



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas. Gerencia Regional De Salud La Libertad, 2021

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

AUTORA:

Ninatanta Aldana, Vanessa Judith (ORCID: 0000-0002-9223-6402)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias a Dios y a la Virgencita por permitirme avanzar en la vida, logrando hacer realidad mis metas y guiar cada uno de mis pasos, brindándome fortaleza y sabiduría ante las difíciles situaciones que se presentan.

A mis padres, por el gran sacrificio que hicieron para formarme profesionalmente, a mi familia por apoyarme en todo momento para continuar con mis estudios, alcanzando la meta propuesta y a mi hermosa hija por ser mi motor y motivo para seguir adelante en esta vida.

Vanessa Judith Ninatanta Aldana

Agradecimiento

A Dios por brindarme la fortaleza necesaria para seguir siempre adelante logrando mis metas, a pesar de las dificultades; y por iluminar el camino que paso a paso vengo dando en mi vida para hacer realidad mis sueños.

Mi agradecimiento a mi asesora y los docentes de la Universidad César Vallejo quienes me brindaron sus conocimientos y sugerencias para emprender el camino de la superación.

A todos que de una u otra manera contribuyeron a la realización de este trabajo de investigación.

Vanessa Judith Ninatanta Aldana

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGIA.....	25
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2.Variable y Operacionalización de las variables	26
3.3.Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5.Procedimientos	32
3.6.Método de análisis de datos.....	32
3.7.Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de estrés laboral según dimensiones en el personal de Salud de la Gerencia Regional.....	34
Tabla 2	Estrategias de afrontamiento según dimensiones en el personal de salud en la Gerencia de salud.....	35
Tabla 3	Estrés laboral y estrategias de afrontamiento.....	36

Resumen

Se realizó la presente investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas de la Gerencia Regional de Salud La Libertad. Tipo de investigación aplicada de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 162 trabajadores seleccionado aleatoriamente, se utilizó el cuestionario de estrés laboral - Maslach Burnout Inventory, elaborado por Christina Maslach y el cuestionario sobre Escala de afrontamiento BriefCope 28. Resultados: El estrés laboral que predomina en la mayoría de trabajadores es alto (58,6%). La estrategia de afrontamiento predominante el nivel inadecuado (61.7%). El estrés laboral y estrategias de afrontamiento se relacionan significativamente ($p=0.00<0.05$) con valor de coeficiente Rho de Spearman de $r= -0.608$, evidenciando la relación moderada e inversa.

Palabras clave: estrés, estrategias, afrontamiento, administrativo.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between work stress and coping strategies in health personnel with administrative tasks of the regional health management freedom. Type of applied research of non-experimental cross-sectional design, with a randomly selected sample of 162 workers, the work stress questionnaire - Maslach Burnout Inventory, prepared by Christina Maslach, and the BriefCope 28 Coping Scale questionnaire were used. Results: The Work stress that predominates in most workers is high (58.6%). The predominant coping strategy was the inadequate level (61.7%). Work stress and coping strategies are significantly related ($p = 0.00 < 0.05$) with Spearman's Rho coefficient value of $r = -0,608$, showing the moderate and inverse relationship.

Keywords: work, coping, strategies, administrative.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un problema de salud que padecen la mayoría de personas en el mundo, ante varios estudios realizados se afirmó que influía en el desencadenamiento de más enfermedades o de complicaciones, depende mucho de las actitudes que se adopte para hacerle frente, se ocasiona por un conjunto de agentes estresores que experimenta el individuo ocasionando una respuesta de lucha o de tratar de escapar del problema, el malestar que puede experimentar no es determinada, cada persona es distinta de reaccionar ante un nivel alto o moderado de estrés, se puede sentir una pequeña angustia y puede llegar hasta presentarse problemas de índole físico, mental y social muy graves. (Selye, 1926)

A nivel mundial, se puede mencionar que el estrés es considerado un problema de salud que la persona padece muchas veces de forma silenciosa, y que sufren millones de personas; no distinguiendo la edad, género, raza u otra índole, pueden ser víctima de esta enfermedad de salud niños hasta el adulto mayor (ancianos), viéndose en riesgo su salud física y mental, se dan cambios en sus emociones y comportamiento, llegando a ser radicales en la forma de actuar consigo mismo hasta con su familia, además como consecuencias se evidencia cambios en su alimentación, dificultad para conciliar el sueño, aislamiento de las personas con las que tenía una relación amical y de trabajo. Ante ello muchos investigadores han calificado al estrés como la enfermedad del siglo; así mismo la Organización Mundial de la Salud (2017), a través de un informe, nos menciona que el nivel de estrés en las personas, un 4,4 % manifiestan depresión, siendo el grupo más afectado con un porcentaje muy notable, la población femenina con un 5,1%, y varones solo es del 3,6%, todo ello se debe a la enfermedad llamada estrés.

