



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en
enfermeras de un hospital del MINSA, 2021**

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

AUTORA:

Laime Pampa, Patricia Milagros (ORCID: 0000-0002-2296-4252)

ASESOR:

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mis padres que siempre me apoyan y abuelos que Dios lo tiene en su gloria y ahora son unos ángeles en mi vida.

Agradecimientos

Agradecer a mis amados padres Don Victoriano Laime Mamani y Doña Francisca Pampa Pampa, a mi familia que me acompaña.

Agradecer al asesor por su paciencia y enseñanza.

Y mis compañeros por su solidaridad.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen	iv
Índice	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43
Matriz de consistência	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencia según estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral	22
Tabla 2 Distribución de frecuencia según afrontamiento centrado en el problema y desempeño laboral	22
Tabla 3 Distribución de frecuencia según afrontamiento centrado en la emoción y desempeño laboral	23
Tabla 4 Distribución de frecuencia según estilo de afrontamiento evitativo y desempeño laboral	23
Tabla 5 Prueba de hipótesis según las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral	24
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica dimensión centrado en el problema	25
Tabla 7 Prueba de hipótesis específica dimensión centrado en la emoción	25
Tabla 8 Prueba de hipótesis específica dimensión estilo de afrontamiento evitativo	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. El estudio estará conformado por una población censal de 115 enfermeras. Se elaboró el cuestionario de estrategia de afrontamiento del estrés, cuyo valor de confiabilidad fue de 0,727 y del cuestionario de desempeño laboral su confiabilidad se obtuvo 0,872. Los resultados de acuerdo a las características sociodemográficas: 58 % de participantes cuya edad que oscilaron entre 31 y 40 años, del sexo femenino 91%, el 54 % de los encuestados respondieron que no tienen hijos, el 64% de los participantes solo tienen un trabajo estado civil con mayor frecuencia fue soltero 68 % del grupo de enfermería que labora en la UCIN. EL estudio llegó a la conclusión que si existe relación entre la estrategia de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras.

Palabras clave: enfermería, covid-19, estrés laboral, desempeño, afrontamiento

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of stress coping strategies and job performance in nurses in the Covid-19 UCIN area of Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. The method used was quantitative approach, descriptive-correlational level and design not experimental. The study will be made up of a census population of 115 nurses. The stress coping strategy questionnaire was elaborated, whose reliability value was 0.727 and from the job performance questionnaire its reliability was obtained 0.872. The results according to the sociodemographic characteristics: 58% of participants whose age ranged between 31 and 40 years, 91% were female, 54% of the respondents answered that they do not have children, 64% of the participants only have one work marital status with greater frequency 68% of the nursing group working in the UCIN was single. The study concluded that there is between the stress coping strategy and job performance in nurses.

Keywords: nursing, covid-19, work stress, performance, coping

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la enfermedad del covid-19 ha servido para probar el servicio sanitario requiriendo en los sistemas de salud un alto nivel de responsabilidad y abnegación para detener este mal, en este contexto las enfermeras han tenido un gran protagonismo, como “personal de primera línea” para la atención a pacientes con Covid-19. En el 2020 la Organización mundial de salud reconoció el periodo anual internacional de enfermera, con el propósito de reconocer la excelencia mundial de enfermería, como líderes por su acatamiento de objetivos en la erradicación de epidemias en el pasado y presente, dentro de ella la pandemia por coronavirus. También ha destacado la necesidad del resguardo de los recursos humanos sanitarios, para avalar el ejercicio del sistema sanitario y de la humanidad. La pandemia inició en China, en los meses finales del 2019, cuando parecía que no iba ser grave el brote se extendió rápidamente en Wuhan por la contagiosidad del virus, proceso en el que la OMS (2020) reportó el contagio del alrededor del 14% de profesionales por Covid-19 y señaló que además de los síntomas físicos, presentaron también sentimientos de miedo, preocupación y estrés.

En el Perú el primer caso fue reportado en marzo del 2020. Por tener el sistema de salud fragmentado y precario los casos de morbimortalidad se incrementaron rápidamente, declarándose emergencia sanitaria según el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. El 16 de marzo empezó la cuarentena con medidas que reclusión a la población en sus hogares para evitar el contagio. En este proceso el personal de salud asumió el papel más difícil del control de la enfermedad en los establecimientos de salud, lo que provocó situaciones estresantes para las enfermeras, quienes tuvieron que mantener ciertas estrategias de afrontamiento para evitar el ausentismo profesional y mantener el rendimiento laboral.

Las estrategias de afrontamiento son las maneras de hacer frente a situaciones estresantes que sirven para evitar y disminuir conflictos. Este afrontamiento hace que una persona realice esfuerzos para anticiparse, desafiar una situación que lo evalúa como estresante.

El MINSA (2020) manifestó que a consecuencia del Covid-19 se incrementaron en los establecimientos de salud el ausentismo laboral, reducción de la productividad, aumento de la cantidad de accidentes, deterioro de la planificación, tensión en las relaciones interpersonales y aumento de problemas disciplinarios, así como el incumplimiento a la ley N.º 27669; ley de trabajo de la enfermera, donde dice que el personal debe disponer de un ambiente de trabajo sano y seguro y disponer de medicamentos y equipos útiles y necesarios para acatar las actividades laborales en forma efectiva y con seguridad.

El Hospital de Emergencia Ate Vitarte que fue designado como nosocomio exclusivo para pacientes con Covid-19, en el año 2020 registró un ingreso de 1503 personas a unidad de cuidados intermedios, los profesionales que trabajan en este establecimiento sintieron incertidumbre por su salud, agotamiento físico y mental, dolor por la pérdida de pacientes, así como de sus pares, además del riesgo de infección. Ha conllevado que el personal de salud adopte distintas maneras el afrontamiento como mantener sus creencias y asimilar otros conocimientos durante su desempeño laboral diario, dentro de lo asistencial y administrativo.

Por ello, la interrogante investigativa se formula: ¿Cuál es el nivel de relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021?

Los problemas específicos se plantearon de la siguiente manera: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño en enfermeras del área de UCIN Covid-19? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19?

Se justifica en el ámbito social, debido a que es necesario identificar las formas de afrontar que el profesional adopta para contribuir en su adaptación a contextos estresantes; por ejemplo, para conocer los mecanismos que usa la enfermera en su desempeño laboral, garantizando el proceso decisorio, y mejorando la inspección de impulsos durante su labor, aspecto que a mediano o largo plazo tendrá implicancia en la presencia de problemas laborales y de comportamiento dentro de la institución.

Teóricamente es relevante porque permitirá contar con información científica que aportará en el nuevo conocimiento sobre las variables, la relación entre ellas y entre sus dimensiones de estudio, con los que se promoverá la reflexión y debate académico, se podrá confrontar los paradigmas teóricos con los resultados encontrados en esta tesis, de ser aceptada la hipótesis se logrará ampliar los resultados hacia establecimientos de salud parecidos y de no ser así se contradirá los resultados con los fundamentos teóricos.

En el ámbito práctico, los resultados permitirán implementar mejoras o cambios institucionales a través de programas, protocolos, capacitaciones que podrán ser promovidos por las autoridades institucionales los que, además contribuirán en la mejora del rendimiento funcional de los enfermeros.

Es útil para la capacitación del personal de salud del Hospital de Vitarte, debido a que con las nuevas teorías aprendidas se usarán medidas correctivas ineludibles con programas capacitativos, para alcanzar un alto nivel de estilos de afrontamiento al estrés, para los trabajadores del mencionado hospital y para mejorar la gestión de salud que se propone la alta dirección de la institución de salud. Es útil para optimar el rendimiento funcional de los colaboradores de este hospital, porque cuando se halle las desviaciones o efectos adversos en afrontamiento al estrés, entonces se aplicarán los correctivos necesarios en estas variables, que repercutan en el desempeño laboral y así mismo lograr un ambiente laboral saludable.

A nivel metodológico, servirá de guía metodológica para realizar tesis de temas similares o afines, con sus métodos de recopilación, procesos de análisis y discusión de resultados. También se podrá ejecutar en base a los

resultados, programas de apoyo psicológico al personal de enfermería para así llevar un mejor clima laboral; donde también puede involucrar a los jefes de servicio porque si se toma importancia a estos puntos se podrá actuar a tiempo ante un agotamiento físico y mental del personal y así poder disminuir las faltas, los descansos médicos, accidentes laborales, etc.

A nivel epistemológico, se promoverá que los profesionales desarrollen su creatividad, actúen con confianza, y se promueva el liderazgo gerencial para desempeñar con las metas institucionales.

Los Objetivos de este estudio se establecen en general: Determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. En tanto los objetivos específicos son:(a) Identificar la relación entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (b) Identificar la relación que existe entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (c) Identificar la relación que existe entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19 de este mismo nosocomio.

Las Hipótesis se proponen de acuerdo a una general: Existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. En tanto las hipótesis específicas son: (a) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (b) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN COVID (c) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones internacionales se encontró de Ryu et al. (2020) quien realizó un estudio en Corea del Sur con la finalidad de examinar el papel mediador del estilo de afrontar con relación al estrés laboral y el bienestar subjetivo entre los agentes de policía coreanos. Participaron 112 agentes de policía. Concluyeron señalando que el nivel estrés laboral fue moderado (43.5%) y si había correlación con factores mediadores para el estrés y el bienestar subjetivo, especialmente el afecto positivo. Onieva-Zafra et al. (2020) realizaron un estudio que tuvo como propósito investigar la correlación entre la ansiedad, el estrés percibido y las estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de enfermería durante su formación clínica. Participaron 190 estudiantes de una universidad de España. El método fue descriptivo encontrando que el nivel de estrés fue moderado (47.92%). Li et al. (2020), realizó una investigación sobre el análisis del desgaste laboral de las enfermeras y estrategias de afrontamiento en los centros de hemodiálisis, participaron 70 enfermeras, donde resultó que existe agotamiento laboral (28,15%) lo que provoca efectos adversos en su salubridad física y de la mente. Así mismo Wenning, Chao Wang, Li Zou y otros (2020), en China investigaron las reacciones psicológicas de los residentes de Wuhan realizando encuestas sobre afrontamiento simplificado con 1242 encuestados donde resultó que el estado psicológico y la calidad de sueño de los residentes eran relativamente más deficientes (38,3%) que antes de la pandemia de COVID 19 y sin embargo la tasa de afrontamiento pasivo del estrés fue relativamente más alta (70,2%). Otro autor Fathi y Simamora (2019), en Indonesia, realizó el estudio llamado "Estrategias para afrontar el estrés de las enfermeras en su lugar de trabajo como indicador de la calidad de vida". Participaron 134 enfermeras a quienes se le aplicó el cuestionario Breve COPE. Los hallazgos indican que las enfermeras utilizaron la religiosidad (media +- de 6,18), el reencuadre favorable, el soporte de instrumentos y la planeación como las estrategias de afrontar más usados.

