



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en
el personal de salud de un hospital de Talara, 2024

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

AUTORA:

Pasapera Saldarriaga, Carmen Velia (orcid.org/0009-0006-5804-4665)

ASESORES:

Dr. Gutierrez Huancayo, Vladimir Roman (orcid.org/0000-0002-2986-7711)

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

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

PIURA - PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TALARA, 2024", cuyo autor es PASAPERA SALDARRIAGA CARMEN VELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 09 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN DNI: 18084573 ORCID: 0000-0002-2986-7711	Firmado electrónicamente por: VGUTIERREZH el 14-08-2024 05:28:01

Código documento Trilce: TRI - 0856495



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PASAPERA SALDARRIAGA CARMEN VELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TALARA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PASAPERA SALDARRIAGA CARMEN VELIA DNI: 03836851 ORCID: 0009-0006-5804-4665	Firmado electrónicamente por: PASAPERACAR el 09- 08-2024 16:07:05

Código documento Trilce: INV - 1745712

Dedicatoria

A mi amado esposo Pedro, y a mis queridos hijos Miguel Ángel, Pedro José y María del Carmen, y a mis adorados padres, Josefa y Santos.

Gracias por su amor incondicional, apoyo constante y motivación. Esta tesis es para ustedes, con todo mi corazón.

Agradecimiento

A mi amado esposo Pedro y a mis queridos hijos Miguel Ángel, Pedro José y María del Carmen, así como a mis adorados padres, Josefa y Santos, les dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud. Su apoyo incondicional, comprensión y fortaleza me han acompañado en cada paso de este camino, motivándome a seguir adelante y culminar esta etapa.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, les agradezco profundamente por su orientación, dedicación y conocimientos, que han sido fundamentales para la realización de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1	Confiabilidad de la Escala de Desempeño Laboral	15
Tabla 2	Prueba de normalidad de datos	15
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento	16
Tabla 4	Nivel de motivación antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento	17
Tabla 5	Nivel de ambiente para el desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento	18
Tabla 6	Nivel de competencia laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento	19
Tabla 7	Prueba t de student de la variable desempeño laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento	20
Tabla 8	Prueba t de student la motivación del desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento.....	21
Tabla 9	Prueba t de student el ambiente para el desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento.....	22
Tabla 10	Prueba t de student la competencia laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento.....	23

Resumen

La presente investigación se desarrolló en base al ODS N° 3 "Salud y Bienestar", con el objetivo de determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024. La metodología fue aplicada, cuantitativa y preexperimental, en la cual participaron 20 personal de salud a quienes se les aplicó un Cuestionario de Desempeño Laboral cuyo nivel de confiabilidad fue $\alpha = .852$ y, un Programa elaborado con estrategias de afrontamiento con ocho sesiones elaborados durante el desarrollo de la investigación. Dentro de los resultados se obtuvo que el 5% presentan un nivel medio de desempeño laboral y el 95% un nivel alto, mientras que en el post-test los resultados mejoraron al 100%, por lo cual se visualiza una mejora. Por otro lado, se obtuvo que las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud ($t = -6.811$ y $p = .0009$, al igual que con las dimensiones de motivación de desempeño, ambiente para el desempeño y la competencia laboral ($p = .000$). En conclusión, la aplicación del programa aportó para la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de salud de un hospital de Talara.

Palabras clave: desempeño, estrategia de desarrollo, hospital investigación.

Abstract

The present research was developed based on SDG No. 3 "Health and Wellbeing", with the objective of determining whether coping strategies improve work performance in health personnel at a hospital in Talara, 2024. The methodology was applied, quantitative and pre-experimental, in which 20 health personnel participated, to whom a Work Performance Questionnaire was applied whose reliability level was $\alpha = .852$, and a Program developed with coping strategies with eight sessions developed during the development of the research. . . Within the results, it was obtained that 5% present a medium level of work performance and 95% a high level, while in the post-test the results improved to 100%, which is why an improvement is visualized. On the other hand, it was obtained that coping strategies improve work performance in health personnel ($t = -6.811$ and $p = .0009$, as with the dimensions of performance motivation, environment for performance and work competence ($p = .000$). In conclusion, the application of the program contributed to the improvement of work performance in health workers at a hospital in Talara.

Keywords: performance, development strategy, hospital, research.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral se refiere a la capacidad para realizar actividades de acuerdo con las instrucciones de trabajo dentro de una misma organización, lo que permite lograr sus funciones y objetivos individuales y grupales (Hernández, 2023). En el sector salud los trabajadores constituyen un elemento esencial para la identificación, atención y evaluación de las necesidades; no obstante, como profesionales enfrentan diversos problemas que no contribuyen a su rendimiento óptimo labora, como lo son los bajos salarios, directivos que no promueven ni brindan apoyo, bajo reconocimiento social y poca oportunidad para su desarrollo profesional (Torres et al., 2021); y, si no presentan habilidades para enfrentar las adversidades, a nivel personal y profesional, no podrán controlar sus sentimientos, emociones y en general, un adecuado desempeño en sus actividades diarias (Quintana y Tarqui-Maman, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) en el mundo se estima que el 60% de la población se encuentra trabajando, de los cuales 59,2 millones profesionales de salud que perciben una remuneración salarial. No obstante, la OMS (2024) señaló que actualmente hay una escasez de alrededor 18 millones de trabajadores de salud, de los cuales en su mayoría se ubican registrados en países con ingresos bajos o en desarrollo, los cuales de manera adicional se enfrentan retos en la formación, empleo, retención y rendimiento de los trabajadores.

El problema se amplifica al reconocer los índices del personal de salud, ya que se ha informado que entre el 14,7% y el 22% han experimentado un episodio depresivo y, generado por la COVID-19, se pensó en suicidarse (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). Lo que da a notar que los trabajadores no sólo están expuestos a carencias dentro de su espacio de trabajo, sino están expuestos a factores internos que pueden afectar su desempeño.

América Latina y el Caribe representa el 60% de la fuerza laboral total en los diversos sectores económicos. No obstante, para lograr un rendimiento y productividad óptimos, es crucial establecer condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias, así como condiciones de empleo justas y equitativas (OMS, 2024). Según un informe de Voices y la Worldwide Independent Network of

Market Research (2023), Paraguay lidera el listado de países con mayor evaluación del estado de ánimo laboral, con un 95%.

Brasil, México y Chile le siguen de cerca con un 87%. Ecuador cae por debajo del promedio mundial con un 69%, mientras que Perú y Argentina registran cifras del 68%. Dichas cifras son importantes para reconocer los países que ofrecen mejores oportunidades laborales y permiten que el desempeño del trabajador se realice efectivamente.

A nivel nacional, los datos recientes muestran que el agotamiento laboral es un problema frecuente en el país ya que siete de cada diez trabajadores informaron haberlo experimentado en el último año; además, el 23% de los trabajadores reportó sentimientos de depresión, el 30% reconoció haber cometido errores y el 25% contempló dejar su trabajo actual (El Peruano, 2023). Asimismo, el 78% de las personas afirmaron haber sufrido fatiga y falta de energía en la realización de sus actividades de trabajo, mientras que el 70% experimentó estrés laboral (Ugarte, 2019).

Estas estadísticas indican un aumento significativo del síndrome de agotamiento, que plantea una problemática pública, siendo importante señalar que los problemas en la salud mental afectan a todos los trabajadores, independientemente de su puesto o rango, y tiene un profundo impacto en su desempeño laboral general (Ancco et al., 2023).

En Piura, según Angulo (2024) la insatisfacción laboral es un problema grave tanto para los empleadores como para los empleados, ya que se registró un aumento alarmante en los niveles de insatisfacción laboral, pasando de 4% a un 10% en los empleados con estas características, siendo las causas principales el salario insuficiente, trabajo que no se adapta a sus intereses y falta de satisfacción laboral generada por factores tangibles e intangibles por el propio personal de salud.

En la localidad de estudio, Talara, se reconoce que no es ajena a la problemática, ya que El personal médico siempre se enfrenta a diversos factores estresantes en el entorno laboral: conflictos individuales, exceso de trabajo, falta de apoyo moral, conflictos con colegas, autoridad ambigua, etc., son todos parte de estos factores

estresantes. Ante la existencia de estos problemas se genera importante revisar y proponer estrategias de afrontamiento que mejoren su desempeño laboral.

Tras la revisión de la problemática, se reconoce que para lograr el éxito de las instituciones depende en gran medida del desempeño laboral y los recursos humanos; sin embargo, en los países en desarrollo todavía presentan mucha necesidad de mejora, particularmente en términos de mejora para el desarrollo personal que se brindan dentro de la institución (Jara et al., 2018). Por lo cual, se planteó: ¿Cómo influyen las estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024?

La investigación se justificó a nivel teórico debido a que se logró fundamentar las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral a través de diversos autores y bases teóricas, permitiendo ampliar los conocimientos y contribuyendo para que futuras investigaciones tomen como referente la nueva explicación teórica presentada, reconociendo su influencia para aplicarlo en el sector salud. Además, se justificó a nivel metodológico ya que permitió la medición de la variable a través de un instrumento logrando dar respuesta a los objetivos empleando técnicas estadísticas generando un nuevo aporte a la investigación.

También, se justificó a nivel práctico ya que se conocieron si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral, permitiendo un cambio dentro del ambiente de trabajo y se vea reflejado en el trato del personal con los usuarios internos y externos; así también, permitió realizar recomendaciones para el establecimiento de salud, en donde se diseñen y ejecuten programas. Por último, se justificó a nivel social ya que beneficiará al personal de salud dotándolos de estrategias para la mejora de su desempeño y rendimiento de sus actividades laborales.

Como objetivo general se planteó: Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024. Y, los objetivos específicos son: a) Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran la motivación del desempeño en el personal de salud; b) Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el ambiente para el

desempeño en el personal de salud; c) Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran la competencia laboral en el personal de salud.

En los antecedentes relacionados a las variables se encontraron a nivel internacional. En Ecuador, Carvajal-Zavala et al. (2022) evaluaron las estrategias de mejora para optimizar el desempeño laboral en colaboradores de una microempresa. La metodología fue mixta, exploratoria y documental, en donde se revisó el material teórico y se aplicó un cuestionario de rendimiento gremial personal. Se reportó que el 47% del análisis corresponde a las estrategias de mejora y el 53% al rendimiento laboral; además, en las dimensiones se evidenció un 9% de beneficios y el 18% de su importancia de aplicación. Por otro lado, se obtuvo que los diversos estudios resaltan que los colaboradores tienden a presentar comportamientos de quejas o reclamos ya sea de manera directa o indirecta a la empresa; a pesar de que a mayoría de trabajadores no planifican sus actividades para cumplir lo en el tiempo y forma correcta. De esta manera es importante la revisión de sus procesos, método y sistemas de gestión y la aplicación de estrategias como la evaluación del desempeño para la detección periódica de falencias y oportunidades de mejora para el personal. En conclusión, para mejorar el desempeño laboral se debe aplicar las estrategias de mejora ya que su impacto es directo y contribuirá al adecuado manejo de la empresa.