Actualmente, el estrés laboral es considerado uno de los tipo de estrés y problemas sanitarios más importantes y de mucha preocupación para el ámbito de la salud y que numerosas de las personas como las organizaciones son víctimas de padecerlo, en el ámbito laboral se ve afectado el rendimiento, desempeño y la producción de los trabajadores en la operatividad de las funciones asignadas; asimismo mencionar que, una persona que labora bajo

un grado alto o moderado de estrés suele ser vulnerable a presentar problemas emocionales; ocasionando que el trabajador adopte actitudes de indecisión, temeroso a enfrentar nuevos retos y poco motivado, dando como resultado que la entidad o empresa en la que se desempeña, se ve afectada ante el bajo resultado de su recurso humano, las tareas no son ejecutadas de la manera más eficiente, las metas ya no son alcanzables, el éxito y la competitividad acostumbrados a obtener en el mercado, se ve afectado, llegando al fracaso. (Leka et al., 2018).

Las principales situaciones de estrés en el contexto laboral, depende en la mayoría de las oportunidades sobre las condiciones de trabajo que elige la persona para desempeñarse, los numerosos trabajos u oficios predisponen a experimentar un cierto grado de estrés, siendo indispensable las estrategias que el trabajador coloque en práctica para no padecer de alguna respuesta que atente contra su integridad biopsicosocial; entre los agentes estresores más comunes y percibidas por el trabajador son el tipo de trabajo, clima organizacional, tareas asignadas, horario laboral, entre otros. Además, el trabajador al experimentar condiciones de trabajo que le demanda un alto nivel de estrés, puede generar un daño en su salud o cambios en su conducta, el cual puede ser percibido de distinta manera en cada persona, evidenciándose a través signos o síntomas a nivel sistémico, emocional y alteración de índole social es decir con su entorno, incluyendo la productividad laboral y bienestar del individuo. (Villagaray, 2019).

En el ámbito de trabajo, podemos mencionar que las consecuencias más resaltantes que el estrés laboral puede ocasionar físicamente en los trabajadores; es presentar enfermedades cardíacas, gastrointestinales, neurológicas, afecta el sistema muscular y óseo, mentales y reproductivas. Asimismo, genera cambios en el comportamiento causando el distanciamiento de las personas que lo estiman como hasta de su propia familia, muchas veces se recurre al consumo de bebidas con alto grado de alcohol y sustancias que afectan el sistema nervioso dificultando en la persona los procesos de analizar las cosas de una manera lógica y razonable, falta de atención y concentración, profunda depresión, alteración de sueño y

sedentarismo (OMS, 2016). Después de todo, ocasiona alejamiento y falta de interés por acudir a los centros laborales, el trabajador es rotado continuamente de los cargos asignados, percances laborales que coloquen en riesgo la integridad de del trabajador, problemas en su salud y bajo rendimiento laboral. (Betancourt et al, 2020, p.42).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos menciona que la población que se encuentra activamente laboral, existe hasta un 30% de los trabajadores que son víctimas de esta enfermedad llamado estrés, ocasionando que se determine como un caso alarmante y de mucha preocupación en los países desarrollados. La Fundación Europea (EUROFOUND 2000), realizó un tercer cuestionario (encuesta), con el objetivo las condiciones de trabajo a los cuales estaba expuesto; permitiendo determinar que el estrés en el trabajo, es la segunda causa de enfermedades en los trabajadores; por ello, hoy en día hablar de estrés laboral, es mencionar a un conjunto de manifestaciones clínicas que padecen las personas a nivel mundial puesto que, por lo menos, el 25% de los encuestados ha sido víctima de este problema de salud; y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se obtuvo que un 50 a 60 % demuestra la insatisfacción laboral de los trabajadores a través de las continuas renunciaciones, que se relacionan con el estrés de tipo laboral (OIT, 2016).

Hoy en día, el gran número de profesiones y actividades de índole laboral que desempeñan las personas en el mundo, generan algún tipo o grado de estrés, aunque el trabajo relacionado con el cuidado de la salud ya sea en el ámbito asistencial como administrativo, donde la misión y sentido de vocación es velar por el bienestar del individuo, familia y comunidad; se caracteriza por la presencia de situaciones particularmente nuevas o complejas que muchos de los trabajadores al servicio de la salud afrontan en su día a día como es por ejemplo el fallecimiento de una persona o la atención directa con los usuarios ante demandas o quejas, logrando ocasionar en el trabajador un conjunto de sentimientos como la tensión, cansancio, preocupación, ansiedad o algún tipo de malestar sistémico que coloque en riesgo su vida, este tipo de evento se denomina estrés laboral.