Por otra parte, Ahmad et al. (2018), publicó un artículo donde hace referencia al estrés de trabajo y su concomitancia con el rendimiento en enfermeras de la UCI en Makassar – Indonesia. Usaron el método cuantitativo-transversal y la encuesta como técnica. Participaron 198 enfermeras. El estudio, concluyó demostrando la existencia de una relación significativa entre estrés ocupacional y desempeño, es decir, que, a alta carga laboral (91,7%), bajo es el rendimiento de las enfermeras. Otros estudios se menciona Liu et al. (2017). Quien investigó sobre efectos moderadores del afrontamiento sobre el estrés laboral y el desempeño laboral para enfermeras en hospitales terciarios en China, donde participaron 852 enfermeras de cuatro hospitales terciarios en la provincia de Heilongjiang, usaron el método de la encuesta, concluyendo que las estrategias de afrontamiento positivas (95,54%) reducen o amortiguan los efectos negativos del estrés del trabajo en el rendimiento funcional y las estrategias de afrontamiento negativas (36,43%) aumentan los efectos negativos. En cuanto, Gallego et al. (2017). Realizó una investigación sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeros de Armenia, Quindío. Participaron 25 enfermeros y auxiliares de enfermería. Las derivaciones demostraron que la presencia de estrés no se relacionó con el trabajo sino con problemas familiares, y las estrategias centradas en la emoción y en la evitación mostraron una propensión acentuada en su aplicación, obtuvo una frecuencia baja e inadecuado frente al estrés 60%. Por un lado, Akweenda et al. (2016) en su estudio sobre el estrés y su relación con el trabajo y su impacto en el desempeño de enfermeras registradas empleadas en Katutura hospital estatal en Windhoek, Namibia, utilizó la encuesta a 90 participantes, concluyendo que un nivel alto (95%) de estrés afectaba su desempeño.

Por último, Eslami R, Elahi N, Mohammadi E, et al. (2015), efectuaron una pesquisa con el propósito de señalar las maniobras que emplearon en afrontar el estrés relacionado con el trabajo. Fue cualitativo, utilizó análisis de contenido participaron 18 enfermeras que trabajaban en tres hospitales. Concluyendo que enfermería opta tiene una conveniente práctica del afrontamiento del estrés, asintiendo la inspección de su emotividad sin interferir en sus tareas cotidianas. También se encontró en el estudio de Paris (2008) en su estudio sobre estrategias de afrontamiento del estrés asistencial

y satisfacción laboral-personal en médicos y enfermeros, utilizando el método descriptivo- correlacional , encontró que la percepción de estrés laboral por parte de médicos y enfermeros es en general baja (35%) y que las estrategias de afrontamiento mayoritariamente empleadas por los profesionales de la salud son la resolución de problemas y el distanciamiento de la fuente de estrés, los profesionales de la salud, a su vez, se evalúan medianamente satisfechos con su trabajo y su vida personal.

Los estudios realizados en el ámbito nacional fueron de Mendoza y Panta (2020), en su estudio para establecer la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería de dos centros de salud de la ciudad de Cajamarca, obtuvo como resultado que el nivel de estrés es alto con 69%, las estrategias de afrontamiento más utilizadas son las estrategias centradas en el problema con 58%. Por un lado, Almiron (2020), quien estudio sobre “Estilos de afrontamiento y nivel de estrés en internos de medicina humana del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2019” participaron 69 internos de medicina. Se hallaron grados circunspectos a rigurosos de estrés, y maneras de contrarresto encaminados a la emotividad, no constando elocuentemente concernientes con nivel leve 18,84%. Otro autor Delgado, S., Calvanapón, F & Cárdenas, K, et al. (2020), a través de un estudio correlacional sobre el estrés y el desempeño laboral en colaboradores de una red de salud, encontró que el 98% de los trabajadores mostro nivel medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo desempeño laboral regular. Con respecto De La Cruz (2019), efectuó su estudio llamado “Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras del servicio de hospitalización Clínica Universitaria Comas agosto 2018”. Participaron 50 enfermeras. Se concluyó que 67% del personal de enfermería manifiesta la omisión de maniobras de arrostramiento con el estrés laboral. Otro autor Ramos (2019) realizó un estudio en Ica sobre el grado de estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el servicio de emergencia en el Hospital Regional de Ica, participaron 30 licenciadas de enfermería. Los resultados mostraron que el grado de estrés laboral es bajo 96.67% (29) y el rendimiento del personal de enfermería en la asistencia de emergencia es bueno 36.67% (11). Otro autor

Haro (2019), en su indagación denominada “Afrontamiento al Estrés y Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2017”. Trabajó con 132 enfermeras; entre los cálculos se recalca que: el 14.4 % del personal de enfermería poseen apropiadas estrategias de afrontamiento al estrés, el 12.2 % de los recursos humanos enfermeros están enfermas por el síndrome de Burnout. Así Abregú (2019), en su estudio llamado “Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019”. Trabajó con 30 enfermeras. Concluyeron existe un bajo nivel 53% de contrarresto al estrés interviene denegadamente en la salubridad de las enfermeras(os). Otro autor Torres (2017), en su estudio encontró que las estrategias más usadas fueron enfocadas al problema 11.7%, enfocada a la emoción 36,7%. presentan estrés laboral un 78.3% del profesional de enfermería; Y si existe relación entre ambos ($p=0,021$). Así mismo, Medrano (2017) realizó una investigación para determinar maneras de contrarrestar el estrés que administran las enfermeras del hospital. El tipo investigación fue descriptivo, participaron 50 enfermera emergencistas concluyeron que el grado de estrés fue regular (54%). El autor Avendaño (2017) Tuvo como finalidad conocer el Síndrome de Burnout en el rendimiento funcional de los profesores de la Universidad Nacional Amazónica. La investigación descriptiva- correlacional con una muestra de 120 profesores concluye que 94.4 % un nivel alto del S.B y 84.9 % un nivel alto de agotamiento laboral. identificando la falta de interés para ejercer y desarrollar sus asociadas al trabajo bajo presión. En cuanto al autor Arroyo (2017) realizó su investigación con el propósito de reconocer el nexo entre el estrés y el rendimiento funcional del personal de enfermería en la asistencia de Emergencia, participaron 23. El estrés se presentó en nivel bajo (43,51%) y el desempeño fue excelente (56,52%) en su gran mayoría. Por otra parte, tenemos al autor Acevedo (2017), realizó su tesis “Habilidades sociales y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Hospital Militar, Lima 2017”. Participaron 129 enfermeras de los servicios de cirugía y medicina. Se concluyo que no existe una correlación ($p= 0,828$) entre las destrezas sociales y las maniobras de contrarresto del estrés.

Por último, se menciona al autor Gibaja (2016), en su trabajo de investigación llamado "Determinantes estresantes en el desempeño laboral de enfermeras en el área de emergencia. Hospital de Ventanilla, Callao 2016". Se concluyó que los factores de requerimiento e influencia, organizativos y circunstanciales son regularmente estresantes (36%).

El afrontamiento se refiere al esfuerzo de los cambios en la mente y el comportamiento que debe realizar un individuo para manejar las demandas de las necesidades externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) y que son percibidas como algo que excede los recursos de la persona. (Lazarus y Folkman, 1986).

El estrés es definido como aquella respuesta del cuerpo frente a diversas situaciones internas o externas, como: conductas, pensamiento y emociones mezcladas con respuestas físicas. Según la teoría del Estimulo (Cannon, 1932; Holmes y Rahe, 1967). Se entiende al estrés como la característica asociada al estímulo del medio ambiente capaz de influir negativamente en el funcionamiento del organismo. Por consiguiente, el estrés se produce bajo ciertas condiciones externas que provocan que avizoran peligro. Es posible ser medido objetivamente el estrés; así mismo, es conveniente delimitar las condiciones que pueden actuar como estresores y medir el grado del estrés. Las teorías relacionadas y utilizadas para estudiar el estrés son las basadas en la interacción y que pertenecen a (Lazarus 1966; y Lazarus y Folkman, 1984). Estas también se basan en factores cognitivos que se entrelaza entre los estresores y la respuesta del organismo. Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986) también señalan que para que se presente estrés es necesario que la persona crea que sus capacidades son menores para afrontar al estresor, por ello se dice que las personas se esfuerzan cognitiva y conductualmente para afrontarla.

Carver, Ch., Scheier, M. y Kumari, W. (1989), han señalado que existe dos formas de afrontamiento al estrés: *Afrontamiento situacional*. Es cuando

se afronta la situación que puede ser cambiante rápidamente. *Afrontamiento disposicional*. Es cuando la persona afronta de un modo habitual cada situación estresante, y se utilizan diversos estilos. Para realizar la medición del estilo de afrontamiento Carver, Ch., Scheier, M. y Kumari, W. (1989), establecieron una herramienta denominada Inventario de Evaluación del Afrontamiento (COPE), las que se estudian en tres dimensiones: Estilo de afrontamiento orientadas al problema, Estilo afrontamiento encauzadas a la emotividad y Estilo de afrontamiento evitativo.

El Estilo de afrontamiento orientado al Problema, se basa en el 1) *afrontamiento activo* que permite realizar diversas actividades para evitar que el estresor tenga efectos. 2) *Planificación*: se refiere a las formas que tiene la persona para enfrentar al estresor y las que pueden ser organizadas. El planeamiento involucra las diferentes estrategias que le permiten a la persona asumir acciones frente al estresor 3) *Supresión de Actividades Competentes*: es cuando la persona pone todos sus esfuerzos en afrontar al estresor. 4) *Postergación del Afrontamiento*: es cuando no se acude inmediatamente para enfrentar al estresor. 5) *Búsqueda del Apoyo Social Instrumental*: es cuando la persona acude a un profesional para pedir ayuda.

El afrontamiento centrado en el problema. Es defina como las acciones personales que emplean las personas para resolver los estresores. (Riley y Park 2014). Este estilo se realiza cuando la persona se siente en la capacidad de utilizar sus recursos para hacer algo constructivo y enfrentar el estresor (Folkman y Lazarus 1980). Los que implica el uso de maniobras de resolver inconvenientes a través de la planificación, la indagación de soporte instrumental y el seguimiento de los pasos que pueden reducir o resolver directamente el problema, que son mayormente académicos y de mayor satisfacción en su relación conyugal.

El Estilo de afrontamiento orientado a la Emoción, está compuesto por la búsqueda del apoyo social emocional, de apoyo moral, comprensión que la persona busca en las otras, de reinención y desarrollo personal. La

evaluación que otorgue aspectos positivos y de aprendizaje. Aceptación: implica quedarse y aceptar la condición con la que tendrá que vivir permanentemente. Acudir a la Religión: aferrarse a la fe para disminuir las emociones desagradables. Negación: negarse a entender que el estresor coexiste o proceder, cavilando como si el estresor no exista en la realidad.

Otros estilos de afrontamiento son los evitativos, de renuncia al afrontamiento, disminución de esfuerzos para afrontar el estrés, renunciar mentalmente al afrontamiento del problema. Cada persona tiende a utilizar las maneras de contrarresto que más dominan, por instrucción o por descubrimiento esporádico surtidas en situaciones de apremio.

Como segunda variable: Desempeño laboral es la calidad y cantidad de trabajo, que es el resultado de los esfuerzos de realización de individuos o grupos (Schermerhorn et al., 2004). El desempeño laboral también se considera como el comportamiento involucrado durante el trabajo (Jex and Britt, 2014). Varios factores que afectan el desempeño laboral incluyen la habilidad y motivación individual y ambiental (Byar and Rue, 2011) y motivación (Mangkunegara and Prabu, 2005). Los factores individuales incluyen el esfuerzo, la capacidad y la percepción del rol y tarea. Los factores ambientales incluyen las condiciones físicas, equipos, tiempo, supervisores y otros. El factor de capacidad consiste en la capacidad de conocimientos y habilidades, mientras que el factor de motivación es la actitud del individuo al enfrentar situaciones relacionadas con el trabajo. Con respecto al desempeño en el contexto de las organizaciones, June y Mahmood (2013) afirmaron que el desempeño es un factor importante en la gestión de los empleados. Siempre ha sido un elemento clave en la excelencia de una organización. Campbell (1993) hizo una clara distinción entre los componentes del desempeño, determinando el desempeño y los predictores del desempeño. El desempeño de los componentes son las dimensiones de desempeño que forman parte del desempeño general del trabajo. Los 'determinantes del rendimiento' se refieren a las diferencias entre los individuos que son el conocimiento declarativo, el conocimiento y las habilidades procedimentales y la motivación.