En Costa Rica, Noguera (2021) analizó la influencia de las estrategias de afrontamiento para mitigar el estrés laboral. La metodología fue sistémica y se realizó la intervención de 24 colaboradores con cargo de liderazgo entre 24 y 44 años. Dentro de los resultados se obtuvo un promedio de 31.28 en la autoeficacia para el afrontamiento al estrés antes de la intervención, luego se aplicó las estrategias primordiales para la enfermería en salud mental a través del desarrollo de nueve sesiones que tuvieron un enfoque en la emoción y pensamiento de los participantes, así también, la identificación de elementos estresantes, técnicas de relajación, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. Posteriormente se evidenció un aumento de 1.02 puntos porcentuales frente a los resultados iniciales. En conclusión, el reconocimiento y aplicación de estrategias de afrontamiento influyen en la reducción de los agentes estresores.

A nivel nacional, en Lima, Saldaña (2024) buscó conocer la relación entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral en internos de medicina. La metodología fue cuantitativa, correlacional y no experimental, en donde participaron 102 internos. Se obtuvo una relación entre las variables ($p = .000$); además, entre las dimensiones de competencias profesional y motivación con las estrategias de afrontamiento ($p = .040, .005$). Además, se encontró relación entre el desempeño laboral y el evitamiento de la persona y centrado en la emoción ($p = .033, .034$). Respecto a los resultados descriptivos de los participantes con estrategias de afrontamiento inadecuadas se encontró que el 42.2% fueron internos de 26 a 35 años, el 54.9% de sexo femenino, el 48% con un tiempo internado menor a cinco meses, el 72.5% sin hijos. Asimismo, las características de los participantes con un nivel bajo de desempeño laboral se encontraron que el 30.4% tenían entre 26 a 35 años, 36.3% de sexo femenino, 40.2% un tiempo menor de cinco meses de internado y el 60.8% sin hijos. En conclusión, se reconoció que las estrategias de afrontamiento influyen en el desempeño, siendo necesario realizar actividades para su implementación.

En Chiclayo, Cruz (2022) en su investigación propuso estrategias de motivación mejorar el desempeño laboral de trabajadores de una municipalidad. La investigación fue propositiva, mixta y no experimental, en donde participaron 43 trabajadores. Como resultados se reportó que el 49% de participantes están en desacuerdo con el salario que perciben, el 70% está en total desacuerdo respecto a las condiciones laborales que tienen en la municipalidad, el 93% está en desacuerdo ante la falta de confianza y comunicación por parte de sus supervisores directos, el 100% está totalmente en desacuerdo que existe una buena relación entre compañeros. Por otro lado, el 61% reconoce que la planificación es importante para la eficacia y el 42% resaltan que la buena actitud beneficia su desempeño laboral. Por otro lado, se propuso el fomento de la motivación por medio de metas e incentivos, capacitación al personal para un buen ambiente laboral y evaluar el perfil profesional y desempeño de los trabajadores a cargos adecuados. En conclusión, el desempeño laboral es débil debido a la carencia de estrategias que beneficien la motivación del personal.

En Lima, Namuche (2021) promovió las estrategias que mejoren el desempeño laboral en una entidad estatal. La metodología fue mixta y propositiva, en donde participaron 48 trabajadores. Dentro de los resultados se obtuvo que el 56% reconoce que la empresa tiene un ambiente adecuado para trabajar, quienes a su vez reconocen que reciben las comodidades para sus actividades. En los beneficios, el 23% no reconoce que su remuneración es acorde a la labor que realiza. En las políticas de trabajo, el 63.3% refiere ser bien tratado por su institución; sin embargo, el 70% reconoce que es obligado a trabajar fuera de su horario de trabajo. En las relaciones de trabajo, el 36% reconoce que no existe compañerismo practicado en el trabajo. En el desempeño de tareas, el 53% reconoce que su trabajo es importante y el 36% se siente útil con las tareas que ejecuta. Luego de conocer que no existe un plan estratégico para la mejora del desempeño laboral, se elaboró considerando capacitar al equipo por medio de mentoring, fortalecer las relaciones interpersonales y aplicar un modelo de aplicación de salario emocional. En conclusión, existen un nivel bajo de desempeño laboral en la empresa, por lo cual será importante el uso de estrategias de mejora y su posterior evaluación de los resultados obtenidos.

En Chiclayo, Ríos (2020) diseñó una estrategia de afrontamiento destinado a la mejora del desgaste emocional en una empresa. La metodología fue mixta y descriptiva, donde participaron 60 trabajadores. Dentro de los resultados se reportó que el 72% tienen un nivel alto de desgaste emocional, el 43% y 44.5% un nivel alto de despersonalización y de realización personal, respectivamente. Por lo cual, sirvió de argumento para elaborar una propuesta de estrategias de afrontamiento que mejores el desgaste emocional, a través de cinco etapas. En la primera etapa de desgaste emocional se plantean actividades como técnicas de relajación, conceptualización, intervención del área de seguridad en el trabajo. En la fase de despersonalización se realizarán actividades en equipo, expresión de críticas y técnicas cognitivas. En la etapa de realización profesional se planteará la línea de carrera y el programa de capacitación anual. En la cuarta etapa será la instrumentalización con la coordinación entre áreas y respectivas reuniones. Y, la quinta etapa es la evaluación. En conclusión, se presentó una propuesta validada para reducir el desgaste emocional a través de las estrategias de afrontamiento.

A nivel local, Arroyo (2022) propuso en su investigación determinar las estrategias para mejorar el desempeño laboral. La metodología fue aplicada y descriptiva, en donde participaron 30 trabajadores. Se reportó que el 46% está indeciso por el sueldo recibido por el trabajo realizado, 26% está en desacuerdo de haber recibido capacitaciones, el 46% no se encuentra satisfecho con las políticas de reconocimiento, el 40% está de acuerdo con que se cuenta un agradable ambiente laboral, el 56% está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza y, el 40% está de acuerdo con la autonomía que tienen para realizar sus tareas. Según los resultados, se planteó elaborar una propuesta con el objetivo de adecuar el desempeño laboral, según los resultados es la motivación la que debería mejorarse y se planteó con diversas actividades y talleres que la empresa debería considerar, los cuales son viables según los recursos económicos, humanos y de tiempo que cuenta la financiera para mejorar sus resultados. En conclusión, es necesaria la implementación de estrategias como la política de reconocimiento, capacitaciones especializadas, implementación logística, talleres de clima laboral y comunicación entre el equipo.

Por último, Checha-Llontop (2021) planteó estrategias para la implementación, desarrollo y mejora del desempeño laboral de una entidad bancaria. La metodología fue descriptiva-propositiva, en donde participaron 36 trabajadores. Como resultados se obtuvo que el 66% tiene dificultades para el desarrollo de sus tareas, a pesar de que el 61% reporta siempre cumplirlas. En la calidad del trabajo, el 58% reconoce ser eficiente y el 41% siempre reconoce el exceso de control en el trabajo. En las relaciones interpersonales, el 77.8% reconoce conflictos dentro del trabajo. Por otro lado, en las características de iniciativa el 66% reconoce que sus capacidades no son tomadas para solucionar problemas, el 66% no tiene oportunidades de desarrollar sus habilidades y el 30% planifica sus actividades diarias para el cumplimiento de objetivos. Según los resultados se propuso la elaboración de estrategias en cuatro etapas, (incorporación de personal, sistema de pagos, desarrollo del talento y retroalimentación) orientados a la entidad bancaria. Se concluye que las estrategias propuestas mejorarán el desempeño de los colaboradores y esto a su vez en los resultados que le entidad genera.

Luego de la revisión de los antecedentes, se iniciará con la argumentación teórica de la variable independiente “estrategias de afrontamiento”. Se conceptualiza como las herramientas que las personas utilizan para afrontar las diversas adversidades que puedan presentar, principalmente el estrés (Kirchner et al., 2010). Según Lazarus y Folkman (1984) constituyen a las herramientas o recursos que los sujetos desarrollan para afrontar demandas externas o internas específicas, en donde pueden ser positivos, permitiéndoles afrontar adecuadamente sus necesidades, o pueden ser negativos, comprometiendo su bienestar biopsicosocial.

Algunas investigaciones sugieren que no todas las estrategias son efectivas para afrontar con el estrés y, por lo tanto, se clasifican en efectivas (planificación) e ineficaces (negación) en función de si se centran en tomar acciones directas para abordar el factor estresante (Veras, 2020). Además, son mecanismos de respuesta al estrés conformado por tres etapas: La anticipación en la que las personas preevalúan la situación que tienen que afrontar, identifican posibles factores estresantes y entienden cómo afrontarlos. El impacto es el momento en que ocurre un evento y confirma si el estresor es el esperado y la etapa de post-impacto que afecta al estresor y genera el asumir consecuencias de las decisiones previamente tomadas (Serna y Martínez, 2020).

Dentro de las teorías que explican se encuentra la Teoría de afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984). La función de afrontamiento corresponde al propósito que persigue la estrategia, mientras que las consecuencias son los efectos producidos por la estrategia. Ambos aspectos son independientes entre sí y la función se define más por las circunstancias situacionales del estresor que por el resultado de la estrategia (Cabrera, 2023). Según estos autores, se dividen funcionalmente en estrategias centradas en las emociones y centradas en los problemas (Lazarus y Folkman, 1984).

Las estrategias centradas en las emociones son aquellas que reducen las respuestas como la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva y comparación positiva (Lazarus & Folkman, 1984). Las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, por otro lado, tienen como objetivo definir el problema, evaluar posibles soluciones para saber qué opción seguir (Lazarus y Folkman, 1984).

Por otro lado, las bases teóricas de la variable dependiente “desempeño laboral”, para lo cual se reconoce que el desempeño es la capacidad de organizar actividades que, cuando se integran, modelan el comportamiento de los individuos durante el proceso de producción; en este sentido, el desempeño se define como acciones que posibilitan el logro de metas para demostrar (Amaya et al., 2021). Además, el desempeño laboral evalúa cómo un empleado realiza las tareas en función de sus habilidades y objetivos, que incluye la evaluación de las actitudes y la satisfacción laboral, que son clave para el desarrollo y la eficacia organizacional (Chiavenato, 2011).

Chianevato (2009) contribuye a esta variable al reconocer la efectividad de las personas que trabajan dentro de la organización, lo cual es necesario para que la organización continúe funcionando porque las personas que hacen bien su trabajo y tienen una alta satisfacción laboral permitirán alcanzar las metas planteadas por la organización.

Por tanto, al desempeño laboral se le considera como un procedimiento organizado de manera estructural y sistemático cuya finalidad es conocer sus características, comportamiento y actitudes relacionados a sus actividades laborales (Aguirre, 2000).

Existen diversas teorías que explican el desempeño laboral, como son la Teoría de la Expectativa de Vroom y los Factores de Herzberg (Martínez, 2019, Parra, 2019). La teoría señala que la motivación de un individuo en un entorno laboral cambia en función de sus logros y las metas que quiere alcanzar en el trabajo y las expectativas para alcanzar esas metas. Según Martínez (2019), la teoría sostiene que un trabajador está motivado por el nivel alto de esfuerzo y el esfuerzo conducirá a mejoras en su función laboral, el progreso positivo en la función conducirá a recompensas organizacionales, salarios y al aumento o disminución de los objetivos profesionales.