El personal al servicio de la salud, que se encuentra desempeñando funciones en alguna entidad hospitalaria u organización donde su presencia sea esencial para brindar una atención a los usuarios o pacientes, que ellos al sentir este tipo de estrés muchas veces es por ese compromiso y profunda dedicación al cuidado de la vida y el servicio hacia los demás, llegan a enfermarse con algún problema sistémico o cambio en su comportamiento (trato inadecuado con las personas de su entorno). El esfuerzo, constancia, lucha por la vida, las relaciones de asertividad, empatía y afecto con el usuario y su entorno familiar, que muchas veces se da al tener un contacto directo con aquella persona que necesita del profesional de salud, y las características propias de las entidades sanitarias, que en su mayoría llegan a otorgar en los trabajadores una sobrecarga laboral y un riesgo en su salud de todos ellos, por el excesivo agotamiento emocional que genera las excesivas tareas laborales, horarios saturados sin descanso alguno, impacto por circunstancias difíciles de enfrentar como es la muerte, clima organizacional negativo, depresión, cansancio, negación a las dificultades (Rosvold & Bjertness, 2002; Verger et al., 2004)

La aptitud y potencialidad (capacidad) de respuesta que las personas adoptan según el contexto que se encuentran, para enfrentar circunstancias nuevas o que demanden algún grado de estrés, se le conoce como estrategia de afrontamiento, cuyo desarrollo y proceso se va aprendiendo progresivamente y según las numerosas situaciones o dificultades que tienen que enfrentar las personas, quienes tratan de conseguir la opción más correcta y adecuada para potenciar y mejorar su calidad de vida; sin embargo, cada individuo tiene una forma distinta de afrontar los problemas según su personalidad y su experiencia, entonces cabe mencionar que el uso de la estrategia de afrontamiento dependerá de cada persona, de la manera adecuada como desee aplicarla en su vida diaria, así como por ejemplo en los trabajadores, que ante las circunstancias difíciles que experimentan en sus centros labores, y que les demanda algún nivel de estrés, ellos tendrán que tener la capacidad de utilizar correctamente acciones (estrategias) de cómo afrontar o superar estas situaciones para que no se vea afectado su salud física y mental. (Helpsi, 2019)

En la emergencia sanitaria de la pandemia contra la COVID-19, el personal de salud ha cumplido un rol muy importante de lucha en primera línea, su arduo labor por velar por el bienestar de la población ha sido incansable y perseverante; la participación activa desde el nivel de salud preventivo – promocional hasta recuperativo ha sido esencial para la recuperación de muchas víctimas de esta pandemia y otras a seguir en el cuidado por no enfermarse, los trabajadores de salud en el ámbito administrativo son también un claro ejemplo por el constante compromiso, vigilancia y supervisión los problemas sanitarios evidentes en todo el mundo como la implementación de políticas en salud a favor de la población, ellos también han sido un soporte vital para seguir adelante con las estrategias de prevención, contención y promoción de ésta crisis de salud de la COVID-19, están siempre alerta en la atención de los usuarios en forma directa ante cualquier apoyo que necesiten, como del avance de los indicadores, coberturas, aspectos epidemiológicos entre otros aspectos que ayudan a cuidar la salud de las personas, familias y comunidad.

El personal de salud que labora en área gerencial y administrativa, se han visto expuestos a numerosas circunstancias complejas y difíciles de afrontar, en condiciones laborales no accesibles para su desempeño laboral y que resguarden su integridad biopsicosocial, generándoles a su vez un conjunto de emociones que colocan en riesgo su desenvolvimiento y rendimiento en el trabajo, que las actividades o funciones que realiza en su centro de trabajo no sean eficientes, además perjudica su salud a nivel mental, las ganas de superación y motivación se ven afectadas, generándole ansiedad, miedo y temor, tristeza, confusión, pérdida del apetito, soledad y depresión en pocas palabras un estrés laboral (MINSa, 2020). Por lo tanto, si se desea que los trabajadores al servicio de la salud se desempeñen laboralmente, velando por el bienestar de los demás, luchando por el cumplimiento de acciones sanitarias que ayuden a resguardar la vida y la salud de una forma competente; las organizaciones deben comprometerse a buscar mejoras no sólo las condiciones logísticas o materiales sino también preocuparse por la salud física y mental de sus trabajadores, y mucho más si

se encuentran luchando en la primera línea de acción y afrontando circunstancias complejas ante la emergencia sanitaria por la pandemia que se vive en estos tiempos.