El desempeño se ha definido en base a comportamientos o actividades que se asocian con los objetivos de una organización (Motowildo, et al, 1997). La misión de la organización y los juicios de los comportamientos realizados por el supervisor se utilizan a menudo para identificar estos objetivos. Además, el desempeño laboral es la acción o el comportamiento en sí mismo y no el resultado de acciones o una consecuencia (Campbell et., al, 1993). Lo que sabemos sobre el desempeño laboral se basa en gran medida en estudios previos. Estos estudios consideraron el desempeño laboral como resultado del comportamiento. Por ejemplo, Barrie y Pace (1998) sugirieron que las organizaciones pueden mejorar el desempeño laboral controlando los comportamientos de los empleados.

En este aspecto está sustentado por el teórico Campbell et. al (1990) que presentó ocho factores del modelo de desempeño laboral basados en investigaciones que intentaron identificar medidas de desempeño laboral que serían aplicables a todos los trabajos. Los comportamientos de tareas involucran actividades técnicas que reflejan el esfuerzo de un individuo como parte de un trabajo. Son las tareas del "núcleo técnico" que delimitan un trabajo de otro.

El segundo tipo de comportamientos es el que se requiere que una persona complete y no se relaciona solo con un trabajo específico. Por ejemplo, el comportamiento "específico de la tarea" del personal de ventas sería presentar un producto a un cliente. Un comportamiento "no específico de una tarea" de un vendedor puede implicar asesorar a nuevos empleados. El desempeño de un empleado puede evaluarse en términos de esfuerzo en condiciones inusuales. Este factor indica el grado en que las personas se comprometen con las tareas laborales (Campbell, et al., 1993).

Muchos trabajos consideran un factor de supervisión o liderazgo. El individuo debe ser responsable de las recompensas y los castigos, más que tareas ordinarias (Campbell, et al., 1990). La tarea gerencial sería establecer metas o responder a necesita ayudar a un equipo a lograr sus objetivos (Campbell, et al., 1993).

Borman y Motowidlo (1993) determinaron dos tipos de desempeño: desempeño contextual y desempeño en tareas. El desempeño de la tarea se define como producir materiales o proporcionar servicios, como experiencia en tareas relacionadas con el trabajo. Tarea, El desempeño también involucra actividades que apoyan la parte técnica y el servicio de una empresa u organización, tales como coordinación y planificación (Borman y Motowidlo, 1993). El desempeño contextual se define como el grado de qué contexto organizacional contribuye a la efectividad organizacional (Motowidlo, 2003). Por ejemplo, aumentando la disposición de los individuos para desempeñarse con comportamientos valiosos y tomar la iniciativa para resolver problemas en la organización El contexto se puede utilizar para medir el desempeño contextual.

De manera similar, una investigación anterior argumentó que los hábitos de tarea, las habilidades de tarea y el conocimiento de la tarea aumentan la probabilidad de realizar elementos conductuales del desempeño laboral, como el logro de metas (Sonnentag y Frese, 2000). Por otro lado, las habilidades y conocimientos contextuales afectan el desempeño contextual al mejorar los comportamientos que ayudan y apoyan el contexto social y organizacional o al aumentar los valores y el clima psicológico (Reio, 1997).

En La teoría de los dos factores de Herzberg sostiene que los individuos pueden clasificarse según 2 actitudes: "investigadores de la motivación", que buscan la satisfacción laboral intrínseca, e "investigadores de la higiene", que buscan el bienestar económico, un entorno físico confortable, una colaboración tranquila entre colegas. La satisfacción es el resultado de factores motivadores o intrínsecos. Estos factores están relacionados con la satisfacción en el puesto y con la naturaleza de las tareas realizadas por el trabajador. Es decir, serían las que son inherentes al puesto de trabajo, por lo que están bajo el control de las personas porque involucran sentimientos relacionados con el crecimiento empresarial, el reconocimiento profesional y la realización de necesidades de autorrealización en su trabajo. Además, los factores motivadores son capaces de incrementar la satisfacción de los empleados, pero igualmente, tienen un pequeño efecto sobre la insatisfacción.

Los principales factores de este tipo son: reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho, posibilidad de promoción, sugerencias personales, posibilidad de utilizar sus habilidades, responsabilidad asignada, etc.

La insatisfacción es principalmente el resultado de factores higiénicos o extrínsecos. Estos factores se refieren a las condiciones físicas del puesto de trabajo en el sentido más amplio y, por tanto, están fuera del control de los empleados. Estos factores tienen muy poco efecto sobre la satisfacción a largo plazo; sin embargo, si son inadecuados o faltan, causan insatisfacción. Según la investigación de Herzberg, cuando los factores de higiene son óptimos, evitan la insatisfacción de los trabajadores, y cuando son terribles, provocan insatisfacción. Los principales factores son: condiciones físicas del lugar de trabajo, salario recibido, compañeros, estabilidad en el empleo, jornada laboral, organización y gestión de la empresa, etc. (Robbins, 2009). Por ejemplo, un estudio de Wan Fauziah y Tan (2013) entre 124 empleados de empresas de electrónica en Malasia reveló que los empleados tienen algunas diferencias en sus factores de motivación intrínsecos y extrínsecos. Por lo tanto, las organizaciones deben modular sus operaciones y procedimientos para satisfacer los factores de motivación tanto intrínsecos como extrínsecos de sus empleados.

Por otra parte, la teoría de Maslow (1943), sugiere que la vida motivacional puede describirse como escalar a través de diferentes niveles de una pirámide que estructura las necesidades. Por ejemplo, al nacer, los bebés están motivados por necesidades más básicas, como las fisiológicas; a partir de entonces, prevalecen las necesidades de seguridad y, a medida que crecen, surgen las necesidades de afiliación y, más tarde, las necesidades de estima. Según este autor, es desde el inicio de la adolescencia cuando los individuos ya pueden ser guiados hacia la autorrealización, que se consolida en personas más maduras (Maslow, 1954). A pesar de lo mencionado anteriormente, esto no significa que todos los adultos estén motivados para la autorrealización o lograrlo. En cualquier caso, este autor asume que, si se frustra alguna necesidad básica, esto dará lugar a psicopatologías.

Las necesidades fisiológicas incluyen requisitos físicos y biológicos. La necesidad de respirar, dormir, comer, beber, vestirse, sexualidad, vivienda

cálida. Estas son las necesidades básicas que todo el mundo necesita para existir. Porque necesitan sobrevivir, sin ellos en la vida, todo es secundario.

Las Necesidades de seguridad y protección; Después que se compensan las insuficiencias primordiales, surgen otros requerimientos. En la jerarquía de Maslow, las carencias de seguridad siguen las insuficiencias físicas. Seguridad económica, social, profesional, psicológica, todo el segundo nivel de las necesidades humanas. Dichas necesidades de seguridad, por ejemplo, si alguien pierde su trabajo, familia, hogar, dinero ahorrado, será muy precario y desprotegido. Estas necesidades son similares a un airbag en el coche porque no son necesarias, solo experimentamos en un accidente sufrido lo buenos que son ya que salvan vidas.

El amor y la unión son una necesidad: Las relaciones sociales, la familia, las amistades, muchas veces nos salvan de las situaciones difíciles de la existencia. Profusos análisis han señalado que la familia cercana y las amistades dan como resultado las personas más saludables y felices. Las interrelaciones colectivas son un segmento relevante de felicidad, ya que a menudo recibimos el apoyo de nuestros compañeros en tiempos difíciles. La falta de relaciones humanas cercanas, a su vez, contribuye fuertemente a la soledad, que es un semillero de depresión.

Autoestima, Maslow sintió que además del amor y el respeto, el aprecio seguía siendo muy importante. Todos podemos ser únicos y sobresalientes en algo si notamos nuestras habilidades. Si uno tiene un cierto grado de autoestima y confianza, gana libertad psicológica. Puede proporcionar crecimiento personal, creatividad y generosidad a los demás.

Autorrealización, el pináculo de la pirámide de Maslow es la autorrealización. Las personas autorrealizadas disfrutan de la vida en todos los aspectos, ya que tienden a prosperar y vivir sus vidas con completa satisfacción. Según Maslow, las personas autorrealizadas también sienten realidad, miedo, milagro y gratitud de la vida. No son egocéntricos, sino que se centran en los problemas y se centran en cómo pueden evolucionar si la vida les presenta un problema. Piensan independientemente de todos, no pueden

ser influenciados. Su sentido del humor también es sofisticado, no sarcástico ni hiriente. En este punto, las personas ya sienten una fuerte necesidad de aprovechar al máximo su talento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es atingente a la clase básica, porque la información obtenida en la presente yace de estudios científicos, además corresponde al enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo- correlacional dado que se narrará la realidad de forma objetiva en su contexto natural; de acuerdo a las características de diseño investigativo es no experimental; porque las variables de investigación no serán manipuladas por el investigador. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

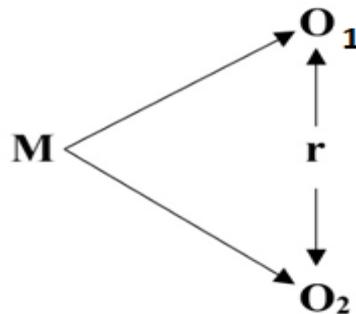


Figura 1. Esquema correlacional

- M = personal de enfermería del área UCIN Covid-19
- O1 = definida como la observación de estrategia de afrontamiento del estrés
- O2 = definida como la observación del desempeño laboral
- r = definida como la correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrategia de afrontamiento del estrés

Definición conceptual: Son el resultado de la interacción entre los rasgos de la situación y el estilo de reacción característico de un individuo determinado. El estilo de afrontamiento del estrés se entiende como una forma de comportarse en diversas situaciones estresantes propias de una determinada persona. Por lo tanto, la elección de una estrategia de afrontamiento depende de muchos factores, por ejemplo, la personalidad, la experiencia para afrontar el estrés, el tipo de estresante que provocó el estado de estrés (Lazarus y Folkman ,1986).

Definición operacional: Es la manera como la persona se va adaptar a una situación estresante para que no afecte su salud ya sea física o emocionalmente. El constructo en mención se va a medir en forma operacional a través del inventario de Estimación de Afrontamiento COPE, adaptado Laime (2021) una prueba modificada a la realidad del Perú, dimensionado en Estilo de afrontamiento orientadas al problema, estilos afrontamiento encaminadas a la emoción y maneras de afrontamiento evitativo a través un cuestionario de escala ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño se ha definido en base a comportamientos o actividades que se asocian con los objetivos de una organización (Motowildo, et al, 1997).

Definición operacional: Es el comportamiento que cada empleador va demostrar en sus labores poniéndole alguna más motivación para lograr los objetivos de la empresa.

Se aplicará el instrumento elaborado por Laime (2021) dimensionado como Logro de metas, Competencias y Rasgos de personalidad mediante un instrumento con escala de Likert 1 al 5.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

Población: Conjunto de unidades cuyas características deben ser estudiadas o investigadas y para las cuales se hará una generalización basada en la muestra (Hernández et al., 2014). Para la tesis quedo conformado por 115 trabajadores del área de UCIN COVID del hospital de emergencias Ate Vitarte, periodo 2021.

Muestra: Conjunto de unidades estadísticas seleccionadas de acuerdo con ciertas reglas de la población general para la observación estadística (Arias, 2006), Está constituida por enfermeras que laboran en el área de UCIN Covid-19 periodo 2021. Estará conformado por el total de la población 115 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras(os) que trabajan en el UCIN Covid-19 adultos
- Enfermeras(os) que quieren ser encuestadas en forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Personal de salud que no desee participar
- Personal de enfermería que se encuentra con tengan permisos por cuestiones de salud durante las encuestas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicará la técnica de encuestas, la cual es un método de investigación que recopila datos de los encuestados a través de una serie de preguntas por entrevista o cuestionario (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Instrumentos: Son el inventario de estimación de afrontamiento (forma disposicional) (cope breve) y el cuestionario del desempeño laboral para las enfermeras(os) que trabajan el Área de UCIN COVID del Nosocomio Emergencias Ate Vitarte.