Se basa en tres relaciones: a) Relación esfuerzo-desempeño: cuando un trabajador pone un determinado esfuerzo y logra un desempeño, siente la posibilidad b) Relación desempeño-recompensa: es la creencia del empleado puede alcanzar y

lograr un cierto nivel de desempeño; c) Relación recompensas-metas personales: involucra la satisfacción de metas o necesidades personales y su resultado.

Por otro lado, la Teoría Factorial de Herzberg, explica que la motivación de los trabajadores para un adecuado desempeño laboral se divide en dos factores. Los factores higiénicos están relacionados con condiciones externas que no producen sensación de satisfacción, afectan el trabajo y están fuera del control personal (Parra et al., 2019), como, por ejemplo, no recibir un salario justo en función de las tareas realizadas; no recibir los beneficios a los que todo trabajador tiene derecho por ley; lo anterior reflejándose en la conducta de la organización en sus actividades.

En contraste, los motivadores intrínsecos están relacionados con alentar a las personas a participar en procesos organizacionales personales (Herzberg, 1963) como son el logro, reconocimiento, trabajo personal, responsabilidad. De esta manera, los factores higiénicos se relacionan con la política, administración, supervisión, condiciones de trabajo, salarios actuales de la institución; estos indicadores impiden la insatisfacción (Herzberg, 1963).

La medición de la variable se realizará a través del Cuestionario de Desempeño Laboral adaptado por Torres (2022), el cual busca medir la variable a través de tres dimensiones: dimensión motivación para el desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral.

La dimensión motivacional del desempeño representa el conjunto de energías por cada profesional que trabaja para lograr los objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral (SPAIN, 2020). En otro contexto, está relacionado con las responsabilidades y tareas asociadas. Esta motivación conduce a una satisfacción duradera e incluso produce satisfacción, es decir, no expresan insatisfacción, sino que por lo contrario generan satisfacción laboral (Altman, 2017).

El ambiente del desempeño es un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza, que no debe contar con mecanismos de inspección o vigilancia ya que crean importantes;

obstáculos al ejercicio de sus responsabilidades y repercuten en su autonomía (Pedraza, 2010).

La competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso (Nieves, 2018). Chiavenato considera que poseer dichas competencias laborales instauradas en los conocimientos y habilidades necesarios para ejecutar tareas y actividades específicas, se sustenta que los conocimientos sólo se asimilan cuando los profesionales desarrollan nuevas capacidades. (Chiavenato, 2009).

De esta manera, se planteó como hipótesis general de investigación: Existen mejoras significativas del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara luego de la aplicación de las estrategias de afrontamiento.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación

El tipo fue aplicado ya que tuvo como objetivo generar conocimiento a través de la identificación directa de los problemas de la sociedad (Lozada, 2014). Además, la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo ya que se considera la recopilación y análisis de información por medio de cálculos estadísticos con la finalidad de dar respuesta a los objetivos (Hernández et al., 2014).

El diseño fue preexperimental en el sentido de que se reunió un grupo de participantes y se controló mínimamente mediante la manipulación intencional de la variable dependiente “desempeño laboral” (Ramos, 2021). Finalmente, según su temporalidad fue longitudinal ya que se recogió la información en dos momentos del estudio: antes y después de la aplicación (Arnau y Bono, 2008).

El esquema que corresponde a la investigación es:

Grupo	Pre-test	Experto	Post-test
G	O1	X	O2

Donde:

G: Grupo de pacientes

O₁: Pre-test

O₂: Post-test

X: Aplicación del programa

Variables:

La variable independiente de estrategias de afrontamiento son las herramientas que los sujetos desarrollan para afrontar demandas específicas del trabajo, en donde pueden ser positivos, permitiéndoles afrontar adecuadamente sus necesidades, o pueden ser negativos, comprometiendo su bienestar biopsicosocial (Lazarus y Folkman, 1984). De manera operacional, se diseñarán las estrategias a través de dimensiones teóricas: estrategias centradas en las emociones y centradas en los problemas. Los indicadores serán: evitación, minimización, distanciamiento,

atención selectiva y la comparación positiva, definir el problema, evaluar posibles soluciones y analizar los pros y los contras de los problemas.

La variable dependiente desempeño laboral se le considera como un procedimiento organizado de manera estructural y sistemático cuya finalidad es conocer sus características, comportamiento y actitudes relacionados a sus actividades laborales (Aguirre, 2000). Operacionalmente se considera como la evaluación realizada al trabajador para comprobar si está efectuando de manera óptima su labor. Los indicadores serán la capacidad de regular los estados de ánimo de forma adecuada, autodesarrollo personal, motivación, trabajo en equipo, equipamiento e instalaciones, normatividad y habilidades laborales. Y la escala es ordinal.

Población y muestra

La población es un conjunto de casos con características similares que permiten definir, limitar y acceder a las unidades y ser medidas para dar respuesta a los objetivos (Arias-Gómez, 2016). La población estuvo conformada por 20 personal de salud de un hospital de Talara. Los criterios de inclusión son: profesionales asistenciales que sean de contrato administrativo de servicios 728, 276 y 1057, profesionales que acepten participar voluntariamente y profesionales que completen el formulario de manera completa.

Los criterios de exclusión son: profesionales asistenciales que no sean de servicio que estén haciendo cambio de turno y de Servicios No Personales (SNP) y que presenten complicaciones médicas. Adicional, para este estudio no se empleó una fórmula para la obtención de la muestra, ya que se contará con la totalidad del personal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la observación debido a que permite identificar y analizar una problemática, para posteriormente recolectar la información importante para realizar propuestas de mejora frente a la variable dependiente de la investigación (Sánchez et al., 2021).

Como instrumento, se empleó el cuestionario de desempeño laboral creado por Torres (2022) y validado en la ciudad de Piura en el sector salud. Esta evaluación

se puede medir evaluando factores como la motivación para el desempeño, la competencia laboral y el entorno para el desempeño. El proceso de medición implica el uso de un cuestionario que evalúa el desempeño laboral percibido en tres dimensiones: motivación para el desempeño, entorno para el desempeño y competencia laboral.

Métodos para el análisis de datos

Luego de la recolección de datos, se ingresaron los resultados a una hoja estadística que permitió ordenar y codificar cada respuesta; es decir, asignarle un valor número para su posterior análisis. Se empleó el SPSS V.26 para analizar la estadística descriptiva de las variables, en donde se hicieron uso de tablas y figuras para conocer su prevalencia en la muestra de estudio. En la estadística inferencial, se aplicó la prueba de Shapiro Wilk para conocer las características de los datos (paramétricos o no paramétricos) y se empleó la prueba de Wilcoxon.

Aspectos éticos

La presente investigación se respaldó bajo criterios éticos como beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Se respetó la beneficencia ya que se busca contribuir a la mejora del desempeño laboral y se logrará tras el análisis de resultados y propuesta de estrategias de afrontamiento. La autonomía se respetará porque se entregará un consentimiento informado para que los participantes acepten o no formar parte de la investigación. El principio de justicia se aplicó ya que no se solicitarán datos personales de los participantes, brindando un trato igualitario durante la ejecución. Por último, el principio de no maleficencia se aplicó ya que la investigadora reducirá toda exposición de peligro o daño de los participantes, escogiendo lugar seguro para la aplicación de las actividades. Por otro lado, se cumplen los criterios de citación según el manual APA 7ma edición, lo cual permite precisar los autores de la información descrita durante la elaboración del estudio.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	21

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 1 se analizó la fiabilidad del instrumento por medio del $\alpha=.852$; es decir, la escala conformada por 21 ítems presenta un valor óptimo para asegurar que el sesgo de medición sea mínimo y los resultados se pueda replicar.

Tabla 2

Prueba de normalidad de datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
PRE_TEST	.128	20	.200
POST_TEST	.136	20	.200

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 2 se muestra los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de datos con el coeficiente Shapiro-Wilk, dicho coeficiente fue seleccionado ya que se obtuvo una muestra menor a 50 personas. Tanto en el pre-test y post-test se obtuvo un $p= .200 (>.005)$ lo cual indica que se deberá utilizar la prueba paramétrica de t de student.

Objetivo general:

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

Nivel	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	1	5%	0	0%
Alto	19	95%	20	100%
Total	20	100%	20	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los usuarios.

En la Tabla 3 se reportan el nivel de desempeño laboral antes y después de la aplicación del programa diseñado con estrategias de afrontamiento. El pre-test, reportó que el 5% presentan un nivel medio de desempeño laboral y el 95% un nivel alto, mientras que en el post-test los resultados mejoraron al 100%, por lo cual se visualiza una mejora.

Objetivo específico 1:

Tabla 4

Nivel de motivación antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

Nivel	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	0	0%
Alto	20	100%	20	100%
Total	20	100%	20	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los usuarios.

En la Tabla 4 se reportan el nivel de motivación antes y después de la aplicación del programa diseñado con estrategias de afrontamiento, en donde en ambos casos los encuestados reportaron un 100% de nivel alto.

Objetivo específico 2:

Tabla 5

Nivel de ambiente para el desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

Nivel	Pre-test		Post-test	
	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	1	5%	0	0%
Alto	19	95%	20	100%
Total	20	100%	20	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los usuarios.

En la Tabla 5 se reportan el nivel de ambiente para el desempeño antes y después de la aplicación del programa diseñado con estrategias de afrontamiento. El pre-test, reportó que el 5% presentan un nivel medio y el 95% un nivel alto en el ambiente para el desempeño, mientras que en el post-test los resultados mejoraron al 100%, por lo cual se visualiza una mejora.

Objetivo específico 3:

Tabla 6

Nivel de competencia laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

Nivel	Pre-test		Post-test	
	f	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	0	0%
Alto	20	100%	20	100%
Total	20	100%	20	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los usuarios.

En la Tabla 6 se reportan el nivel de competencia laboral antes y después de la aplicación del programa diseñado con estrategias de afrontamiento, en donde en ambos casos los encuestados reportaron un 100% de nivel alto.

Contrastación de hipótesis general:

Tabla 7

Prueba t de student de la variable desempeño laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

	Media	N	Desviación estándar	t	Sig.
Pre-test	85.30	20	7.124	-6.811	.000
Post-test	98.35	20	2.183		

Nota: Elaboración propia

Dentro del análisis de la prueba t de student se obtuvo una significancia= .000, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación; es decir, las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal.

Contrastación de hipótesis específica 1:

Tabla 8

Prueba t de student la motivación del desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

	Media	N	Desviación estándar	t	Sig.
Pre-test	20.20	20	1.795	-6.220	.000
Post-test	23.45	20	.999		

Nota: Elaboración propia

Dentro del análisis de la prueba t de student se obtuvo una significancia= .000, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; es decir, las estrategias de afrontamiento mejoran la motivación del desempeño.