En la Gerencia Regional de Salud La Libertad ubicada en la ciudad de Trujillo , se ha observado que los profesionales de salud que cumplen labores administrativas, en el interior de sus instalaciones y áreas que lo conforman, demuestran cansancio, preocupación, fatiga, tensión, sobrecarga laboral entre otros; los cuales al experimentarse en sus trabajadores, dificultan en ellos el desempeño y la realización eficiente de sus obligaciones laborales, para ello las frases más conocidas, usadas y que ayudan a expresar sus emociones son : “me siento muy agotado”, “desearía trabajar desde casa y sentirme más tranquilo”, “me preocupa mi familia, las personas que quiero”, “tengo temor a contagiarme y contagiar a los demás”, “este horario de trabajo me cansa, me estresa”, “no tengo ganas de venir a trabajar, sino de poder quedarme en casa”, etc.”

Ante ello, los profesionales al servicio de la salud que se encuentran desempeñando labores administrativas y bajo mucho estrés laboral, comienzan a evidenciar un desgaste emocional, desinterés personal y por su entorno (despersonalización) y falta de realización personal, ante ello el trabajador de salud adopta un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales como por ejemplo centrarse en el problema que le está ocasionando el estrés, centrada en las emociones y en la evitación del problema; el profesional de salud hace uso de dichas estrategias de afrontamiento para manejar situaciones físicas o internas o de índole mental o externa, además el trabajador percibe este tipo de estrés como difícil o complicada de resolver, siendo los recursos con los que cuenta insignificantes y de poca ayuda . Se puede considerar a estas acciones para poder enfrentar las situaciones nuevas o difíciles (estrategias de afrontamiento), como una respuesta de adaptación, que cada persona coloca en práctica ante una situación vista como difícil de afrontar con el objetivo de lograr disminuir el estrés. Ante esta situación que coloca en peligro la salud del profesional de salud, se ha planteado el problema siguiente: ¿Existe relación entre el estrés

laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de octubre a noviembre, 2021?

La presente investigación se respalda gracias a los aportes teóricos y científicos, los cuales contribuirán a su desarrollo y ejecución, también estas herramientas serán de utilidad para intensificar y respaldar la teoría sobre estrés laboral del personal de salud que realiza labores administrativas y las estrategias de afrontamientos que tienen que adoptar para enfrentar dicho grado de estrés, quienes por el alto nivel de sobrecarga laboral y presión en las obligaciones laborales que tienen que realizar, están expuestos a presentar un conjunto de manifestaciones clínicas que pueda colocar en riesgo su salud a nivel biopsicosocial y no poder continuar desempeñándose laboralmente de una manera adecuada y eficiente en el marco de la pandemia o crisis sanitaria que estamos enfrentando asimismo no se pueda seguir brindando una atención en salud asertiva y empática como una actitud de servicio que requiere la población.

En el aspecto práctico, se investigará y analizará la forma de cómo influyen las estrategias que utiliza el personal de salud que realiza labores administrativas en la Gerencia Regional de Salud La Libertad en la ciudad de Trujillo para afrontar situaciones nuevas y difíciles de solucionar para ellos, además si son efectivas frente al estrés laboral que experimentan en su día a día, por ello se planteará un conjunto de estrategias de solución y de mejora que ayuden y apoyen a optimizar las capacidades de los trabajadores en las iniciativas y decisiones que deben tomar para enfrentar el estrés laboral y salvaguardar su estado de salud; asimismo, generar enseñanzas para el manejo de sus emociones y comportamientos como la manera de enfrentar el estrés y fomentar la comunicación asertiva como empática investigadas para este trabajo.

En el aspecto social, el estrés laboral ocasiona en el trabajador un impacto negativo frente a su estado de salud física y emocional, las estrategias de afrontamiento que se generan el individuo, son a causa de experimentar un conjunto de emociones que ponen en riesgo su bienestar y

el desempeño de sus funciones, además cabe mencionar que el estrés laboral no depende del centro laboral en donde trabaje o que si se encuentra al servicio de la salud, de todas maneras puede verse afectado a manera personal, social y familiar de los trabajadores. Finalmente en el aspecto metodológico, se utilizarán como recursos los cuestionarios (instrumentos) de estudio que serán validados por expertos, que gracias a sus aportes de mejora en su elaboración permitirá que la recolección de datos sea correcto y válida además debemos de recalcar que los instrumentos utilizados han demostrado confiabilidad en otros estudios de investigación, los cuáles serán empleados y adaptados para éste, los cuales a su vez podrán ser un apoyo para el desarrollo de nuevos estudios de investigación.