Ficha Técnica de inventario de estimación de afrontamiento

Nombre Ficha técnica del Inventario de Estimación de Afrontamiento COPE- Breve en su forma Disposicional

Autor: Carver, Ch., Sheier, M. y Weintraub, J (1989), adaptado por Casuso (1996), adapto esta prueba al Perú, en una muestra de 817 universitarios, obteniendo coeficientes de confiabilidad y validez adecuados. Laime (2021) estimo su validez.

Procedencia: Perú, 2021

Objetivo: evaluar los diferentes modos o estilos que un sujeto emplea para responder al estrés

Administración: Por individuos.

Duración: 10 a 15 minutos.

Estructura: El cuestionario tiene 28 ítems.

Nivel de escala: Likert

calificación: con cuatro opciones de respuesta 1 a 4

Ficha técnica del desempeño laboral

Nombre del instrumento: Escala del rendimiento funcional.

Autores: Melani Campos Huaréz (2017) adaptado por Laime (2021).

Procedencia: Perú-Lima.

Objetivo: conocer el desempeño laboral

Administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos.

Descripción: Está conformada por 20 interrogantes distribuidas en 3 dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad

Escala y puntuación: Escala de Likert 1 al 5, se considera 1 con mínima calificación y 5 con máxima valoración.

A fin de que el cuestionario sea aplicado en la presenta investigación, se realizó modificaciones específicas y, por tanto, validado a través del

dictamen de 5 expertos, que analizaron y evaluaron el instrumento a través de los razonamientos de validación: pertinencia, relevancia y claridad.

Se realizó el análisis de confiabilidad del cuestionario de Accesibilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach (empleado para valores politómicos).

Para dicho análisis se empleó una muestra piloto de 13 enfermera(o)s, en el software estadístico IBM SPSS®, resaltando los siguientes valores: Resultados del alfa de Cronbach para el instrumento estrategia de afrontamiento se obtiene 0.727 y para el instrumento de desempeño laboral su confiabilidad por el alfa de Cronbach se obtiene 0,872. siendo un valor superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

Se pidió aprobación al director del nosocomio de Emergencia Ate Vitarte, luego de ello se procedió a contactar con las unidades de análisis (enfermeras(os) que trabajan en UCIN Covid-19) que se les proporciono el enlace (link) para la resolución del cuestionario, anteponiendo el consentimiento informado, el mismo que sirvió de filtro para continuar con las respuestas

3.6. Método de análisis de datos

El examen de la información recogidos se desarrolló en dos momentos, en el primero las bases de datos fueron codificadas y tabuladas según la categoría que correspondía a través de números en el programa MS Excel® 2019. Luego, se procedió a importar la información al aplicativo SPSS® versión 25, donde se realizó la estadística descriptiva por medio de frecuencias y proporciones de acuerdo a los intereses de la investigación. Para la comprobación de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, que a través de la misma se efectuó el análisis de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Preliminarmente se solicitó la anuencia informada a todos las profesionales de Enfermería, que se propusieron todas las deferencias éticas basadas en la obediencia y anónimo del personal de enfermería de la investigación, obedeciendo las reglas, y los elementos éticos, justos, veracidad, servicio, bondad, independencia y lealtad; atinentes en el código ético y fundamento deontológico del personal de enfermería.

Se realizó una investigación verdadera y precisa de los datos en esta investigación. Publicar datos falsos es extraordinariamente poco ético, ya que confunde a los futuros científicos cuando construyen sus puntos de vista sobre ideas falsas. No producir resultados adversos también se considera poco ético; No lograr un gran avance no significa que un experimento fallido no tenga nada que agregar a la ciencia. Es de suma importancia que toda la investigación presentada sea completa y precisa porque la investigación científica futura puede basarse en esa investigación. Si se produjo algún posible error humano durante el curso de la investigación, es importante que también se informe cuando se publiquen los resultados de la investigación.

Se contará con la autorización de la entidad, evidenciado en la carta de autorización brindada por el directivo de la institución en donde se autoriza a la suscrita para realizar el trabajo de investigación en las instalaciones de dicho nosocomio.

Y por último se respetará los créditos de los autores citados en el texto de esta tesis, correspondiéndoles la referencia acorde con lo encontrado en la búsqueda de información científica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Distribución de frecuencia según estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral

Estrategia de afrontamiento del estrés	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	0	0	5	4	14	12	19	17
MEDIO	1	1	10	9	82	73	93	82
ALTO	0	0	0	0	1	1	1	1
TOTAL	1	1	15	13	97	86	113	100

El 73% de encuestados califican la estrategia de afrontamiento del estrés en un nivel medio y el desempeño laboral en un nivel alto.

12% de encuestados califica la estrategia en un nivel bajo y el desempeño laboral en un nivel medio.

Tabla 2
Distribución de frecuencia según afrontamiento centrado en el problema y desempeño laboral

Afrontamiento centrado en el problema	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	0	0	5	4	22	19	27	24
MEDIO	1	1	10	9	71	63	82	73
ALTO	0	0	0	0	4	4	4	4
TOTAL	1	1	15	13	97	86	113	100

El 63% de encuestados califican el afrontamiento centrado en el problema en un nivel medio y el desempeño laboral en un nivel alto

Solo el 4% respondió a un afrontamiento centrado en el problema en un nivel alto y el desempeño laboral nivel medio.

Tabla 3

Distribución de frecuencia según afrontamiento centrado en la emoción y desempeño laboral

Afrontamiento centrado en la emoción	<i>Desempeño laboral</i>							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
BAJO	0	0	1	1	5	4	6	5
MEDIO	1	1	14	12	84	74	99	88
ALTO	0	0	1	1	7	6	8	7
TOTAL	1	1	16	14	96	85	113	100

El 74% de encuestados califican el afrontamiento centrado en la emoción en un nivel medio y el desempeño laboral en un nivel alto.

El 6% respondió a un afrontamiento centrado en la emoción en un nivel alto y un desempeño laboral nivel medio.

En comparación con la tabla 2, se observa que los profesionales evaluados utilizan más la estrategia de afrontamiento centrado en la emoción mientras que solo el 63 % de los profesionales evaluados utilizan las estrategias centradas en el problema.

Tabla 4

Distribución de frecuencia según estilo de afrontamiento evitativo y desempeño laboral

Estilo de afrontamiento evitativo	<i>Desempeño laboral</i>							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
BAJO	0	1	14	12	69	61	83	73
MEDIO	1	0	1	1	27	24	29	26
ALTO	0	0	0	0	1	1	1	1
TOTAL	1	1	15	13	97	86	113	100

El 61% de encuestados califican el estilo de afrontamiento evitativo en un nivel bajo y el desempeño laboral en un nivel alto

El 24% respondió a un afrontamiento evitativo de nivel medio y un desempeño laboral en un nivel medio.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

H1: Existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021

HO: No existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021.

Tabla 5

Prueba de hipótesis según las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,287
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	113	113
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,287	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	113	113

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021.

Hipótesis específicas

a)

H1: Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19

HO: No existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19

Tabla 6
Prueba de hipótesis específica dimensión centrado en el problema

		Correlaciones		
			AFRONTAMIENTO CENTRADO EN EL PROBLEMA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AFRONTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,236
	CENTRADO EN EL	Sig. (unilateral)	.	,006
	PROBLEMA	N	113	113
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,236	1,000
		Sig. (unilateral)	,006	.
		N	113	113

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital mencionado anteriormente

b)

H1: Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN COVID

HO: No existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN COVID

Tabla 7
Prueba de hipótesis específica dimensión centrado en la emoción

		Correlaciones		
			AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LA EMOCION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	AFRONTAMIENTO CENTRADO	Coeficiente de correlación	1,000	,320
	EN LA EMOCION	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	113	113
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,320	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN COVID

c)

H1: Existe un nivel de relación directa y significativa entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19.

HO: No existe un nivel de relación directa y significativa entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica dimensión estilo de afrontamiento evitativo

		Correlaciones		
			ESTILO DE AFRONTAMIENTO EVITATIVO	DESENPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTILO DE AFRONTAMIENTO EVITATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,107
		Sig. (unilateral)	.	,129
		N	113	113
	DESENPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,107	1,000
		Sig. (unilateral)	,129	.
		N	113	113

Como el P valor (sig.) es mayor que 0.05 entonces no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe un nivel de relación directa y significativa entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19 de este mismo nosocomio

V. DISCUSIÓN

A partir de las investigaciones con resultados encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. Estudios que tienen similar resultado es de Paris et al. (2008), con un grupo de enfermeras y médicos, se encontró que existe relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la satisfacción laboral. Estos resultados guardan relación con, Ryu et al. (2020) en agente policiales que sostiene que los estilos de afrontamiento en relación con la resolución de problemas si se mostraron un afecto positivo ya que los factores mediadores es el estrés para el bienestar de cada trabajador. Pero en lo que no concuerda los estudios referidos con la presente investigación, menciona Onieva-Zafra et al. (2020) en estudiante de enfermería, sostuvieron que no encontraron una relación exacta entre el afrontamiento y el desempeño laboral más bien los resultados fueron que presentaron un estrés moderado. El grupo de enfermería que ha sido encuestado en su mayoría son de sexo femenino se ha visto que en total 60% en condición estado civil soltera y que solo laboran en el hospital; esto ha podido mejorar su manejo con estrategias para afrontar el estrés y a la vez desempeñar adecuadamente en su trabajo, las diferentes facetas de búsqueda de apoyo como por ejemplo hablar con colegas, integrar equipos de trabajo o tratar de llegar acuerdos , han sido vinculados con autores (Archibald, 2006; Paris,2020) . En los ítems del estudio sobre la estrategia referidos a la planificación del uso del tiempo libre, actividades placenteras fuera del trabajo, entre otros aspectos ayuda mucho a la persona a que no esté estresado y pueda realizar su vida con tranquilidad. El uso frecuente de esta estrategia ha sido ya reportado por los investigadores de estrés laboral se menciona a kluger et al. (2003) y Lambert, Petrini & Zhang et al. (2007). Con todo lo referido se puede analizar que las estrategias de afrontamiento presentan una vinculación particular en cada persona, en el estudio se observa que los profesionales han empleado estas estrategias adaptándose así a los cambios y percibiendo menos estresores por ello su desempeño laboral no ha sido afectado en su totalidad. vale decir entre

menos estrés mejor desempeño laboral.

Respecto con la hipótesis alternativa específicas, existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19, estos resultados guardan relación con, Li et al. (2020) en enfermeras, en lo que sostienen en su estudio realizado que si existe un agotamiento laboral entre la relación del afrontamiento y el clima laboral provocando efectos adversos en su salubridad y de la mente en cada enfermera. También, Wenning, Chao Wang, Li Zou y otros (2020) en residentes médicos, sostienen que si existe una relación en el desempeño laboral con el afrontamiento provocando una tasa de estrés relativamente más alta. En su estudio Mendoza y Panta, (2020) encontró que las estrategias más utilizadas son las estrategias centradas en el problema; y que si existe relación con el estrés. En la dimensión de afrontamiento centrado en el problema los encuestados califican 63% en un nivel medio, esto quiere decir que el personal ha buscado estrategias como organizarse ante una actividad; otro dato importante es el de hallazgos que confirman por ejemplo el ejercicio físico promueve la salud mental asociándose con mejoras en el bienestar (Edwards et al. 2006) mientras que el ocio representa un factor protector a largo plazo (Iwasaki et al. 2006).