Contrastación de hipótesis específica 2:

Tabla 9

Prueba t de student el ambiente para el desempeño antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

	Media	N	Desviación estándar	t	Sig.
Pre-test	39.50	20	3.967	-5.793	.000
Post-test	45.70	20	1.625		

Nota: Elaboración propia

Dentro del análisis de la prueba t de student se obtuvo una significancia= .000, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; es decir, las estrategias de afrontamiento mejoran el ambiente para el desempeño.

Contrastación de hipótesis específica 3:

Tabla 10

Prueba t de student la competencia laboral antes y después de la aplicación de las estrategias de afrontamiento

	Media	N	Desviación estándar	t	Sig.
Pre-test	25.60	20	2.326	-6.921	.000
Post-test	29.20	20	.894		

Nota: Elaboración propia

Dentro del análisis de la prueba t de student se obtuvo una significancia= .000, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación; es decir, las estrategias de afrontamiento mejoran la competencia laboral.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se determinó si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024, dentro de los resultados se obtuvo $t = -6.811$ y $p = .000$, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Los resultados se asemejan a Saldaña (2024) quien reportó una relación entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral en internos de medicina ($p = .000$); además, Zavala et al. (2022) reportaron que el 47% de trabajadores presentaron mejoras en su desempeño laboral luego de la aplicación las estrategias de mejora y el 53% al rendimiento laboral; siendo complementario para el análisis.

Sin embargo, se discute con Checha-Llontop (2021) quien planteó estrategias para la implementación, desarrollo y mejora del desempeño laboral de una entidad bancaria, quienes luego de la investigación reportaron que el 66% de colaboradores reconocen que sus capacidades no son tomadas para solucionar problemas y el 66% no tiene oportunidades de desarrollar sus habilidades.

Dentro de los argumentos teóricos, Lazarus y Folkman (1984) señalan las herramientas que los sujetos desarrollan para afrontar demandas específicas del trabajo, en donde pueden ser positivos, permitiéndoles afrontar adecuadamente sus necesidades, o pueden ser negativos, comprometiendo su bienestar biopsicosocial. Si bien diversos autores señalan que no todas las son efectivas para afrontar el estrés, ya que se clasifican en efectivas (planificación) e ineficaces (negación) en función de si se centran en tomar acciones directas para abordar el factor estresante (Veras, 2020).

Estos resultados se argumentan con Chianevato (2009) quien señala que el desempeño laboral proporciona la efectividad de las personas que trabajan dentro de la organización, lo cual es necesario para que la organización continúe funcionando porque las personas que hacen bien su trabajo y tienen una alta satisfacción laboral permitirán alcanzar las metas planteadas por la organización. En tal sentido, la elaboración de las estrategias de afrontamientos diseñados para mejorar el desempeño laboral proporcionó resultados favorables para el personal de salud.

En el primer objetivo se determinó si las estrategias de afrontamiento mejoran la motivación del desempeño en el personal de salud de un hospital de Talara, obteniendo una $t = -6.220$ y $p = .000$, demostrando que las estrategias de afrontamiento mejoran la motivación del desempeño. Los resultados se corroboran a Cruz (2022) quien propuso que el fomento de la motivación por medio de metas e incentivos, capacitación al personal para un buen ambiente laboral y evaluar el perfil profesional y desempeño de los trabajadores a cargos adecuados beneficia su desempeño laboral. Además, se discute con la investigación de Ríos (2020) quien diseñó una estrategia de afrontamiento destinado a la mejora del desgaste emocional en una empresa ya que el 72% tienen un nivel alto de desgaste emocional, el 43% y 44.5% un nivel alto de despersonalización y de realización personal, respectivamente.

Autores como Kirchner et al. (2010) precisan que las estrategias son herramientas que las personas utilizan para afrontar las diversas adversidades que puedan presentar. Además, la Teoría Factorial de Herzberg, explica que la motivación de los trabajadores para un adecuado desempeño laboral se divide en dos factores, dentro de los cuales se encuentran los factores higiénicos están relacionados con condiciones externas que no producen sensación de satisfacción, afectan el trabajo y están fuera del control personal (Parra et al., 2019), como por ejemplo, no recibir un salario justo en función de las tareas realizadas; no recibir los beneficios a los que todo trabajador tiene derecho por ley, adicionando los aspectos ajenos o aislados a factores externos.

Lo anterior reflejándose en la conducta de la organización en sus actividades. Por otro lado, los motivadores intrínsecos están relacionados con alentar a las personas a participar en procesos organizacionales personales (Herzberg, 1963) como son el logro, reconocimiento, trabajo personal, responsabilidad. Cabe señalar que la motivación conduce a una satisfacción duradera e incluso induce, sino que solo generan satisfacción laboral (Altman, 2017). Debido a estos supuestos, es importante señalar que las estrategias elaboradas permitieron la mejora en la motivación del desempeño siendo importante e indispensable ponerlos en práctica.

En el segundo objetivo se determinó si las estrategias de afrontamiento mejoran el ambiente para el desempeño en el personal de salud de un hospital de Talara,

obteniendo $t = -5.79$ y $p = .000$, demostrando que las estrategias de afrontamiento mejoran el ambiente para el desempeño en el personal. Los resultados se asemejan a Noguera (2021) analizó la influencia del fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento para la disminución del estrés laboral, en donde se obtuvo, la identificación de elementos estresantes, técnicas de relajación y liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para la mejora de la variable. Además, se corrobora con la investigación de Arroyo (2022) en donde determinó las estrategias para mejorar el desempeño laboral de colaboradores de una entidad financiera, en donde se el 40% está de acuerdo con que se cuenta un agradable ambiente laboral, el 56% está de acuerdo con la calidad de trabajo que realiza y, el 40% está de acuerdo con la autonomía que tienen para realizar sus tareas.

En los argumentos teóricos se observa que Lazarus y Folkman (1984) desarrolló en su Teoría de afrontamiento la división funcional de las estrategias centradas en las emociones en los problemas. Las estrategias centradas en las emociones son aquellas que reducen las respuestas como la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva y comparación positiva; y, las estrategias de afrontamiento centradas en el problema, por otro lado, tienen como objetivo definir el problema, evaluar posibles soluciones de cada una para saber qué opción seguir (Lazarus y Folkman, 1984).

De esta manera, contribuir en la mejora del ambiente del desempeño es un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza, al mismo tiempo que no debe contar con mecanismos de inspección o vigilancia ya que crean importantes; obstáculos al ejercicio de sus responsabilidades y repercuten en su autonomía (Pedraza, 2010). Debido a estos supuestos, es importante señalar que las estrategias elaboradas permitieron la mejora en el ambiente del desempeño siendo importante e indispensable ponerlos en práctica.

Finalmente, se determinó si las estrategias de afrontamiento mejoran la competencia laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, obteniendo una $t = -6.921$ y $p = .000$, demostrando que las estrategias de afrontamiento mejoran la competencia laboral en el personal de salud. Los resultados se discuten a la

investigación de Checha-Llontop (2021) ya que luego de plantear las estrategias para la implementación, desarrollo y mejora del desempeño laboral de una entidad bancaria ya que obtuvieron que en la dimensión de relaciones interpersonales en donde el 77.8% reconoce conflictos dentro del trabajo. Además, Zavala et al. (2022) obtuvo que los colaboradores tienden a presentar comportamientos sumado a las quejas o reclamos ya sea de manera directa o indirecta dirigido la empresa; a pesar de que a mayoría de trabajadores no planifican sus actividades para cumplir lo en el tiempo y forma correcta.

Dentro de las bases teóricas para explicar los resultados, se evalúa la Teoría de la Expectativa de Vroom en donde explica que la interrelación entre individuos en un entorno laboral cambia en función de sus logros y las metas que quiere alcanzar en el trabajo y las expectativas para alcanzar esas metas (Parra, 2019). Nieves (2018) señalada que es el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea o compromiso.

Además, Chiavenato (2009) considera que poseer dichas competencias laborales instauradas en los conocimientos y habilidades necesarios para realizar tareas y actividades específicas, se sustenta que los conocimientos sólo se asimilan cuando los profesionales desarrollan nuevas capacidades. Por lo tanto, la competencia laboral proporciona a un empleado la capacidad de realizar las tareas en función de sus habilidades y objetivos, que incluye la evaluación de las actitudes y la satisfacción laboral, que son clave para el desarrollo y la eficacia organizacional (Chiavenato, 2011).

Por tanto, al desempeño laboral se le considera como un procedimiento organizado de manera estructural y sistemático cuya finalidad es conocer sus características, comportamiento y actitudes relacionados a sus actividades laborales (Aguirre, 2000). Adicionalmente, en el sector salud en general los trabajadores constituyen un elemento esencial para la identificación, atención y evaluación de las necesidades; no obstante, como profesionales enfrentan diversos problemas que no contribuyen a su rendimiento óptimo labora, como lo son los bajos salarios, directivos que no promueven ni brindan apoyo, bajo reconocimiento social y poca oportunidad para su desarrollo profesional (Torres et al., 2021); Debido a estos

supuestos, es importante señalar que las estrategias elaboradas permitieron la mejora en la competencia laboral.

V. CONCLUSIONES

La aplicación de estrategias de afrontamiento tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral del personal de salud en el hospital de Talara, mejorando los resultados del 95% al 100% en nivel alto tras el programa, este cambio sugiere que dichas estrategias contribuyen de manera efectiva al aumento del rendimiento laboral.

Dado que los niveles de motivación en el desempeño se mantuvieron en un 100% de nivel alto tanto antes como después de implementar el programa, se concluye que, aunque las estrategias de afrontamiento son efectivas para mantener altos niveles de motivación, no necesariamente incrementan la motivación en el desempeño personal y altamente motivado.

Las estrategias de afrontamiento implementadas mejoraron el ambiente para el desempeño laboral del personal de salud, elevando los resultados de un 95% a un 100% en nivel alto en el post-test. Esto evidencia que el programa contribuyó a optimizar el ambiente de trabajo, favoreciendo un entorno más adecuado para el desarrollo laboral.

Los resultados muestran que el nivel de competencia laboral se mantuvo en un 100% de nivel alto tanto antes como después de la aplicación del programa. Esto sugiere que, aunque las estrategias de afrontamiento pueden fortalecer el ambiente y el rendimiento, no necesariamente elevan la competencia en personal que ya muestra un alto nivel de competencia laboral.

VI. RECOMENDACIONES

A modo general, se recomienda que las instituciones de salud implementen programas que mejoren el desempeño laboral de los empleados, dirigidos a detectar, prevenir e intervenir los factores que promueven el estrés u otras reacciones que afecten a los empleados. Estos programas deben abordar el tema en cuestión, el bienestar emocional, la conciencia cognitiva, las técnicas de manejo del estrés y las reacciones al estrés a través de iniciativas integrales de capacitación y apoyo (Buitrago et al., 2021; Mamani y Mamani, 2021).

Primero, se recomienda que para mejorar la motivación del desempeño la implementación de medidas preventivas y/o de intervención en los centros de salud, lo que genere un ambiente positivo con la participación de programas de bienestar y la implementación de reconocimiento no monetario que promueva la motivación entre los colaboradores que compense la carga laboral que puedan presentar por las demandas que asumen a diario (Avila, 2023).