Así también se planteó el objetivo principal que es determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional de Salud de la Libertad en el periodo de octubre a noviembre, 2021. Conjuntamente se planteó objetivos específicos: a. Identificar los niveles del estrés laboral según dimensiones en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud La Libertad, 2021; b. Identificar las estrategias de afrontamiento según dimensiones en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, 2021. Ante esta perspectiva se planteó como hipótesis que existe la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de octubre a noviembre, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio de investigación resalta un tema muy polémico y a la vez de mucha importancia en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad; relacionada sobre el nivel de estrés en el trabajo y las distintas formas de cómo afrontarlo, para ello se considerará varios aportes científicos y teóricos, elementos específicos que apoyen la elaboración y la discusión de los resultados obtenidos, con el fin de mostrar en primer lugar algunas referencias teóricas de la investigación que ayuden a explicar cada una de las variables como la relación y correlación que hay entre ellas.

A nivel internacional tenemos al aporte de autor Hernández (2017), llevó a cabo un trabajo de investigación con el fin de medir el estrés y el Síndrome de Burnout en una muestra de 287 trabajadores de salud que se encuentran laborando en el nivel de atención primario y secundario, obteniéndose como resultados que se evidencia un alto nivel de estrés en los profesionales al servicio de la salud (68%), en un gran porcentaje en los médicos que se encuentran laborando en el nivel primario y cumplen funciones de índole administrativo. Además, entre los agentes estresores se identificó el clima organizacional, la sobrecarga laboral, la presión de la población, falta de conocimiento en el manejo de algunos aplicativos en salud entre otros.

Por otro lado, tenemos a los autores Palacios, Nava & Paz Román (2016), llevaron a cabo un estudio de investigación que tenía como objetivo medir el estrés laboral a una muestra de estudio de 724 galenos que se encuentran laborando en entidades de salud de nivel primario en la ciudad de México, en los resultados obtenidos se observó que el personal médico manifestaba un nivel de estrés moderado y el otro porcentaje 15% un nivel de estrés alto por hacer horas extras en sus turnos de trabajo o tener doble empleo.

Asimismo, tenemos a los autores Paris & Omar (2016); quien desarrollaron un trabajo de investigación en Argentina, con el objetivo de medir las estrategias de afrontamiento ante el estrés que se puede presentar en el personal médico y como cumplen la función de buscar el bienestar biopsicosocial de todos ellos; entre los resultados obtenidos se evidencia que los galenos eligen directamente acciones negativas para afrontar el estrés, como por ejemplo automedicarse (15%), para evadir los problemas comen impulsivamente (28%), toman bebidas alcohólicas(6%) o fuman cigarrillos excesivamente(12%), se burlan de los problemas (17%), optan por el cinismo o por conductas agresivas con los demás como una forma de descargar todo el estrés acumulado (33%).

Los autores Deary, & Wood (2017), en Escocia, elaboraron un trabajo de investigación con el fin de medir el estrés laboral de los médicos que se dedican a realizar funciones de supervisión y de consultor en las entidades de salud, y que estrategias de afrontamiento colocan en práctica para afrontarlo, utilizaron una muestra de estudio de 333 galenos, obteniéndose como resultado que las estrategias de afrontamiento que más utilizan son las que están centradas en la emoción con nivel adecuado (48%), la enfocada al problema con un nivel moderado(39%) y en la evitación con un nivel inadecuado (13%), además se obtuvo que el estrés laboral enfocada en el desgaste emocional evidencia un nivel alto, enfocada en la despersonalización con un nivel medio y enfocada en la falta de realización personal con un nivel bajo.

Entre los aportes nacionales tenemos al autor (García W., 2018), llevó a cabo el estudio de investigación en la ciudad de Lima, planteando como objetivo determinar la relación que hay entre el estrés laboral de los trabajadores de salud que realizan labores administrativas en un hospital nivel III-1 “el Hospital Cayetano Heredia”, y el desempeño laboral de ellos en este centro de trabajo; obteniéndose como resultado, que el valor de significancia obtenido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ($p=0,00 <0,050$), en la prueba de Spearman $r = -0,507$. que el estrés laboral se

encuentra relacionada directamente con el desempeño laboral de los trabajadores y este rendimiento se ve afectado cuando el grado de estrés es alto. Además, este trabajo de investigación llegó a la conclusión que el desempeño laboral del personal de salud administrativo se relaciona de forma inversa con la variable de estrés laboral, finalmente se recomendó a los responsables de esta entidad de salud a plantear un plan de mejora, respaldada en estrategias de afrontamiento que ayuden a los trabajadores a disminuir el estrés laboral que manifiestan y logre aumentar su desempeño laboral.