También con la siguiente hipótesis específica, decimos que si existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19 de este mismo hospital. Estos resultados guardan relación con, Liu et al. (2017) en enfermeras, sostiene que la relación sobre el afrontamiento y desempeño laboral disminuyen relativamente las estrategias de afrontamiento aumentando así los efectos negativos como uno de ellos el estrés. De acuerdo con los estudios referidos con la presente investigación, Gallego et al. (2017) sostiene que en enfermeros el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que tienen similitud con la emoción de afrontamiento no se relacionó con el trabajo sino con problemas familiares. En la dimensión de afrontamiento centrado en la emoción ya que se obtuvo como resultado una calificación de 74% nivel medio; aquí el personal de enfermería uso de sus estrategias como el uso del apoyo emocional, moral y la comprensión que se busca

ante situaciones estresantes. El tiempo prolongado de pandemia ha hecho que cada uno tome un aprendizaje y acepte la condición que tiene que vivir, aunque esto esté en proceso. Al inicio para todo grupo de salud que enfrento a esta situación de atender a pacientes graves y no poder ver que salgan con éxito fue un cambio brusco lleno de miedos incertidumbre tristeza por el temor de contagio por el virus Covid-19. Un gran apoyo de ello también fue la religión, la fe para disminuir las emociones desagradables. Lo que más optan los profesionales encuestados con las diferentes dimensiones son la estrategia de afrontamiento centrado a la emoción, estos datos se diferencian con la investigación de Mendoza y Panta et al. (2020) donde se identificó que sus encuestados usan más las estrategias de afrontamiento centrado en el problema, asimismo Lazarus y Folkman (1986) señala que es necesario que las personas puedan crear capacidades para afrontar al estresor, esforzándose de manera cognitiva y conductualmente para afrontar el estrés. En el servicio de UCIN se usó más seguido esta dimensión de uso de apoyo emocional entre compañeros de trabajo, aceptación a los cambios por ser un hospital con atención exclusiva para casos de Covid-19, la religión que les ayudo a no perder fe y seguir de pie día a día a pesar que existía presión laboral por la demanda de pacientes.

Seguidamente la última hipótesis específica, no existe un nivel de relación directa y significativa entre estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19 de este mismo nosocomio, a diferencia de los resultados con, Eslami R, Elahi N, Mohammadi E, et al. (2015) en enfermeras, sostiene que la variable del afrontamiento y el desempeño laboral tiene relación, las enfermeras encuestadas dieron como resultado una máxima disminución de energía en el aspecto laboral. Estos resultados también no guardan relación con, Almiron et al. (2020) en internos de medicina, De La Cruz et al. (2019), en enfermeras, sostiene que el estrés laboral es el principal factor al aparecer mientras que el afrontamiento y el logro de metas tiene una relación positivamente significativa. De acuerdo con los estudios realizados en las siguientes investigaciones por, Ramos et al. (2019), coinciden sus resultados en esta investigación dieron que el estrés laboral es bajo y que el rendimiento del personal de enfermería es muy bueno en el área de emergencia. Medrano et al. (2017) en enfermeros, sostiene que en su investigación relacionado con afrontamiento y el

rasgo de personalidad existe un grado de estrés regular dando a conocer que, si hay relación significativa entre ambas variables, con estos resultados podemos afirmar que en nuestra investigación es completamente afirmativa y más aún en estos tiempos de pandemia que hay mucho estrés en todo el personal de salud. Avendaño et al. (2017) en profesores, sostuvieron en su investigación que no existe una relación entre el rasgo de personalidad y las estrategias de afrontamiento, dieron como resultado que ejercen y desarrollan con interés el trabajo bajo presión. Así mismo, Acevedo et al. (2017) en enfermeras, dieron como resultado que las destrezas sociales y las maniobras de contrarresto del estrés entre las estrategias de afrontamiento no existe una relación con el rasgo de personalidad, es así que su trabajo es sumamente normal y con gran eficacia en el hospital militar de Lima. Por lo mencionado se debe de considerar que una adecuada supervisión con liderazgo democrático que reforzaría los factores motivacionales extrínsecos viéndose reflejándose en una satisfacción laboral esto a la vez repercutiendo en el desempeño laboral eficiente. Al presentarse un mayor nivel de estrés, el personal de enfermería utiliza más estrategias de afrontamiento, la mayoría tiende a centrarse en las emociones. Asimismo, se identificó el nivel de estrés laboral, de acuerdo al sexo, identificando que el 81% del sexo femenino presenta nivel de estrés medio. Según la teoría el ser humano requiere de cierto estrés que lo motive alcanzar los objetivos deseados y que le generen satisfacción, el problema surge cuando estos niveles de estrés son superiores a las capacidades de enfrentamiento, ya sea por estresores físicos o psíquicos (Orlandini, 2012). El que no exista relación con la última dimensión de estilo de afrontamiento evitativo se debe a que el personal de enfermería encuestados no tuvo la necesidad del uso de sustancias (alcohol u otras drogas) para superar sus problemas, otro ítem fue el auto culparse por los hechos sucedidos, el criticarse así mismo por la situación que ocurre y el desahogo. Así mismo se puede decir que ignorar los problemas no hará que desaparezcan. Los autores coinciden en que el desarrollo de la auto distracción como ir de compras, ver tv, dormir en forma muy frecuente mejoran la calidad de vida, ya que uno se mantiene activo y apegado en tareas y a relaciones sociales. pero si se el uso de esta estrategia es prolongado llevaría a disfunciones porque se estaría ignorando la realidad del evento crítico por eso esta estrategia evitativa sería usada solo para ir preparándose con prudencia e inteligencia para

buscar soluciones mas definitivas.

Con respecto al desempeño laboral en el estudio se observó que su calificación se dio en un nivel alto luego de usaran las estrategias de afrontamiento en un nivel medio existiendo así correlación entre ambas variables. Esto resultado es contrario a que Delgado, S., Calvanapón, F & Cárdenas, K, et al. (2020) encontró que sus trabajadores tenían un nivel de estrés medio y que su desempeño laboral fue regular.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con la investigación realizada se puede concluir, que, si existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral del personal del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencias Ate Vitarte, así mismo de acuerdo a las estadísticas realizadas su grado de significancia es menor a 0.05 que nos respalda la hipótesis alternativa, las estrategias de afrontamiento tienen un papel muy importante para poder rendir y demostrar un bien estable en el desempeño laboral en los enfermeros del hospital.

Segundo: Así mismo el afrontamiento centrado en el problema encuestado se manifiesta que si tiene relación directa y significativa entre el desempeño laboral en los trabajadores del área de UCIN Covid-19, estadísticamente dio un resultado menor a 0.05 resultado positivo a la hipótesis en nuestra investigación,

Tercero: También en la investigación se concluye que el personal del área de UCIN Covid-19 no están trabajando correctamente ya que el afrontamiento centrado en la emoción desconcentra su trabajo y provoca un clima laboral desequilibrado, esto está reflejado estadísticamente dando una significancia menor a 0.05.

Cuarto: El estilo de afrontamiento evitativo también provoca una mala inestabilidad laboral reduciendo la comunicación entre los enfermeros concluyendo que no existe una relación con el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19, teniendo un valor de significancia de 0.129.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: se recomienda a los investigadores en salud continuar investigando en nuevos hospitales que aborden las variables como del estrés, clima laboral, estilo de vida y estilos de afrontamiento, debido a que es una problemática que afecta demasiado al sector salud, también afecta mucho el bienestar de los profesionales que están en constante situaciones de estrés. También debemos sugerir la implementación de investigación con una muestra amplia, empleando diferentes tipos y diseños de investigación que permitan obtener mayor información del tema abordando en nuestra investigación.

Segundo: se recomienda a los funcionarios del Ministerio de Salud (MINSA) La adopción de estrategias de gestión para promover la salud mental del personal de salud.

Tercero: Sugerir al departamento de enfermería para la creación de un programa de motivación con dinámicas en las pausas activas dentro del servicio antes y al finalizar el turno laboral para evitar el síndrome de Burnout en este contexto de Covid-19. Y tener trabajadores que se encuentren comprometidos con su trabajo y de esta manera mejorar la calidad de los servicios que se le brinda al usuario.

Cuarto: Que el jefe del servicio del área UCIN pueda brindar mas continuos reconocimientos de logros y facilitar el desarrollo de capacitaciones continuas.

REFERENCIAS

- Abregú, C. (2019). *Estrategia de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras(os) del servicio de medicina y especialidades Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión -2019* [tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38301/Abreg%
%ba_CJF.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38301/Abreg%c3%ba_CJF.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Acevedo, Y. (2017). *Habilidades sociales y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Hospital Militar, Lima 2017* [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2090265>
- Ahmad, E., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., Handayanif, R., & Prihantono, P. (2018). Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*, 6(1), 18-20. <https://doi.org/10.12691/ajphr-6-1-4>
- Akweenda, F.M., Karodia, A., & Cassim, N. (2016). Investigating work related stress and its impact on the performances of registered nurses employed at katutura state hospital in windhoek, Namibia. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5, 50-78. <https://doi.org/10.12816/0027367>
- Almiron, L.N. (2020). *Estilos de afrontamiento y nivel de estrés en internos de medicina humana del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2019* [tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1918365>
- Archibald, C. (2006). Job satisfaction among neonatal nurses. *Pediatric Nursing*, 32(2), 176-179.
- Arroyo, L.I. (2017). *Estrés relacionado con el desempeño laboral en enfermeras de un Hospital de Nuevo Chimbote, 2015* [tesis de Segunda Especialidad, Universidad

San Pedro]. Repositorio Institucional USP.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/3303>

Avedaño, C.E. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica* [tesis de Maestría, Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios]. Repositorio Institucional UNE.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1517>

Barrie, J., & Pace, R. (2006). Learning for Organizational Effectiveness: Philosophy of Education and Human Resource Development. *Human Resource Development Quarterly*, 9(1), 39 - 54. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090105>

Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requeriments. *Human Performance*, 6(1),1-21.
https://scholarcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/

Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personal slection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Byars, L. y Rue, L. (2011) *Gestión de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Campbell, J.P, McCloy, R.A., Oppler, S.H., & Sager, C.E. (1993). A Theory of Performance. En N. Schmitt y W. Borman. (Eds.), *Personnel selection in organization* (pp. 35-70). Jossey-Bass Publishers.

Cannon, W.B. (1932). *La sabiduría del cuerpo*. W.W. Norton.

Carver, C.S., Scheier, M.F., & Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>.