Segundo, se recomienda que para mejorar el ambiente para el desempeño al establecimiento de salud fomentar relaciones interpersonales positivas entre colegas por medio del trabajo en equipo e implementación de talleres y programas de reconocimiento que permita la interrelación entre los empleados. Además, el establecimiento de salud debe evaluar las condiciones de trabajo actuales como los aspectos, infraestructura, convivencia, lo cual puede contribuir en la mejora del ambiente laboral (Molina, 2020).

Tercero, se recomienda que para mejorar la competencia laboral en futuras investigaciones se tome como base el programa realizado ya que tal como lo mencionan Molina y Rodríguez (2011) este tipo de programas son un recurso teórico-práctico que debe constantemente aplicarse a los profesionales con responsabilidad en la atención del servicio de salud, ya que mantener su bienestar personal y social proporcionará la calidad en su trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones Pirámide.
- Altman, H. (2017). *Organizational behavior: Theory and practice*. Mc Graw Hill.
- Amaya, I., Manchego, M., Otárola, H. y Ramírez, N. (2021). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional. *Poliantea*, 16(28), 8-12.
<https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2326>
- Ancco, R., Calderón, D., Quisé, G., Pacompia, J. y Quispe, J. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200491
- Angulo, J. (2024). *¿Por qué el amor por el trabajo está disminuyendo en los peruanos?* <https://www.infobae.com/peru/2024/02/14/ya-no-hay-match-porque-el-amor-por-el-trabajo-esta-disminuyendo-en-los-peruanos/>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Miranda-Novales, MG. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.*, 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arnau, J. y Bomo, R. (2008). Estudios longitudinales. Modelos de diseño y análisis. *Escritos de Psicología*, 2(1), 32-41.
<https://scielo.isciii.es/pdf/ep/v2n1/original3.pdf>
- Arroyo J. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de Financiera Oh, Piura 2022* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127765>
- Avila, J. (2023). Strategies for preventing occupational stress in healthcare personnel: a scoping review 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria*, 5(3), 719-732.
<https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605/820>

- Buitrago Orjuela, L.A., Barrera Verdugo, M.A., Plazas Serrano, L.Y., y Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig Salud Univ Boyacá*, 8(2),131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553C>
- Cabrera, S. (2023). *Estrategias de afrontamiento como variable moderadora del impacto de las condiciones laborales en la salud* [Tesis de Titulación, Universidad de los Andes]. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/62723b25-d525-4f0e-8baf-cdcb9d9f610e/content>
- Carvajal-Zavala, E., Reyes-Peña, A. y Zambrano-López, L. (2022). Motivational strategies to improve the work performance of the Hermanos "S" Microenterprise of the Pedro Carbo canton. *Dom. Cien.*, 8(1), 92-110. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2559/html>
- Checha-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X. y Chavarri-Ysla, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *Investigation Valdizana*, 14(4). <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 4° ed. Editorial McGraw-Hill
- Cruz, M. (2022). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral los trabajadores de la municipalidad distrital de Huachis, 2020* [Tesis de Titulación, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11186/Cruz%20Lazaro%20Marcelo%20Feliciano.pdf?sequence=12>
- El Peruano (2023). *Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?* <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, T. J. (2023). Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
- Herzberg, & R., H. (1963). *Motivation-Higiene Concept and Psychotherapy*. Mental Hygiene.
- Jara, A., Asmat, N. & Alberca, N. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85070446559&origin=inward&txGid=e7b4e55c8f72ca2589a9c206be02c841>
- Kirchner, T., Forns, M., Amador, J.A., y Muñoz, D. (2010). Stability and consistency of coping in adolescence: a longitudinal study. *Psicothema*, 22 (3), 382-388. <https://www.psicothema.com/pdf/3741.pdf>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, 3, 34-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mamani Ramos, C.J., y Mamani Limachi, R.E. (2021). Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. *Muro de la Investigación*, (1). <https://bit.ly/3Zax0rvM>
- Martínez, E. (2019). El *clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores*. *Estudio de caso en una empresa de servicios* [Tesis de Maestría, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Molina, M. y Rodríguez, N. (2011). Coping Strategies: A Training Program for Red Cross Paramedics. *Revista Costarricense de Psicología*, 30(45), 17-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4836523>
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Revista cielo*, 1(1), 1-3. <https://bit.ly/3S7zmFh>
- Namuche, V. (2021). *Estrategias para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal, Jesús María 2021* [Tesis de Titulación, Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6251>
- Noguera, H. (2021). Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Revista electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*, 40, 2511-25118. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-45682021000100008&script=sci_abstract&tlng=es
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud (2024). *Personal Sanitario*. https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
- Organización Panamericana de la Salud (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Parra, C., Bayona, J. y Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Pedraza E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista*

de *Ciencias Sociales*.16(3). 3.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

Quitana, D. y Tarqui-Maman, C. (2020). The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132.
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Ramos, C. (2021). Experimental investigation designs. *CienciAmérica*, 10(1).
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>

Ríos, V. (2020). *Estrategia de afrontamiento para mejorar el desgaste emocional en personal administrativo de una empresa del rubro de hidrocarburos* [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7700>

Saldaña, R. (2024). *Estrategias de afrontamiento del estrés y desempeño laboral de los internos de medicina en un hospital de Lima Metropolitana 2023* [Tesis de Titulación, Universidad Privada San Juan Bautista].
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/5423>

Sánchez, M. ., Fernández, M. & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Serna, D. & Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 372-387.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372&lng=es&tlng=es.

SPAIN (2020). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?* [Online]. España. <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-ycomo-implementarla/>.

- Torres, E., Fretel, N., Coral, M. & Ramírez, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Ugarte, P. (2019). *Empresas sanas, trabajadores saludables*. <https://elperuano.pe/noticia/87499-empresas-sanas-trabajadores-saludables>
- Velito, E. (2023). *Peruanos y el síndrome Burnout: las áreas con mayor estrés laboral, según estudio*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peruanos-que-sufren-burnout-laboral-piensen-cambiar-de-empleo-sectores-con-mayor-estres-laboral-sindrome-de-burnout-empleo-agotamiento-laboral-renuncia-silenciosa-laboral-noticia/?ref=gesr>
- Veras, I. (2020). Estrés y estrategias de afrontamiento en docentes. *Revista Digital de suscripción gratuita del Instituto Dominicano de Evaluación*, 7(1). <https://revie.gob.do/index.php/revie/article/view/17/12>
- Voices y la Worldwide Independent Network of Market Research (2023). *Argentina y Perú son los países con más altos niveles de estrés de la región, según un informe global*. <https://www.infobae.com/salud/2023/10/11/argentina-y-peru-son-los-paises-con-mas-altos-niveles-de-estres-de-la-region-segun-un-informe-global/>

ANEXOS

Anexo N°1: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Variable independiente: Estrategias de afrontamiento</p>	<p>Constituyen las herramientas o recursos que los sujetos desarrollan para afrontar demandas externas o internas específicas, en donde pueden ser positivos, permitiéndoles afrontar adecuadamente sus necesidades, o pueden ser negativos,</p>	<p>Se diseñarán las estrategias de afrontamiento para mejorar el desempeño laboral a través de dimensiones teóricas: estrategias centradas en las emociones y estrategias centradas en los problemas.</p>	<p>Estrategias centradas en las emociones</p>	Evitación	-
				Minimización	
				Distanciamiento	
				Atención selectiva	
				Comparación positiva	
			<p>Estrategias centradas en los problemas.</p>	Definir el problema	
				Evaluar posibles soluciones	
				<p>Analizar los pros y los contras de los problemas</p>	

	comprometiendo su bienestar biopsicosocial (Lazarus y Folkman, 1984).				
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Se le considera como un procedimiento organizado de manera estructural y sistemático cuya finalidad es conocer sus características, comportamiento y actitudes relacionados a sus actividades laborales (Aguirre, 2000).	Se considera como la evaluación realizada al personal trabajador para comprobar si está efectuando de manera óptima su labor; se puede medir mediante el ambiente para el desempeño, competencia laboral y motivación del desempeño, cuya medida será mediante cuestionario de desempeño laboral percibido.	Motivación del desempeño.	Autodesarrollo personal. Motivación.	Ordinal
			Ambiente para el desempeño	Trabajo en equipo. Equipamiento e instalaciones. Normatividad	
			Competencia laboral.	Habilidades laborales	

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL PERCIBIDO

1. DATOS GENERALES

- SEXO: M o F
- EDAD:

Instrucciones:

Estimado compañero (a) de trabajo, te saludamos y a la vez solicitarte responder las preguntas del presente cuestionario que esta direccionado a conocer el nivel de desempeño laboral percibido relacionado a nuestro trabajo la entidad hospitalaria. Marca con una equis (x) la respuesta que creas conveniente.

Escala: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca 2) y Nunca (1).

DIM	N.º	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN DEL DESEMPEÑO	AUTODESARROLLO PERSONAL						
	1	Tiene una ambición importante en desarrollarte como profesional					
	2	Cumple con las metas según las expectativas puestas en ti					
	3	Asume una actitud emprendedora dentro del Centro asistencial					
	MOTIVACIÓN						
	4	Se siente satisfecho trabajando en el Centro asistencial					
	5	Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del Centro asistencial					
AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO	TRABAJO EN EQUIPO						
	6	Evita cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo					
	7	Los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el Centro asistencial					
	8	Dispone de habilidades interpersonales para trabajar en equipo					
	9	Cuenta con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presentan en tu departamento					
	EQUIPAMIENTO E INSTALACIONES						
	10	El Centro asistencial te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente					
	11	Las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en buenas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura					
	NORMATIVIDAD						

	12	Las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño					
	13	Respetas las reglas y políticas del Centro asistencial					
	14	Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regulaciones en el Centro asistencial					
	15	Respeto el reglamento interno del Centro asistencial					
COMPETENCIA LABORAL	HABILIDADES LABORALES						
	16	Tiene las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral					
	17	Resuelve problemas de acuerdo a las funciones y competencias de su grupo ocupacional					
	18	Aplica sus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral					
	19	Aplica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño laboral					
	20	Se enfoca en el logro de objetivos institucional para mejorar su desempeño laboral					
	21	Muestra disposición para innovar en el servicio que labora					
PORCENTAJE DE DESEMPEÑO LABORAL			PUNTAJE				
BAJA			21-61				
ADECUADA			62-83				
EXCELENTE			84-105				

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido, que forma parte de la Investigación: **Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; agradezco su valiosa colaboración.

1- DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	VERONICA VIOLTA ALTAMIRANO DE S
Grado Profesional	Maestría(X) Doctor()
Área de Formación Académica	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Áreas de experiencia Profesional	MEDICINA Y CIRUGIA, PEDIATRIA Y CONTROL G D
Institución donde labora	HOSPITAL ESSALUD TALARA
Tiempo de Experiencia profesional en el área	30 AÑOS
Experiencia de Investigación	SALUD PUBLICA CON MENSION CIENCIAS POLITICAS

2- PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- Validar Lingüísticamente el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Desempeño Laboral Percibido
Autor	Torres (2022)
Procedencia	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación :	Gestión del Talento Humano

4- SOPORTE TEORICO

Áreas de Instrumento denominado : Cuestionario de desempeño laboral percibido

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA / AREA	DEFINICION
Es el rendimiento y eficacia del trabajador en el ejercicio práctico profesional en una organización	Motivación del desempeño	Es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral
	Ambiente para el desempeño	Es un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.
	Competencia laboral	Es el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

5- PRESENTACION DE ISNTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) Juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado “Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara”, por lo que solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdos con los siguientes indicadores:

CATEGORIA	CALIFICACION	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 a sus significado o por la ordenación de las mismas
	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 del 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- De acuerdo (Moderado Nivel)	El ítem tiene una moderada relación con la dimensión que se está midiendo.
	4- Totalmente de acuerdo(Alto Nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se 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 este.
	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 clasificar en escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1- No cumple con el criterio
- 2- Bajo Nivel
- 3- Moderado nivel

6- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

6.1 DIMENSION: MOTIVACION DEL DESEMPEÑO

Definición conceptual: es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
MOTIVACION DEL DESEMPEÑO	AUTODESARROLLO PERSONAL	Tiene una ambición importante para desarrollarse como profesional	4	4	4	4
		Cumple con las metas según las expectativas puestas en ti	4	4	4	4

		Asume una actitud emprendedora en el Centro de salud	4	4	4	4
		Se siente satisfecho trabajando en el centro de salud	4	4	4	4
	MOTIVACION	Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud.	4	4	4	4

6.2 DIMENSION: AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO

Definición conceptual: se define como un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
AMBIENTE DEL DESEMPEÑO	TRABAJO EN EQUIPO	Evita cualquier conflicto en su centro laboral que pueda afectar a su desempeño en el trabajo	4	4	4	4
		Los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el centro de salud.	4	4	4	4
		Dispone de habilidades interpersonales para trabajar en equipo.	4	4	4	4
		Cuenta con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presenten en tu departamento	4	4	4	4
	EQUIPAMIENTO E INSTALACIONES	El centro de salud te brinda equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente.	4	4	4	4
		Las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en óptimas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura	4	4	4	4

		Las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño	4	4	4	4
	NORMATIVIDAD	Respetas las reglas y políticas del centro de salud	4	4	4	4
		Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regularizaciones en el centro de salud	4	4	4	4
		Respeto el reglamento interno de tu centro de salud	4	4	4	4

6.3 DIMENSION: COMPETENCIA LABORAL

Definición conceptual: el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
COMPETENCIA LABORAL	HABILIDADES LABORALES	Tiene las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	4
		Resuelve problemas de acuerdo a sus funciones y competencias del grupo sectorial	4	4	4	4
		Aplica sus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	4
		Aplica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	4
		Se enfoca en el logro de objetivos institucional para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	4
		Muestra disposición para innovar en el servicio en el que labora	4	4	4	4

Firma	<i>N. Velázquez</i> Verónica V. Altamirano de Carvajal CEP 0073 Escuela
Fecha	03-06-2024

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido, que forma parte de la Investigación: **Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; agradezco su valiosa colaboración.

1- DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	<i>Elizbeth Pamela Campuzano Prado.</i>
Grado Profesional	Maestría(✓) Doctor()
Área de Formación Académica	<i>Maestría en Salud Pública.</i>
Áreas de experiencia Profesional	<i>UCI, Emergencia, Hospitalización</i>
Institución donde labora	<i>ESSalud Talara, Colegio Santa Rosa.</i>
Tiempo de Experiencia profesional en el área	<i>8 años.</i>
Experiencia de Investigación	<i>Salud Pública con mención a Salud Comunitaria.</i>

2- PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- a) Validar Lingüísticamente el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido
- b) Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Desempeño Laboral Percibido
Autor	Torres (2022)
Procedencia	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación :	Gestión del Talento Humano

4- SOPORTE TEORICO

Áreas de Instrumento denominado : Cuestionario de desempeño laboral percibido

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA / AREA	DEFINICION
Es el rendimiento y eficacia del trabajador en el ejercicio práctico profesional en una organización	Motivación del desempeño	Es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral
	Ambiente para el desempeño	Es un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.
	Competencia laboral	Es el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

5- PRESENTACION DE ISNTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) Juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado “Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara”, por lo que solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdos con los siguientes indicadores:

CATEGORIA	CALIFICACION	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 a sus significado o por la ordenación de las mismas
	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 del 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- De acuerdo (Moderado Nivel)	El ítem tiene una moderada relación con la dimensión que se está midiendo.
	4- Totalmente de acuerdo(Alto Nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se 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 este.
	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 clasificar en escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1- No cumple con el criterio
- 2- Bajo Nivel
- 3- Moderado nivel

6- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

6.1 DIMENSION: MOTIVACION DEL DESEMPEÑO

Definición conceptual: es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
MOTIVACION DEL DESEMPEÑO	AUTODESARROLLO PERSONAL	Tiene una ambición importante para desarrollarse como profesional	4	4	4	
		Cumple con las metas según las expectativas puestas en ti	4	4	4	

		Asume una actitud emprendedora en el Centro de salud	4	4	4	
		Se siente satisfecho trabajando en el centro de salud	4	4	4	
	MOTIVACION	Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud.	4	4	4	

6.2 DIMENSION: AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO

Definición conceptual: se define como un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.

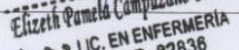
DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
AMBIENTE DEL DESEMPEÑO	TRABAJO EN EQUIPO	Evita cualquier conflicto en su centro laboral que pueda afectar a su desempeño en el trabajo	4	4	4	
		Los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el centro de salud.	4	4	4	
		Dispone de habilidades interpersonales para trabajar en equipo.	4	4	4	
		Cuenta con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presenten en tu departamento	4	4	4	
	EQUIPAMIENTO E INSTALACIONES	El centro de salud te brinda equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente.	4	4	4	
		Las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en óptimas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura	4	4	4	

NORMATIVIDAD	Las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño	4	4	4	
	Respeto las reglas y políticas del centro de salud	4	4	4	
	Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regularizaciones en el centro de salud	4	4	4	
	Respeto el reglamento interno de tu centro de salud	4	4	4	

6.3 DIMENSION: COMPETENCIA LABORAL

Definición conceptual: el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
COMPETENCIA LABORAL	HABILIDADES LABORALES	Tiene las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	
		Resuelve problemas de acuerdo a sus funciones y competencias del grupo sectorial	4	4	4	
		Aplica sus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	
		Aplica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	
		Se enfoca en el logro de objetivos institucional para mejorar su desempeño laboral	4	4	4	
		Muestra disposición para innovar en el servicio en el que labora	4	4	4	

Firma	
Fecha	05/06/2024

Elizabeth Pamela Campuzano Prado
LIC. EN ENFERMERIA
CEP: 82836

FORMATO DE EVALUACION DE INSTRUMENTO DE MEDICION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de medición denominado Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido, que forma parte de la Investigación: **Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara.**

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; agradezco su valiosa colaboración.

1- DATOS DEL JUEZ

Nombre del Juez	Carmen Luisa Cruz Palomino
Grado Profesional	Maestría(x) Doctor()
Área de Formación Académica	
Áreas de experiencia Profesional	Enfermera Docente/ Enfermera Asistencial
Institución donde labora	Universidad Cesar Vallejo/Enfermera del Centro de Salud Juan Valer Sandova
Tiempo de Experiencia profesional en el área	Enfermera asistencial: 7 años 5 meses Enfermera Docente: 2 años
Experiencia de Investigación	

2- PROPOSITO DE LA EVALUACION:

- Validar Lingüísticamente el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral Percibido
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus dimensiones.

3- DATOS DEL INSTRUMENTO DENOMINADO

Nombre del Instrumento	Cuestionario Desempeño Laboral Percibido
Autor	Torres (2022)
Procedencia	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación :	Gestión del Talento Humano

4- SOPORTE TEORICO

Áreas de Instrumento denominado : Cuestionario de desempeño laboral percibido

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA / AREA	DEFINICION
Es el rendimiento y eficacia del trabajador en el ejercicio práctico profesional en una organización	Motivación del desempeño	Es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral
	Ambiente para el desempeño	Es un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.
	Competencia laboral	Es el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

5- PRESENTACION DE ISNTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

Respetado(a) Juez:

A continuación, le presento el instrumento de medición denominado "Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara", por lo que solicito tenga a bien realizar la calificación de acuerdos con los siguientes indicadores:

CATEGORIA	CALIFICACION	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 a sus significado o por la ordenación de las mismas
	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 del 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- De acuerdo (Moderado Nivel)	El ítem tiene una moderada relación con la dimensión que se está midiendo.
	4- Totalmente de acuerdo(Alto Nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se 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 este.
	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 clasificar en escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes:

- 1- No cumple con el criterio
- 2- Bajo Nivel
- 3- Moderado nivel

6- DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

6.1 DIMENSION: MOTIVACION DEL DESEMPEÑO

Definición conceptual: es el conjunto de energías por cada profesional que trabaja en el logro de sus metas y objetivos en favor de las actividades laborales que desarrolla, además aumenta su compromiso y tiene un impacto positivo en el clima laboral.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
MOTIVACION DEL DESEMPEÑO	AUTODESARROLLO PERSONAL	Tiene una ambición importante para desarrollarse como profesional	4	4	4	4
		Cumple con las metas según las	4	4	4	4

		expectativas puestas en ti	3	3	4	4
		Asume una actitud emprendedora en el Centro de salud	4	4	4	4
	MOTIVACION	Se siente satisfecho trabajando en el centro de salud	4	3	4	4
		Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del centro de salud.	4	4	3	4

6.2 DIMENSION: AMBIENTE PARA EL DESEMPEÑO

Definición conceptual: se define como un factor muy importante expresado como el entorno que rodea a los profesionales que trabajan, debe tener características satisfactorias y proporcionar un alto grado de seguridad y confianza.


DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
AMBIENTE DEL DESEMPEÑO	TRABAJO EN EQUIPO	Evita cualquier conflicto en su centro laboral que pueda afectar a su desempeño en el trabajo	4	4	3	
		Los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el centro de salud.	4	4	3	
		Dispone de habilidades de habilidades interpersonales para trabajar en equipo.	4	4	4	
		Cuenta con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presenten en tu departamento	4	4	4	
	EQUIPAMIENTO E INSTALACIONES	El centro de salud te brinda equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente.	4	3	4	
		Las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en óptimas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura	4	4	4	

NORMATIVIDAD	Las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño	4	4	4	4
	Respeto las reglas y políticas del centro de salud	4	3	4	4
	Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regularizaciones en el centro de salud	4	4	4	4
	Respeto el reglamento interno de tu centro de salud	4	4	4	4

6.3 DIMENSION: COMPETENCIA LABORAL

Definición conceptual: el conjunto de conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que se aplican para confirmar el logro positivo al realizar una determinada tarea, tarea o compromiso.