Otro aporte tenemos, el del autor (Rodríguez, 2016), llevando a cabo un estudio de investigación de tipo descriptivo- correlacional, teniendo como objetivo principal determinar la correlación que se evidencia entre el estrés laboral del personal de salud que realiza labores administrativas y el síndrome de burnout, en el Hospital Cayetano Heredia. Entre los resultados obtenidos tenemos que para este estudio de investigación se hizo uso para su análisis del Coeficiente de Spearman el cual determinó un valor de 0,427, afirmando la presencia de una relación directa entre las dos variables. Además, se llegó a evidenciar que el nivel de estrés que experimenta los trabajadores fue un nivel medio con un 48%; pero no se llegó a encontrar una relación entre la eficiencia y el estrés en el trabajo. Además, se concluye, que el estrés laboral está relacionado directamente con el síndrome de burnout; por lo tanto, el autor de la investigación recomendó a seguir adelante con el análisis y la investigación sobre la problemática de las variables para obtener nuevos aprendizajes y lograr plantear estrategias de mejora que contribuyan a velar por el bienestar del personal de salud que realiza labores administrativas en el Hospital Cayetano Heredia.

En el ámbito nacional, tenemos como aporte a la autora (Ramírez, 2017), quién elaboró un trabajo de investigación sobre los estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de salud que realiza labores administrativas en la Microred Ate III 2017, con el fin de determinar la relación que existe que existe entre ambas variables. El tipo de estudio fue

básico, de diseño descriptivo-correlacional, no experimental, de corte transversal, la población objetiva estuvo integrada por 85 profesionales de salud que realizan actividades administrativas y gerenciales en las áreas de la Microred de Ate III, además se ejecutó la validación y confiabilidad haciendo uso del Alpha de Cronbach , para realizar el análisis estadístico se empleó el software SPSS (versión 23), obteniéndose como resultado que se si existe una relación significativa entre las variables, sobre los estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral.

Por su parte, el autor (Puma,2017); desarrolló un estudio de investigación en cual deseó determinar el estrés y desempeño laboral de del personal de salud que desempeña labores administrativas en el Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Como objetivo se planteó identificar la relación existente entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud con labores administrativas que laboran en la entidad de salud mencionada, el tipo de estudio fue básico, con diseño no experimental de corte trasversal – correlacional. Se contó con una población de 138 trabajadores desempeñándose laboralmente en las distintas áreas de trabajo.

Además, la muestra fue probabilística, la cual estuvo integrada por 108 colaboradores. Entre los instrumentos aplicados fue dos encuestas para la recolección de adaptados de Martínez (2017) y MINSa (2008). Se llegó a la siguiente conclusión que el 49.1% de los trabajadores indican un bajo nivel de estrés, el 39.8% indica un nivel medio y el 11.1% es un nivel alto, el cual es evidenciado en lo trabajadores de salud que realizan labores administrativas la entidad de salud “Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza” en el año 2017. También se obtuvo como resultado que el 69.4% de los colaboradores indican un alto desempeño laboral, el 20.4% indico un bajo desempeño laboral y el 10.2% es de nivel medio relacionado al desempeño laboral de los trabajadores de salud con labores administrativas en el Centro de Salud Materno Infantil Piedra Liza. Finalmente, se concluye, que existe una relación inversa entre las dos variables.

Además, tenemos el aporte del autor Garate (2017), quien elaboró un estudio de investigación sobre el nivel de estrés laboral y grado de desempeño del personal administrativo del Hospital II – 2 de la ciudad de Tarapoto. En la cual planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el grado de desempeño de los del personal administrativo en esta entidad de salud. El tipo de estudio fue con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Además, la población de estudio estuvo conformada por un total de 749 trabajadores y la muestra fue probabilista, la cual se consideró a 252 trabajadores pertenecientes a entidad de salud mencionada en el título de investigación. Asimismo, entre los instrumentos a utilizar para la recolección de datos fue dos instrumentos las cuales fueron validados por expertos y llevados a ser analizados por la prueba de confiabilidad. Entre las conclusiones se evidenció que el nivel de estrés laboral que presenta el personal de salud con labores administrativas, es de nivel medio con un 74%, es de nivel alto con un 26%, siendo la causa principal el entorno laboral, y sobre la segunda variable sobre el desempeño laboral se indicó que es regular con un 74%, es alto en un 25%. Para finalizar se concluye que existe una correlación significativa entre las variables de estudio.