De La Cruz, R. (2019). *Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en enfermeras del servicio de hospitalización Clínica Universitaria Comas agosto 2018* [tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación.
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1675272>

- Decreto de Urgencia No. 032-2020. Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias destinadas a garantizar la respuesta sanitaria para la atención de la emergencia producida por el COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020, 25 de marzo). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-extraordinarias-destin-decreto-de-urgencia-no-032-2020-1865160-1/>
- Decreto Supremo No. 004–2002-SA. Reglamento de la Ley de Trabajo de la enfermera(o) (2002, 21 de junio). Colegio de Enfermeros del Perú. http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- Delgado Espinoza, S. katheryne, Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Edwards, S. (2006). *Ejercicio físico y bienestar psicológico*. *Revista Sudafricana de Psicología*, 36 (2), 357–373.
- Eslami Akbar, R., Elahi, N., Mohammadi, E., & Fallahi Khoshknab, M. (2015). What Strategies Do the Nurses Apply to Cope With Job Stress?: A Qualitative Study. *Global Journal of Health Science*, 8(6), 55–64. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n6p55>
- Fathi, A., & Simamora, R. H. (2019). Investigating nurses' coping strategies in their workplace as an indicator of quality of nurses' life in Indonesia: A preliminary study. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 248. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/248/1/012031>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219–239. <https://doi.org/10.2307/2136617>
- Fu, W., Wang, C., Zou, L., Guo, Y., Lu, Z., Yan, S., & Mao, J. (2020). Psychological health, sleep quality, and coping styles to stress facing the COVID-19 in Wuhan, China. *Translational Psychiatry*, 10(225). <https://doi.org/10.1038/s41398-020->

- Gallego, L. A., López, D. C., Piñeres, J. E., Rativa, Y. N. y Téllez, Y. V. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. *Revista Psicología Científica.com*, 16(2). <https://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria>
- Gibaja, L. (2016). *Determinantes estresantes en el desempeño laboral de enfermeras en el área de emergencia. Hospital de Ventanilla, Callao 2016* [tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2117774>
- Haro, S. (2019). *Afrontamiento al Estrés y Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión 2017* [tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2176186>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) (pp. 170-191). Mc Graw Hill.
- Holmes, T.H., & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(67\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4)
- Hospital Emergencia Ate Vitarte (2020). *Informe de evaluación de la implementación del Plan Operativo Institucional Anual 2020. I semestre*. Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico. <https://n9.cl/6ul67>
<https://doi.org/10.1177/008124630603600209>
- Iwasaki Y. (2006). Counteracting stress through leisure coping: a prospective health study. *Psychology, health & medicine*, 11(2), 209–220. <https://doi.org/10.1080/13548500500155941>
- Jex, S.M. & Britt, T.W. (2014). *Psicología organizacional: un enfoque científico-practicante* (tercera edición). John Wiley & Sons Inc.

- June, S., Kheng, Y., & Mahmood R. (2013). Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, 10(9), 114-123. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n10p114>
- Kluger, M. T., Townend, K., & Laidlaw, T. (2003). *Job satisfaction, stress and burnout in Australian specialist anaesthetists*. *Anaesthesia*, 58(4), 339–345. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2044.2003.03085.x>
- Lambert, VA, Lambert, CE, Petrini, M., Li, XM y Zhang, YJ (2007), *Lugar de trabajo y factores personales asociados con la salud física y mental en enfermeras de hospitales en China*. *Enfermería y Ciencias de la Salud*, 9: 120-126. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2007.00316.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Pub. Co
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Ley No. 27669. Ley de trabajo de la enfermera(o). (2002, 15 de febrero). Colegio de Enfermeros del Perú. http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- Ley No. 27669. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) (2002, 15 de febrero). Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/255120-27669>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation, *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Medrano, F. (2017). *Estilos de afrontamiento del estrés que aplica el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides*

Carrión mayo—2016 [tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional UPSJB.
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1368>

Ministerio de Salud (2021). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Ministerio de Salud.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Motowidlo, S.J. (2003). Job Performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski. (eds.). *Handbook of Psychology*. Volume 12. Industrial and organizational psychology (pp. 39-53). John Wiley & Sons, Inc.
<https://n9.cl/i1o1y>

Onieva-Zafra, M., Fernández-Muñoz, J.J., Fernández-Martínez, E., García-Sánchez, F.J., Abreu-Sánchez, A., & Parra-Fernández, M. (2020). Anxiety, perceived stress and coping strategies in nursing students: A cross-sectional, correlational, descriptive study. *BMC Medical Education*, 20. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02294-z>

Organización Mundial de la Salud (2020, 17 de setiembre). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*.
<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Organización Panamericana de la Salud (2021). *Actualización Epidemiológica: Enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud.
<https://www.paho.org/es/documentos/actualizacion-epidemiologica-enfermedad-por-coronavirus-covid-19-9-febrero-2021>

Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y Cómo evitarlo*. México: Fondo de Cultura Económica. <https://n9.cl/rfo1v>

Ramos, E. (2019). *Grado de estrés laboral y desempeño de las enfermeras en el servicio de emergencia en el Hospital Regional de Ica enero 2018* [tesis de Licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista]. Repositorio Institucional UPSJB. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2325>

- Reio Jr, T. G. (1997). *Effects of curiosity on socialization-related learning and job performance in adults*. [tesis de Doctorado, Virginia Polytechnic Institute and State University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/openview/fe284fec256e96a8d6013882f8b37546/1?pq-origsite=gscholar&cbl=187...>
- Resolución Ministerial No. 180-2020-MINSA. Aprueban la Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19. Diario Oficial El Peruano (2020, 6 de abril). <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-resolucion-ministerial-no-180-2020-minsa-1865416-7/>
- Riley, K.E., & Park, C.L. (2014). Problem-focused coping vs. meaning-focused coping as mediators of the appraisal-adjustment relationship in chronic stressors. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 33(7), 587–611. <https://doi.org/10.1521/jscp.2014.33.7.587>
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional* (decimotercera edición). Pearson Educación. <https://n9.cl/tyd5w>
- Ryu, G.W., Yang, Y.S., & Choi, M. (2020). Mediating role of coping style on the relationship between job stress and subjective well-being among Korean police officers. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08546-3>
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), 141-157. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2004). *Comportamiento organizacional*. Limusa Wiley.
- Sonnentag, S. (2000). Pericia en el trabajo: Experiencia y excelente desempeño. En C.L. Cooper & I.T. Robertson. (Eds.), *Internacional revisión de la psicología industrial y organizacional* (pp. 223. - 264). Wiley
- Torres, M. (2017). *Estrategias De Afrontamiento Y Estrés Laboral En Los Profesionales*

De Enfermería Del Hospital Regional Moquegua, Marzo 2017. [, Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/utvxn>

Wan Fauziah, W., & Tan, S. (2013). Generation differences in work motivation: from developing country perspective. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(4), 97-103.

ANEXOS

Matriz de consistência

Título: Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital del MINSA, 2021

Autor: Patricia Milagros Laime Pampa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de relación entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño en enfermeras del área de UCIN Covid-19? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: (a) Identificar la relación entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (b) Identificar la relación que existe entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (c) Identificar la relación que existe entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del</p>	<p>Hipótesis general: Existe un nivel de relación directa y significativa entre las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: (a) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en el problema y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 (b) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Afrontamiento centrado en la emoción y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN COVID (c) Existe un nivel de relación directa y significativa entre Estilo de afrontamiento evitativo y el desempeño laboral del área de UCIN Covid-19.</p>	Variable 1: Estrategia de afrontamiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Afrontamiento centrado en el problema	Afrontamiento activo Apoyo instrumental Planificación	2 y 7 10 y 23 14 y 25	Ordinal	Bajo (6 A 12) Medio (13 A 18) Alto (19 A 24)
Afrontamiento centrado en la emoción	Uso de apoyo emocional Reinterpretación positiva Humor Aceptación Religión Negación	5 y 15 12 y 17 18 y 28 20 y 24 22 y 27 3 y 8	Bajo (12 A 24) Medio (25 A 36) Alto (37 A 48)				
Estilo de afrontamiento evitativo	Auto-distracción Uso de sustancias Auto-inculpación Desconexión conductual Desahogo	1 y 19 4 y 11 13 y 26 16 y 6 9 y 21	Bajo (10 A 20) Medio (21 A 31) Alto (31 A 40)				

	<p>área de UCIN Covid-19 de este mismo nosocomio.</p>	Variable 2: desempeño laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	1,7 2,4 y 6 3,5	ordinal	Bajo (7 A 16) Medio (17 A 26) Alto(27 A 35)
		Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	8,9 y12 11 ,14 10 ,13		Bajo (7 A 16) Medio (17 A 26) Alto(27 A 35)
Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	16,17 y 19 15,18 y 20	Bajo (6 A 14) Medio (15 A 22) Alto (23 A 30)			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: básico</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Método descriptivo-correlacional</p>	<p>Población: 115 enfermeras(os) del área de UCIN COVID del hospital de emergencias Ate Vitarte, periodo 2021</p> <p>Tamaño de muestra: Se trabajará con el total de la población</p>	<p>Variable 1: estrategia de afrontamiento del estrés Técnica: Encuesta Instrumentos: Son el inventario de estimación de afrontamiento (forma disposicional) (cope breve) y el cuestionario del desempeño laboral para el personal que trabaja en el Área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencias Ate Vitarte. Autor: Carver, Ch., Sheier, M. y Weintraub, J (1989), adaptado por Casuso (1996), adapto esta prueba al Perú, en una muestra de 817 universitarios, obteniendo coeficientes de confiabilidad y validez adecuados. Laime 2021) estimo su validez. Año: 2021 Monitoreo: personal Ámbito de Aplicación: La encuesta consta de 28 ítems. Forma de Administración: individual Tiempo: Aproximadamente de 14 a 20 minutos. Nivel de escala: Likert Calificación: con cuatro opciones de respuesta 1 a 4</p> <p>Variable 2:desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral Autor: Melani Campos Hurez (2017) adaptado por Laime Pampa Patricia Milagros (2021) Año: 2021 Ámbito de Aplicación: consta de 20 preguntas divididas en 3 dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad Forma de Administración: Individual. Tiempo: 15 a 20 minutos Nivel de escala : Likert 1 al 5, Calificación: se considera 1 con menor calificación y 5 con mayor calificación.</p>	<p style="text-align: center;">INFERENCIAL:</p> <p style="text-align: center;">procesados mediante el paquete de Excel 2020 Software SPSS24 Inferencial: Método de Spearman</p>

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRESENTACIÓN

Soy el egresado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud **Laime Pampa Patricia Milagros**, de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. Me encuentro realizando una investigación descriptiva, transversal y no experimental respecto la estrategia de afrontamiento del estrés que tiene el personal de salud y su desempeño laboral que tienen en la institución en este tiempo de pandemia. Para esta investigación se acude a su persona para su participación voluntaria.

PROPÓSITO

Esta investigación tiene el propósito de medir los diferentes modos que un sujeto emplea para enfrentar el estrés y también de conocer el desempeño laboral que tiene el personal.

TIPO DE PARTICIPACIÓN

Se les pedirá a los participantes brindar datos que sean relevantes para la investigación como: edad, sexo, tiene hijos, cuenta con otro empleo adicional, su estado civil. es pertinente mencionar que la información personal del participante se encontrará en el anonimato, debido a que no es indispensable para el estudio; luego de recoger dichos datos se procederá al llenado del Cuestionario de Accesibilidad a la atención primaria.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

La participación del personal de salud es totalmente gratuita para la realización del estudio. De darse su aprobación de poder participar como voluntario se garantiza brindar la información correcta sin generar dudas o incertidumbres.

PROCEDIMIENTO

Se comenzará la recolección de datos informando al personal de salud el propósito de la investigación, la justificación de la misma y los beneficios.

DURACIÓN

Luego que el personal de salud acepte el consentimiento informado verbal y virtual, el llenado del Cuestionario de Accesibilidad tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos por persona.

BENEFICIOS

La colaboración del personal de salud contribuye a la mejora y expansión de los conocimientos en el área de salud obtenidos hasta la actualidad; así como también servir como base para replanteamiento en mejora de la gestión.

CONFIDENCIALIDAD

Los datos personales se encontrarán de manera anónima, la información recolectada no será difundida ni compartida durante el proceso de investigación a personas ajenas de la misma; dicha información será empleada con fines académicos y base para investigaciones posteriores.

Información del investigador:

Laine Pampa Patricia Milagros

E-mail: patylaime4@gmail.com

Celular: 999445322

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL

Sr (a): La información proporcionada por su persona será anónima y confidencial, siendo mencionado esto se solicita poder responder las siguientes premisas e interrogantes con veracidad:

SECCIÓN I: Características demográficas

- Edad:

- Sexo:
 - Femenino
 - Masculino

- Tienes hijos:
 - Si
 - No

- Tienes otro trabajo adicional:
 - Si
 - No

- Estado civil:
 - Soltera (o)
 - Casada (o)
 - Divorciada (o)
 - Conviviente

SECCIÓN II: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una (x) la alternativa que usted estime conveniente.