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES
COMPETENCIA LABORAL	HABILIDADES LABORALES	Tiene las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	3	
		Resuelve problemas de acuerdo a sus funciones y competencias del grupo sectorial	4	4	4	
		Aplica sus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral	4	4	4	
		Aplica tus habilidades de comunicación para optimizar tu desempeño laboral	4	4	3	
		Se enfoca en el logro de objetivos institucional para mejorar su desempeño laboral	4	4		
		Muestra disposición para innovar en el servicio en el que labora	4	4	3	

Firma	
Fecha	08-07-2024


 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP 81682

Anexo 4: Elaboración de Programa

“Programa de estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024”

I. DATOS GENERALES:

- a. Denominación:** “Juntos contra las adversidades”
- b. Población objetivo:** personal de salud de un hospital de Talara.
- c. N° sesiones:** 8
- d. N° de participantes:** 20
- e. Duración de la sesión:** 45 minutos cada sesión
- f. Objetivo:** Elaborar un programa de estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024.

II. JUSTIFICACIÓN:

Este programa va dirigido al personal de salud de un hospital de Talara ya que en el sector salud los profesionales suelen presentar diversos factores estresantes en su entorno laboral y de forma continua, los conflictos individuales, exceso de trabajo, trabajos por turnos, muertes, falta de apoyo mental, conflicto con colegas y ambigüedad en el nivel de autoridad, son solo algunos de estos factores estresantes. Ante la existencia de estos problemas se genera importante revisar y proponer estrategias de afrontamiento que mejoren el desempeño laboral en lo trabajadores de salud.

III. METODOLOGÍA:

Este programa está diseñado con 8 sesiones de 45 minutos cada una, en donde se aplicará la metodología participativa, expositiva, técnicas de participación, análisis e integración, lo cual permitirá la participación de los participantes y lograr los objetivos de investigación.

IV. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN:

Sesión	Estrategia de afrontamiento	Indicador	Nombre de la sesión	Objetivo	Metodología
1	Estrategias centradas en las emociones	Evitación	"Enfrentando mi realidad"	Reconocer situaciones estresantes en el trabajo.	Técnica de exposición gradual
2		Minimización	"Esto es cosa seria"	Enseñar a los colaboradores del área de salud a identificar y darle importancia a aquello que altera su bienestar y el cumplimiento con sus responsabilidades laborales.	Reestructuración cognitiva
3		Distanciamiento	"Conectando con mi presente"	Fortalecer las capacidades de los colaboradores del área de salud a reconectar con sus tareas y responsabilidades laborales.	Técnica de relajación y mindfulness
4		Atención selectiva	"Lo estoy haciendo bien"	Mejorar la capacidad de los colaboradores del área de salud de poder focalizar sus miradas en los aspectos positivos y	Entrenamiento en técnica de refuerzo positivo

				exitosos de su desempeño laboral	
5		Comparación positiva	"¡Qué bien lo hace mi compañero, Yo también puedo hacerlo!"	Fomentar la capacidad de los colaboradores del área de salud de poder aprender de las experiencias positivas de sus colegas siendo una fuente de motivación y aprendizaje.	Role-playing
6	Estrategia centrada en los problemas	Definir el problema	"Ya lo tengo claro"	Fomentar que el trabajador identifique su problema laboral.	Análisis de problemas
7		Evaluar posibles soluciones	"En mi situación ¿Qué puedo hacer?"	Ayudar a los colaboradores del área de salud a plantear soluciones a su problema identificado.	Lluvia de ideas y análisis de viabilidad
8		Analizar los pros y los contras de los problemas	"¿Qué alternativa me favorece?"	Enseñar a los colaboradores del área de salud a que evalúen cuáles son los beneficios y las desventajas de su solución propuesta	Matriz de decisiones

V. EVALUACIÓN:

- Pres-test: antes de la aplicación.
- Post-test: posterior a la aplicación.

VI. ACTIVIDADES

Sesión N° 1: "Enfrentando mi realidad"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Evitación	Reconocer situaciones estresantes en el trabajo.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	La investigadora explicará el propósito del taller y por qué es importante reconocer las situaciones estresantes en el trabajo. Además, hará hincapié en que identificar el estrés es el primer paso para gestionarlo de manera efectiva.	Lista de asistencia
Desarrollo	Se invitará a los participantes a enlistar situaciones que les generen estrés en el trabajo, los cuales serán registrados en un	Papelógrafos Plumones Post-it

	<p>papelógrafo. Una vez recopilado la lista de situaciones estresantes, la facilitadora pedirá a los participantes que las agrupen en categorías similares, colocando las situaciones estresantes en pos-it según el color de la categoría agrupada. Por ejemplo, tipos de tareas (color amarillo), interacciones sociales (color naranja), presión de tiempo (color verde), etc. Lo cual permitirá identificar patrones comunes y áreas específicas de estrés.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Finalmente se fomentará un ambiente de apoyo y colaboración entre los compañeros de trabajo, animando a la discusión abierta y a compartir estrategias efectivas para manejar el estrés en el trabajo. Se culminará solicitando retroalimentación del taller.</p>	-

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Identifica situaciones estresantes.	X		
Clasifica las situaciones estresantes según la categoría.	X		

Sesión N° 2: "Esto es cosa seria"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Minimización	Enseñar a los colaboradores del área de salud a identificar y darle importancia a aquello que altera su bienestar y el cumplimiento con sus responsabilidades laborales.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción: Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Ejercicio de Conciencia: Antes de iniciar con las actividades previstas, se realizará una breve meditación guiada o ejercicios de respiración para ayudar a los participantes a enfocarse y estar presentes en el momento.</p>	Lista de asistencia

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Identificación de Factores de Bienestar y Estrés:</p> <p>Se les pedirá a los participantes que reflexionen sobre los factores que contribuyen a su bienestar en el trabajo y los que lo comprometen (Factores de bienestar vs. Factores de estrés). En donde deberán evaluar los aspectos físicos, emocionales, sociales y profesionales.</p> <p>Una vez identificados los factores, pide a los participantes que seleccionen los tres factores más importantes tanto para su bienestar como para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.</p> <p>Discusión en Grupo:</p> <p>Se facilitará una discusión en grupo sobre los factores identificados y priorizados, con el</p>	<p>Papelote</p> <p>Plumones</p>
--	--	---------------------------------

	objetivo de compartir sus experiencias y estrategias para manejar los factores de estrés y promover su bienestar.	
Cierre	Se finalizará el taller animando a los participantes a comprometerse con sus estrategias personales de bienestar. Además, compartir sus planes de acción con un compañero y se comprometan mutuamente a seguir adelante con ellos.	-

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Identifica factores de bienestar.	X		
Identifica factores de estrés.	X		
Participa en grupo para discutir soluciones.	X		

Sesión N° 3: "Conectando con mi presente"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Distanciamiento	Fortalecer las capacidades de los colaboradores del área de salud a reconectar con sus tareas y responsabilidades laborales.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Ejercicio de Mindfulness:</p> <p>La facilitadora realizará una breve práctica de mindfulness o atención plena para ayudar a los participantes a centrarse en el momento presente y dejar de lado las distracciones.</p>	Lista de asistencia

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Los participantes deberán reflexionar en silencio sobre cuáles son las tareas y responsabilidades que sienten que han perdido conexión o en las que están teniendo dificultades para mantenerse enfocados.</p> <p>Posteriormente se les solicitará que lo escriban estas reflexiones en una hoja de papel.</p> <p>Trabajo en parejas:</p> <p>Se agrupará a los participantes en parejas. Cuya indicación es compartir con su compañero las reflexiones que escribieron y que discutan cualquier patrón o tendencia que hayan identificado en su desconexión con las tareas laborales.</p> <p>Identificación de Obstáculos:</p>	<p>Papelote</p> <p>Plumones</p>
--	---	---------------------------------

	<p>Se facilitará una lluvia de ideas en grupo sobre los posibles obstáculos que impiden a los colaboradores mantenerse conectados con sus tareas y responsabilidades laborales. Las ideas en la pizarra o papelógrafo.</p> <p>Desarrollo de Estrategias:</p> <p>La facilitadora invitará a los participantes a pensar en estrategias concretas que puedan implementar para superar los obstáculos identificados y reconectar con sus tareas laborales.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Por último, la facilitadora animará a los participantes a comprometerse con al menos una estrategia concreta que hayan identificado durante el taller.</p>	<p>-</p>

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Reconoce la importancia de reconectar con las tareas y responsabilidades laborales para mejorar su desempeño.	X		
Describe estrategias para asumir obstáculos laborales.	X		

Sesión N° 4: "Lo estoy haciendo bien"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Atención selectiva	Mejorar la capacidad de los colaboradores del área de salud de poder focalizar sus miradas en los aspectos positivos y exitosos de su desempeño laboral.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Ejercicio de Mindfulness:</p> <p>La facilitadora realizará una breve práctica de mindfulness o atención plena para ayudar a los participantes a centrarse en el momento presente y dejar de lado las distracciones.</p>	Lista de asistencia

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Se formará grupos de personas y se les dará las siguientes indicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enlistar los aspectos positivos del grupo, reconociendo los momentos que su trabajo tuvo resultados favorables. - Organizar una actividad libre que permita compartirlo con los compañeros. Ejemplo: dramatización libre, dramatización con modelo de un noticiero, dibujo, etc. - Compartirlo con el equipo y abrir la reflexión por cada participación. 	<p style="text-align: center;">Papelote Plumones</p>
<p style="text-align: center;">Cierre</p>	<p>Se reforzará la importancia de reconocer y celebrar los aspectos</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

	positivos del desempeño laboral en el área de salud para promover un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.	
--	--	--

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Identifica aspectos positivos de su trabajo.	X		
Colabora para la actividad grupal.	X		

Sesión N° 5: "¡Qué bien lo hace mi compañero, Yo también puedo hacerlo!"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Comparación positiva	Fomentar la capacidad de los colaboradores del área de salud de poder aprender de las experiencias positivas de sus colegas siendo una fuente de motivación y aprendizaje.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Círculo de Apreciación:</p> <p>Forma un círculo con los colaboradores y pide que cada persona diga algo positivo sobre el compañero a su derecha, las fortalezas de cada miembro del equipo.</p>	Lista de asistencia

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Se agruparán en grupos de 4 personas y la facilitadora dará las siguientes indicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un dibujo libre respondiendo a la pregunta ¿Cómo me gustaría que fuera mi entorno laboral?, se les brindará el material para realizarlo. - Posteriormente la facilitadora entregará pos-it y cada colaborador indicará lo que viene trabajado para lograr dicho ambiente laboral. - Se expondrá la participación y se enfatizará en la importancia de resaltarlo con el equipo. 	<p style="text-align: center;">Papelote</p> <p style="text-align: center;">Plumones</p>
<p style="text-align: center;">Cierre</p>	<p>Se reforzará la importancia de poder</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

	aprender de las experiencias positivas de sus colegas siendo una fuente de motivación y aprendizaje.	
--	--	--

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Identifica un entorno laboral ideal.	X		
Identifica las acciones que viene trabajando para contribuir en la dinámica laboral.	X		

Sesión N° 6: "Ya lo tengo claro"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Definir el problema	Fomentar que el trabajador identifique su problema laboral.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Visualización rápida: La facilitadora solicitará a los trabajadores cerrar los ojos por un momento y visualiza un lugar tranquilo y relajante. Imagina cada detalle, desde los sonidos hasta los olores, y sumérgete en la sensación de calma que te proporciona esta imagen mental. La actividad de acompañará de música relajante.</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Música</p>