También tenemos el aporte de los autores, Cáceres y Peralta (2016) llevando cabo un estudio de investigación sobre determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de salud que realiza labores administrativas pertenecientes a la Clínica Santa Ana del departamento de Cajamarca y se planteó como objetivo identificar la relación significativa entre ambas variables. Además, es importante mencionar que el tipo de estudio fue descriptiva, correlacional; con diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudios estuvo integrada por 55 trabajadores. Se utilizaron para la recolección de información, dos cuestionarios, utilizados por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), siendo los autores Ivancevich y Matteson, entre las conclusiones, se llegó a determinar que un 49% de los empleados se sienten estresados en su centro laboral, guardando relación a la variable sobre estrés laboral, en cambio un 10% siente un bajo nivel de

estrés laboral, y un 12% se siente muy estresado y relacionado a la variable de desempeño laboral, se indica que el 45% de los encuestados evidencian desenvolverse laboralmente de una forma regular, a diferencia que el 29% lo realiza de una manera eficiente, y un 25% lo realiza de un modo desmotivado causando un bajo rendimiento laboral. De esta manera se llegó a concluir, que si se presenta una relación significativa entre las dos variables

Finalmente, como aporte local tenemos de la autora (Malo, 2020), la cual desarrollo un trabajo de investigación sobre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores de salud que laboran de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las variables, estrés laboral y estrategias de afrontamiento; como tipo de estudio tenemos que fue descriptivo- correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño de corte transversal, además como población objetivo estuvo integrada por 185 trabajadores y con una muestra de estudio de 125 trabajadores. Se utilizó los cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos para cada variable, logrando obtener como resultados un alto nivel de estrés laboral con un 46%, y respecto al nivel de las estrategias de afrontamiento se obtuvo que es adecuado con un 78%, asimismo, se concluye, que si hay la presencia de una relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en los trabajadores de salud pertenecientes a la entidad de salud que se mencionó en el título de la investigación.

Por otro lado, respecto a la fundamentación teórica tenemos que el estrés es un acontecimiento que suele ocurrir comúnmente en las vida de las personas, es un suceso que no se puede evitar porque todo individuo está a sujeto a nuevos cambios o a experimentar nuevas experiencias (Selye, 1973), también se hace mención que puede ocasionar un conjunto de reacciones en el organismo de la persona, siendo un riesgo psicosocial; se puede manifestar en cualquier etapa de vida, sexo, condición laboral, condición económica u otra índole; el individuo experimenta limites en sus capacidades y conocimientos, para afrontar las dificultades que puedan

presentarse en su día a día, ocasionando un grado alto o moderado de estrés. Asimismo; podemos hacer referencia que el tipo de estrés que más suele presentarse es el de aspecto laboral, y tiende a complicarse cuando las personas no saben manejarlo o no reciben el apoyo para afrontarlo. (OMS, 2014)

El estrés entre las distintas definiciones que suelen tratar de explicarlo, podemos resaltar a dos conceptos muy importantes; eustrés uno que lo define a un evento que puede ser agradable, constructivo y óptimo que experimenta las personas ante sucesos nuevos, que le permiten esforzarse por obtener logros y resultados positivos además obteniendo un alto grado de satisfacción personal y el otro hace hincapié al distrés, suele ser negativo y destructivo porque un gran porcentaje de los individuos no saben cómo afrontarlo, las exigencias y demandas sobrepasan sus recursos, capacidades y habilidades de la persona. El estrés desde el lado negativo, es visto como el desencadenante de varias enfermedades que ponen en riesgo la salud de la persona a nivel física, mental y emocional.

Por otro lado, podemos hacer referencia a una teoría muy conocida, que nos trata de explicar que el estrés es una respuesta de adaptación que experimenta la persona ante situaciones que pueden ser nocivas para su salud, se puede manifestar cambios en la conducta hasta una sintomatología clínica. También el alto o moderado grado de estrés en el individuo, suscita a tres fases muy importantes; la primera hace referencia a la etapa de alerta ante cualquier situación estresante, experimentado una alteración física y emocional; la segunda hace mención a la etapa de resistencia, ante el evento desconocido que experimenta la persona, el organismo a través de un conjunto de reacciones fisiológicas tratan de manejar dicho estrés y la última fase hace agotamiento, después de luchar ante el estrés, y si las demandas sobrepasan los recursos del individuo puede llegar a experimentar manifestaciones con el primera fase. (Selye, 1982)

