mismo por medio del presente, informar que nuestra institución Red de Salud Huaylas Norte, fue parte del desarrollo del siguiente trabajo de Investigación (Tesis) *“Estrategias de Afrontamiento y Clima Organizacional en el personal de Instituciones de Salud, Ancash. 2023*, del Programa de *MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD*, a cargo de la autora del presente trabajo de investigación, Srta. ROSANGELA MAGLORIA GABRIEL VILLANUEVA; la cual contó con la participación en su totalidad del personal de salud que labora en la parte administrativa de nuestra institución, las cuales fueron un total de 50 personales de nuestra sede administrativa y que se encuentran laborando actualmente.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


Abog. Wilmer Heyner Alva Vasquez
Reg. C.A.S.: 1266
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Mato, 19 de Enero del 2024

Señorita:

GABRIEL VILLANUEVA ROSANGELA

DNI: 72213503

Asunto: Informe del trabajo de investigación en la MR. Mato.

Es grato dirigirme a su persona y mencionar que se contó con el agrado de participar en el desarrollo del siguiente trabajo de investigación (Tesis) *ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE INSTITUCIONES DE SALUD, ANCASH, 2023*, con la autoría de la señorita ROSANGELA MAGLORIA GABRIEL VILLANUEVA identificado con DNI : 72213503 y estudiante del Programa de *MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD*, la cual contó con la participación del personal que labora en la Microred Mato, los cuales se encuentran compuestas con un total de 25 personales que laboran actualmente y de las cuales se trabajó en conjunto con la presente institución de salud.

Sin otro particular, hago propicio la oportunidad de reiterarle las muestras de mi especial consideración

Atentamente,


Dr. Nelly D. Antuña Rojas
COP 20055
Jefatura Microred - Mato




Dr. Nelly D. Antuña Rojas
COP 20055
Jefatura Microred - Mato