<p style="text-align: center;">Desarrollo</p>	<p>Mediante una lluvia de ideas se buscará identificar los problemas laborales actuales que existen, elegirán alguno de ellos y seguirán las siguientes indicaciones:</p> <p>Definir el problema: Comienza por definir claramente cuál es el problema. ¿Qué está causando dificultades o preocupaciones en el trabajo? ¿Cuál es el impacto de este problema en ti, en tu equipo o en la organización en general? Se brindarán materiales para el registro de las respuestas.</p> <p>Priorizar el problema: Si hay varios problemas en el trabajo, será importante priorizarlos según su impacto y urgencia. ¿Cuál de estos problemas necesita ser abordado primero? ¿Cuál tiene el mayor impacto en el rendimiento laboral o</p>	<p style="text-align: center;">Papelote Plumones</p>
--	--	--

	<p>en el bienestar de los empleados?</p> <p>Generar soluciones: Una vez que comprendido el problema y sus causas, deben evaluar las posibles soluciones.</p> <p>Implementar la solución: Una vez se haya seleccionado la mejor solución, señalen el rol de todos los involucrados, asignar responsabilidades y recursos necesarios, y establecer un plan de acción claro y realista.</p> <p>Hacer seguimiento: Después de implementar la solución, evalúa la necesidad de hacer un seguimiento, señalando plazos y recursos necesarios.</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Se reforzará la importancia de siempre identificar los problemas laborales y abrir diálogo con los compañeros para</p>	<p>-</p>

	la búsqueda de la mejor solución.	
--	-----------------------------------	--

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Identifica problemas actuales en el trabajo.	X		
Reconoce las causas del problema.	X		

Sesión N° 7: "En mi situación ¿Qué puedo hacer?"

Indicador	Objetivo	Instrumento
Evaluar posibles soluciones	Ayudar a los colaboradores del área de salud a plantear soluciones a su problema identificado.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Liberación de estrés:</p> <p>Se solicitará a los participantes ubicarse en círculo y luego se dará las indicaciones que ubicarse de espaldas, con el consentimiento de la persona de enfrente se darán suaves masajes en la espalda del compañero(a) por 2 minutos, al culminar darán la vuelta y</p>	Lista de asistencia

	<p>buscarán el consentimiento de la nueva persona que tengan en frente. Culminarán con un masaje personal de manos y muñecas y estiramiento corporal de necesitarlo.</p>	
<p>Desarrollo</p>	<p>Con el objetivo de complementar el taller anterior, se profundizará en el análisis de soluciones frente a los problemas laborales que puedan ocurrir en donde luego de identificar diversas ideas se evaluará:</p> <p>Efectividad: Evalúa en qué medida cada solución aborda el problema identificado. ¿Cómo afectaría cada solución al problema en cuestión? ¿Resolvería completamente el problema o solo mitigaría sus efectos?</p> <p>Viabilidad: Considera si cada solución es práctica</p>	<p>Papelote</p> <p>Plumones</p>

	<p>y realista dadas las circunstancias laborales y los recursos disponibles.</p> <p>¿Es factible implementar cada solución dentro del marco de tiempo y el presupuesto establecido?</p> <p>¿Existen barreras o limitaciones que podrían dificultar la implementación de alguna de las soluciones?</p> <p>Costo-beneficio:</p> <p>Examina los costos asociados con la implementación de cada solución en comparación con los beneficios que proporcionaría. ¿Cuánto costaría implementar cada solución en términos de tiempo, dinero y recursos humanos? ¿Cuáles serían los beneficios tangibles e intangibles de cada solución?</p> <p>Sostenibilidad: Evalúa si cada solución es sostenible a largo plazo. ¿Es probable que la</p>	
--	---	--

	<p>solución propuesta siga siendo efectiva y relevante en el futuro? ¿O podría perder eficacia con el tiempo debido a cambios en el entorno laboral o en las circunstancias empresariales?</p> <p>Riesgos y consecuencias:</p> <p>Considera los posibles riesgos y consecuencias asociados con cada solución. ¿Existen riesgos potenciales que podrían surgir durante la implementación de la solución? ¿Qué impacto tendría cada solución en otros aspectos del negocio o en otras áreas de trabajo?</p>	
<p>Cierre</p>	<p>Se reforzará la importancia de plantear soluciones a su problema identificado, evaluando los recursos existentes y el rol que tendrá cada trabajador.</p>	<p>-</p>

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Evalúan las soluciones a los problemas laborales.	X		
Generan debate para conocer si la solución propuesta aportará a la institución y desempeño laboral.	X		

Sesión N° 8: “¿Qué alternativa me favorece?”

Indicador	Objetivo	Instrumento
Analizar los pros y los contras de los problemas	Enseñar a los colaboradores del área de salud a que evalúen cuáles son los beneficios y las desventajas de su solución propuesta.	Lista de cotejo
Secuencia didáctica	Secuencia metodológica	Materiales
Inicio	<p>Introducción:</p> <p>Se dará la bienvenida a los participantes y presenta el propósito del taller.</p> <p>Dinámica: Un espacio de TÉ</p> <p>Los participantes recibirán las siguientes indicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada persona deberá tener un papel en blanco pegado en su espalda y todos deberán tener un plumón en la 	<p>Lista de asistencia</p> <p>Papel</p> <p>Plumones</p>

	<p>mano. La premisa es que cada papel tenga un TE al inicio del papel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se acercarán a cada compañero y dejarán un mensaje (Ej. Te admiro por el trabajo que realizas, Te estimo por ser un compañero ejemplar, Te sugiero ..., etc.). - Finalmente se habría un espacio de reflexión individual para la lectura de los mensajes. 	
<p>Desarrollo</p>	<p>Se dividirá en dos grupos con la finalidad de evaluar los resultados de los talleres anteriores. Además, se les invitará a evaluar los pro y contras de las soluciones seleccionadas. También de una síntesis final por grupo y compromisos</p>	<p>Papelote Plumones</p>

	para el futuro desempeño en la institución.	
Cierre	Se reforzará la importancia de que los trabajadores evalúen cuáles son los beneficios y las desventajas de su solución propuesta.	-

Evaluación

Criterios	Si	No	En proceso
Participación activa en el taller.	X		
Dialoga con su equipo sobre los pro y contras de las soluciones presentadas.	X		
Genera compromisos para mejorar su desempeño en la institución.	X		

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024

Investigadora: Pasapera Saldarriaga, Carmen

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada: "Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024", cuyo objetivo es: Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024. Esta investigación es desarrollada una estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo y con el permiso de la institución Hospital de Talara.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el Hospital de Talara. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 la investigadora Pasapera Saldarriaga, Carmen, email: pasaperacar@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Nombre y apellidos: *Elizabeth Pamela Campuzano Prado*

Firma:

Fecha y hora: *09-06-24*

Elizabeth Pamela Campuzano Prado
L.C. EN ENFERMERIA
C.E.P. N° 82335



Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024

Investigadora: Pasapera Saldarriaga, Carmen

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada: "Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024", cuyo objetivo es: Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024. Esta investigación es desarrollada una estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo y con el permiso de la institución Hospital de Talara.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el Hospital de Talara. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 la investigadora Pasapera Saldarriaga, Carmen, email: pasaperacar@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Nombre y apellidos: *Maria Nancy Peña Guerrero*

Firma:

Fecha y hora: *T: 9/6/24*

[Firma]
Maria Nancy Peña Guerrero
CEP 158
RE 1923

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación: Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024

Investigadora: Pasapera Saldarriaga, Carmen

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada: "Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024", cuyo objetivo es: Determinar si las estrategias de afrontamiento mejoran el desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Talara, 2024. Esta investigación es desarrollada una estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad César Vallejo y con el permiso de la institución Hospital de Talara.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el Hospital de Talara. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 la investigadora Pasapera Saldarriaga, Carmen, email: pasaperacar@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Vladimir Román Gutiérrez Huancayo.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Nombre y apellidos: *Justina Ruiz Camacho*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Fecha y hora: *09-06-24*



Anexo 6: Carta de autorización de aplicación de la investigación



Gobierno del Perú



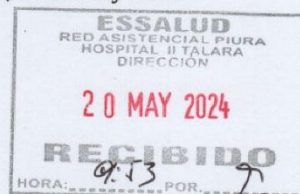
BICENTENARIO
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Talara, 20 de Mayo 2024

NOTA N° 003-OF. CAPAC.-HII-ESSALUD-TALARA 2024

**SEÑOR DOCTOR:
CARLOS A. SAAVEDRA PRIETO
DIRECTORA
HOSPITAL II ESSALUD TALARA
PRESENTE.-**



ASUNTO: ACEPTACION DE PERMISO PARA EJECUCION PROYECTO DE MAESTRIA

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez informarle con respecto a la solicitud S/N presentada a la oficina de Capacitación e Investigación, por la Licenciada CARMEN VELIA PASAPERA SALDARRIAGA, con fecha de recepción 16/05/2024, donde solicita permiso para llevar a cabo la ejecución del proyecto de Maestría: "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TALARA 2024".

Esta jefatura da por ACEPTADA dicha solicitud, al uso de dicha información única y exclusivamente para contribuir a la elaboración de investigación con fines académicos. Se solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.

Sin otro particular. Quedo de usted.

Atentamente

Dra. Mónica J. Falcón Coronado
Jefe Capacitación, Invest. y Docencia
CMP 64138 RNE 35476
Hospital II EsSalud Talara

**Dra. Mónica J. Falcón Coronado
Jefe Capacitación, Investig. y Docencia
CMP 64138 RNE 35476
Hospital II EsSalud Talara**

Anexo 7: Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio CARMEN VELIA PASAPERA SALDARRIAGA | ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD ... /100 1 de 42

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

Estrategias de afrontamiento para la mejora del desempeño laboral en el personal de salud de un hospital de Tarma, 2024

AUTORA:
Pasapera Saldarriga, Carmen (<https://orcid.org/0009-0006-5804-4665>)

ASESORES:
Dr. Gutiérrez Huancayo, Vladimir Roman (<https://orcid.org/0000-0002-2986-7711>)
Mg. Merino Flores, Irené (<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo salud en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
5	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
6	nigo-certificacion.blog... Fuente de Internet	<1 %
7	es.allshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	ciadlibertad.org.pe Fuente de Internet	<1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 7364 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 11:42 5/29/2024

Anexo 8: Otras evidencias



JUNTOS CONTRA LAS ADVERSIDADES

Fecha del Taller 2

14 de junio

Carmen Velia Pasapera Saldarriaga



Fecha del Taller 2 : 14 de junio
Año : 2024



CONECTANDO CON MI PRESENTE



ESTRATEGIAS CENTRADAS EN LAS EMOCIONES

Carmen Velia Pasapera Saldarriaga

Fecha del Taller 3 21 de junio
Año :2024



Estrategias basadas en los problemas

Carmen Velia Pasapera Saldarriaga



Fecha del Taller 2 25 de junio
Año :2024