Nº	Frases	Nunca 1	A veces 2	Generalmente 3	Siempre 4
1.	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.				
2.	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.				
3.	Me niego a creer que ha sucedido.				
4.	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.				
5.	Hablo con alguien de cómo me siento				
6.	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.				
7.	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.				
8.	Actúo como si nunca hubiera sucedido				
9.	Expreso todo lo que siento.				
10.	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía				
11.	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los problemas.				
12.	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.				

13.	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.				
14.	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas.				
15.	Consigo el apoyo y comprensión de alguien				
16.	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.				
17.	Saco algo bueno de los problemas.				
18.	Hago bromas sobre la situación.				
19.	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.				
20.	Acepto la realidad de lo sucedido.				
21.	Me molesto y expreso todo lo que siento.				
22.	Confío en Dios				
23.	Busco ayuda profesional: psicólogos				
24.	Aprendo algo de la experiencia.				
25.	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.				
26.	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos				
27.	Rezo más de lo usual.				
28.	Me río de la situación.				

DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una x la respuesta que crea conveniente para el enunciado.

LOGRO DE METAS		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.					
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					

9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
RASGOS DE PERSONALIDAD						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					

17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas en mi trabajo					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE **Variable: estrategia de afrontamiento del estrés**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Afrontamiento centrado en el problema:	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.	X		X		X		
2	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	X		X		X		
4	Busco ayuda profesional: psicólogos	X		X		X		
5	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas	X		X		X		
6	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Afrontamiento centrado en la emoción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
8	Consigo el apoyo y comprensión de alguien	X		X		X		
9	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.	X		X		X		
10	Saco algo bueno de los problemas.	X		X		X		
11	Hago bromas sobre la situación.	X		X		X		
12	Me río de la situación.	X		X		X		
13	Acepto la realidad de lo sucedido.	X		X		X		
14	Aprendo algo de la experiencia.	X		X		X		
15	Confío en Dios	X		X		X		
16	Rezo más de lo usual.	X		X		X		
17	Me niego a creer que ha sucedido.	X		X		X		
18	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Estilo de afrontamiento evitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.	X		X		X		
2	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.	X		X		X		
21	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.	X		X		X		
22	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los	X		X		X		

	problemas.						
23	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.	X		X		X	
24	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos	X		X		X	
25	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.	X		X		X	
26	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.	X		X		X	
27	Expreso todo lo que siento.	X		X		X	
28	Me molesto y expreso todo lo que siento.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para aplicarlo _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr:Jacinto Joaquín Vértiz Ososres.....

DNI:.....16735482.....

Especialidad del

validador:.....Metodólogo.....

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

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

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

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

...01 .de...junio..del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: estrategia de afrontamiento del estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Afrontamiento centrado en el problema:							
1	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.	X		X		X		
2	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	X		X		X		
4	Busco ayuda profesional: psicólogos	X		X		X		
5	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas	X		X		X		
6	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Afrontamiento centrado en la emoción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
8	Consigo el apoyo y comprensión de alguien	X		X		X		
9	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.	X		X		X		
10	Saco algo bueno de los problemas.	X		X		X		
11	Hago bromas sobre la situación.	X		X		X		
12	Me río de la situación.	X		X		X		
13	Acepto la realidad de lo sucedido.	X		X		X		
14	Aprendo algo de la experiencia.	X		X		X		
15	Confío en Dios	X		X		X		
16	Rezo más de lo usual.	X		X		X		
17	Me niego a creer que ha sucedido.	X		X		X		
18	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 Estilo de afrontamiento evitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.	X		X		X		
2	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.	X		X		X		
21	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.	X		X		X		
22	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los problemas.	X		X		X		
23	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.	X		X		X		
24	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos	X		X		X		
25	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.	X		X		X		
26	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.	X		X		X		
27	Expreso todo lo que siento.	X		X		X		
28	Me molesto y expreso todo lo que siento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

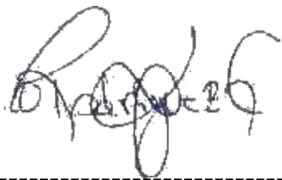
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Orestes Rodríguez Gómez
DNI: 00851018

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



Firma del Experto Informante

14 de Junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE **Variable: estrategia de afrontamiento del estrés**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Afrontamiento centrado en el problema:	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.	x		x		x		
2	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.	x		x		x		
3	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	x		x		x		
4	Busco ayuda profesional: psicólogos	x		x		x		
5	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas	x		x		x		
6	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Afrontamiento centrado en la emoción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hablo con alguien de cómo me siento	x		x		x		
8	Consigo el apoyo y comprensión de alguien	x		x		x		
9	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.	x		x		x		
10	Saco algo bueno de los problemas.	x		x		x		
11	Hago bromas sobre la situación.	x		x			x	¿Qué situación? Que está pasando, algo adverso, debe especificar.
12	Me río de la situación.	x		x		x		
13	Acepto la realidad de lo sucedido.	x		x		x		
14	Aprendo algo de la experiencia.	x		x		x		
15	Confío en Dios	x		x		x		
16	Rezo más de lo usual.	x		x		x		
17	Me niego a creer que ha sucedido.	x		x		x		
18	Actúo como si nunca hubiera sucedido	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3 Estilo de afrontamiento evitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.	x		x		x		
2	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.	x		x		x		
21	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.	x		x		x		
22	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los problemas.	x		x		x		
23	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.	x		x		x		
24	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos	x		x		x		
25	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.	x		x		x		
26	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.	x		x		x		
27	Expreso todo lo que siento.	x		x		x		
28	Me molesto y expreso todo lo que siento.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI E SUFICIENTE**__

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Juana Yris Díaz Mujica **DNI:....09395072.....**

Especialidad del validador:....**Metodóloga**.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

11 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: estrategia de afrontamiento del estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Afrontamiento centrado en el problema:							
1	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.	X		X		X		
2	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	X		X		X		
4	Busco ayuda profesional: psicólogos	X		X		X		
5	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas	X		X		X		
6	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Afrontamiento centrado en la emoción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
8	Consigo el apoyo y comprensión de alguien	X		X		X		
9	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.	X		X		X		
10	Saco algo bueno de los problemas.	X		X		X		
11	Hago bromas sobre la situación.	X		X		X		
12	Me río de la situación.	X		X		X		
13	Acepto la realidad de lo sucedido.	X		X		X		
14	Aprendo algo de la experiencia.	X		X		X		
15	Confío en Dios	X		X		X		
16	Rezo más de lo usual.	X		X		X		
17	Me niego a creer que ha sucedido.	X		X		X		
18	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Estilo de afrontamiento evitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.	X		X		X		
20	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.	X		X		X		
21	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.	X		X		X		
22	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los	X		X		X		

	problemas.						
23	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.	X		X		X	
24	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos	X		X		X	
25	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.	X		X		X	
26	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.	X		X		X	
27	Expreso todo lo que siento.	X		X		X	
28	Me molesto y expreso todo lo que siento.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_Hay suficiencia para aplicarlo_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Kledy Katherine Damas Castillo..... DNI:.....46829427.....

Especialidad del validador:..... Maestra en Gestión en Salud...

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...14 .de...Junio del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: estrategia de afrontamiento del estrés

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1 Afrontamiento centrado en el problema:							
1	Dedico todas mis fuerzas a hacer algo en relación a los problemas.	X		X		X		
2	Hago paso a paso lo que tiene que hacerse para solucionar los problemas.	X		X		X		
3	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía	X		X		X		
4	Busco ayuda profesional: psicólogos	X		X		X		
5	Trato de encontrar cuáles son las cosas que tengo que hacer para solucionar los problemas	X		X		X		
6	Pienso bien qué cosas tengo que hacer para solucionar los problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Afrontamiento centrado en la emoción	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
8	Consigo el apoyo y comprensión de alguien	X		X		X		
9	Busco otras formas de entender los problemas para que se vean más favorables.	X		X		X		
10	Saco algo bueno de los problemas.	X		X		X		
11	Hago bromas sobre la situación.	X		X		X		
12	Me río de la situación.	X		X		X		
13	Acepto la realidad de lo sucedido.	X		X		X		
14	Aprendo algo de la experiencia.	X		X		X		
15	Confío en Dios	X		X		X		
16	Rezo más de lo usual.	X		X		X		
17	Me niego a creer que ha sucedido.	X		X		X		
18	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 Estilo de afrontamiento evitativo	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me pongo a trabajar o hacer cualquier cosa para no pensar en los problemas.	X		X		X		
2	veo TV, leo, duermo o voy de compras para pensar menos sobre el tema.	X		X		X		
21	Consumo alcohol u otras drogas para sentirme mejor.	X		X		X		
22	Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superar los problemas.	X		X		X		
23	Me critico a mí mismo por la situación que ocurre.	X		X		X		
24	Creo que soy culpable por los hechos sucedidos	X		X		X		
25	Reconozco que ya no puedo con los problemas y no trato de resolverlos.	X		X		X		
26	Dejo de esforzarme para conseguir lo que quiero.	X		X		X		
27	Expreso todo lo que siento.	X		X		X		
28	Me molesto y expreso todo lo que siento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Torres Ramos Luz Marina
DNI: 09550769

Especialidad del validador: Lic. Especialista en cuidados críticos adulto RNE: 7774

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

16 de Junio del 2021



Luz Marina Torres Ramos
 Enfermera Intensivista
 CER: 31338 - REE: 7774

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes	X		X		X		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	X		X		X		
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	X		X		X		
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas	X		X		X		

	en mi trabajo						
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para aplicarlo _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr:Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo.....
DNI:.....16735482.....

Especialidad del validador:.....Metodólogo.....

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

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

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

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

...01 de...junio...del 2021

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS							
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes	X		X		X		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	X		X		X		
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	X		X		X		
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS							
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		

14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas en mi trabajo	X		X		X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

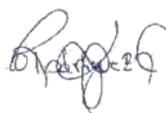
Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Orestes Rodríguez Gómez**
DNI: 00851018

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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



14 de Junio del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE **Variable: desempeño laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes	x		x		x		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	x		x		x		
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	x		x		x		
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio	x		x		x		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	x		x		x		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	x		x		x		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	x		x		x		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	x		x		x		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado	x		x		x		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	x		x		x		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	x		x		x		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	x		x		x		

17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas en mi trabajo	x		x		x	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	x		x		x	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	x		x		x	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI E SUFICIENTE _

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Juana Yris Díaz Mujica DNI:...09395072.....

Especialidad del validador:...Metodóloga.....

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

11 de

Junio del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes	X		X		X		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	X		X		X		
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	X		X		X		
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas	X		X		X		

	en mi trabajo						
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para aplicarlo _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Kledy Katherine Damas Castillo.....

DNI:.....46829427.....

Especialidad del validador:..... Maestra en Gestión en Salud...

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...14 .de...junio..del 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Variable: desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo cada día para brindar una atención de calidad a mis pacientes	X		X		X		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	X		X		X		
3	Realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	X		X		X		
4	Me anticipo a las necesidades futuras que se presenten en el servicio	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de diplomados, post grado	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas	X		X		X		

	en mi trabajo						
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para aplicarlo _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Torres Ramos Luz Marina

DNI: 09550769

Especialidad del validador: Lic. Especialista en cuidados críticos adulto RNE: 7774

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



...16 .de...Junio del 2021

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUECES DE EXPERTOS SEGUN ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO

	JUEZ_01	JUEZ_02	JUEZ_03	JUEZ_04	JUEZ_05	SUMA	PROMEDIO
P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P2	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	4.67	0.93
P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	4.67	0.93
P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P11	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	4.67	0.93
P12	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	4.67	0.93
P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P21	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	4.67	0.93
P22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P25	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P27	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P28	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
						TOTAL	27.67
						V AIKEN	0.99

Como el valor de V AIKEN es mayor que 0.60 se puede decir que es válido con respecto a la relevancia, coherencia y claridad según los jueces de expertos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUECES DE EXPERTOS SEGUN DESEMPEÑO LABORAL

	JUEZ_01	JUEZ_02	JUEZ_03	JUEZ_04	JUEZ_05	SUMA	PROMEDIO
P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
P20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00	1.00
						TOTAL	20.00
						V AIKEN	1.00

Como el valor de V AIKEN es mayor que 0.60 se puede decir que es válido con respecto a la relevancia, coherencia y claridad según los jueces de expertos

TECNICA DE BAREMO

	BAJO	MEDIO	ALTO
ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	28 A 56	57 A 84	85 A 112
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN EL PROBLEMA	6 A 12	13 A 18	19 A 24
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LA EMOCION	12 A 24	25 A 36	37 A 48
ESTILO DE AFRONTAMIENTO EVITATIVO	10 A 20	21 A 30	31 A 40
DESENPEÑO LABORAL	20 A 47	48 A 73	74 A 100
LOGRO DE METAS	7 A 16	17 A 26	27 A 35
COMPETENCIAS	7 A 16	17 A 26	27 A 35
RASGO DE PERSONALIDAD	6 A 14	15 A 22	23 A 30

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad

HO: LOS DATOS TIENE UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	,067	113	,020
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN EL PROBLEMA	,113	113	,001
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LA EMOCION	,098	113	,009
ESTILO DE AFRONTAMIENTO EVITATIVO	,134	113	,000
DESENPEÑO LABORAL	,067	113	,000

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara la correlación spearman para la prueba de hipótesis

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	2	ESTRATEGIA ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	2	AFRONTAMIE ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	2	AFRONTAMIE ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	2	ESTILO DE AF...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	2	DESEMPEÑO ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	2	LOGRO DE M...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	2	COMPETENCIAS	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	2	RASGO DE PE...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

59_LAIME PATRICIA 01_BASE DE DATO - E... Sin título1 [Conjunto... *Resultado1 [Docume... 00_ANALISIS DE DAT... 20:28

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Titulos
 Notas
 Resumen de procesami
 Descriptivos
 Pruebas de normalidad
 ESTRATEGIA DE AFRON
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 AFRONTAMIENTO CENT
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 AFRONTAMIENTO CENT
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 ESTILO DE AFRONTAMI
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 DESEMPEÑO LABORAL
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 LOGRO DE METAS
 Titulos
 Gráfico de tallo y ho
 Gráfico Q-Q normal
 Diagramas de caja
 COMPETENCIAS
 Titulos

Minimo	16,00	
Máximo	30,00	
Rango	14,00	
Rango intercuartil	2,50	
Asimetría	-,866	,227
Curtosis	1,088	,451

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO	,067	113	,020 ^a	,986	113	,265
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN EL PROBLEMA	,113	113	,001	,967	113	,007
AFRONTAMIENTO CENTRADO EN LA EMOCION	,098	113	,009	,985	113	,239
ESTILO DE AFRONTAMIENTO EVITATIVO	,134	113	,000	,953	113	,001
DESEMPEÑO LABORAL	,067	113	,000 ^a	,978	113	,057
LOGRO DE METAS	,093	113	,019	,972	113	,019
COMPETENCIAS	,091	113	,024	,959	113	,002
RASGO DE PERSONALIDAD	,185	113	,000	,936	113	,000

^a Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO

ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

```

.00      4 .
4.00    4 . R999
  
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidad 01 | 20:32

59_LAIME PATRICIA | 01_BASE DE DATO - E... | Sin título1 [Conjunt... | Resultado1 [Docume... | 00_ANALISIS DE DAT...

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.727	28

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO POR ALFA DE CRONBACH PARA DESENPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	20

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable, según la clasificación de George y Mallery (1995) podemos inferir que el resultado es aceptable y bueno para la aplicación.

“Coeficiente alfa $>.9$ es

excelente“Coeficiente alfa

$>.8$ es bueno

“Coeficiente alfa $>.7$ es

aceptable

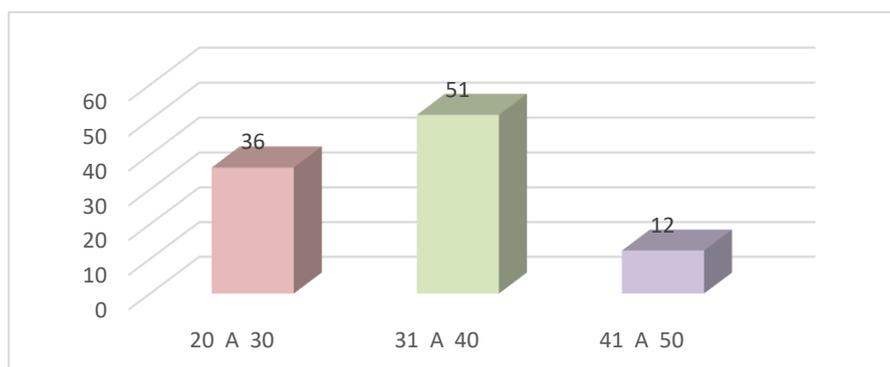
“Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable“Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Tabla 1

Análisis de variable demográfico

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA SEGÚN EDAD

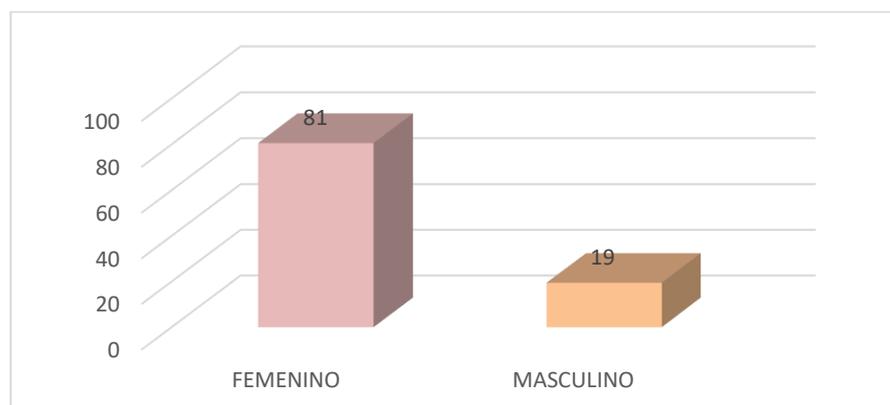
	f	%
20 A 30	41	36
31 A 40	58	51
41 A 50	14	12
TOTAL	113	100



El 51% tienen una edad entre 31 a 40 años

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA SEGÚN SEXO

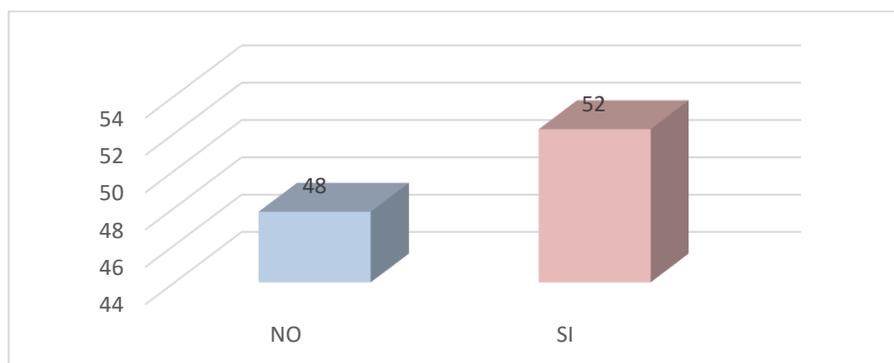
	f	%
FEMENINO	91	81
MASCULINO	22	19
TOTAL	113	100



El 81% de los encuestados son de sexo femenino.

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA SEGÚN TIENEN HIJOS

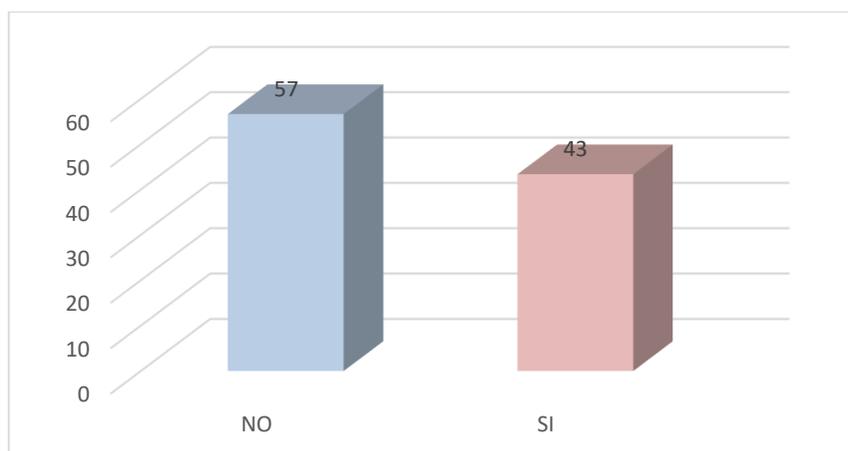
	f	%
NO	54	48
SI	59	52
TOTAL	113	100



El 52% de encuestados manifestaron que si tienen hijos

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA SEGÚN TRABAJO ADICIONAL

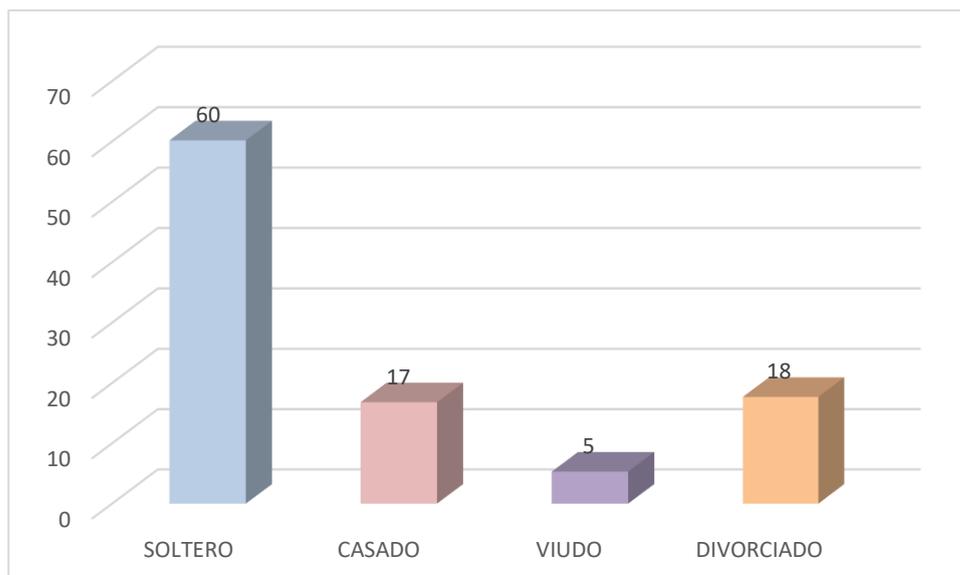
	f	%
NO	64	57
SI	49	43
TOTAL	113	100



El 57% de los encuestados manifestaron que no tienen trabajo adicional

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA SEGÚN ESTADO CIVIL

	f	%
SOLTERO	68	60
CASADO	19	17
VIUDO	6	5
DIVORCIADO	20	18
TOTAL	113	100



El 60% de los encuestados son soltero.