El estrés también puede generarse ante tres tipos situaciones o fuentes que lo desencadena; obteniendo un alto, bajo o moderado nivel de estrés, la primera es experimentan por la personas cuando el entorno en el que se encuentran ponen en riesgo su salud física y mental, esto se puede evidenciar comúnmente en las organizaciones, cuando el clima organizacional es negativo, o cuando estamos rodeados por personas que atentan contra nuestra tranquilidad estado emocional; la segunda hace referencia al propio cuerpo, la persona enfrenta cambios físicos y en su conducta, se relaciona a las etapas de vida que tiene que vivir y finalmente la que hace hincapié a sus propios pensamientos, es la forma de como el individuo interpreta los problemas, los sucesos difíciles y el futuro a corto o largo plazo.

Los tipos de estrés, hacen mención al agudo; el cual la respuesta que manifiesta la persona es intensa y suele presentarse de forma rápida además en el contexto del tiempo suele ser limitada superando los recursos de adaptación como las estrategias de afrontamiento; el siguiente es el estrés crónico, se manifiesta prolongadamente y la persona tiene que adaptarse en forma permanente a los nuevos eventos, causando un agotamiento a nivel físico y emocional, el estrés de este tipo, tiende a convertirse en Distress, termino conocido a la incapacidad de enfrentarse a agentes estresores ocasionando un riesgo en la salud física, mental y social. (Lazarus, 1987).

El estrés laboral, es aquella respuesta que el individuo percibe ante situaciones nuevas que se pueden presentar en sus centros laborales, el autor Peiró (1999) nos menciona, que hablar de estrés laboral, es mencionar que existen variables ambientales, que pueden ser variables físicas como sociales, tenemos las características personales que son que son parte de la personalidad y de las experiencias vividas anteriormente y que han manifestado algún grado de estrés, también hacer mención que el estrés ocasiona que el individuo haga uso de algunas estrategias de afrontamiento y que muchas de éstas consecuencias pueden ser negativas y que afecten el rendimiento y productividad laboral a nivel físico, emocional y social.

Además, debemos de mencionar que el tipo de estrés laboral, se ocasiona por exigencias y presiones en el trabajo, por factores que influyen en las emociones que percibe y que afectan al trabajador, ocasionando que se dé una capacidad de respuesta, que logre enfrentar este tipo de estrés; este puede presentarse en todos los ámbitos laborales, profesiones, recurso humano en las distintas áreas de trabajo donde se desempeñe y hasta en el aspecto familiar. Entre las causas más conocidas que fomenta a que se manifieste este problema de salud tenemos las condiciones de trabajo, organización de las tareas asignadas y el esfuerzo y rendimiento que demande cada actividad en los centros laborales. (Martínez Selva, 2004)

Como se mencionaba las consecuencias del estrés laboral pueden generar en el trabajador un gran impacto en su salud y desenvolvimiento de las funciones laborales, afectando el rendimiento y la competencia de la empresa en el mercado (Vilca, 2016). Además, entre las causas que puede desencadenar el estrés laboral podemos mencionar a las internas que son propias de la personalidad del trabajador, a la forma de como pueda manejar sus emociones frente a situaciones nuevas o difíciles de resolver para él y la externas hacen referencia a circunstancias ajenas de la persona, como puede ser el clima laboral, la sobrecarga laboral, problemas familiares. (Maz, 2017)

Entre los factores relacionados al trabajo y al estrés laboral, podemos mencionar que la persona manifiesta un grado de expectativa de acuerdo a sus capacidades y las tareas asignadas en el trabajo, al percibir inseguridad en su capacidad de respuesta y afrontamiento la solución ante los problemas o conflictos generan un desequilibrio y retroceso en el rendimiento laboral. Entre los factores que se plantean que generan estrés en el trabajo, tenemos horarios de trabajo, presiones de tiempo, carga mental, clima organizacional y control de las tareas asignadas. (Martínez 1997)

Así mismo el estrés laboral puede ser clasificado de acuerdo a su grado de intensidad: a) Nivel de estrés laboral bajo, es el más común que experimenta los trabajadores ante situaciones desconocidas o que pueden

ser complicadas de solucionar bajo su perspectiva de ellos, pero que en su efecto son eventos simples que se viven en el día a día. b) Estrés medio; este se da cuando la posibilidad llega hasta un 50% de manifestarse problemas físicos y mentales afectando el desempeño laboral del trabajador. c) Estrés alto, es cuando se considera un riesgo psicosocial en el trabajador, los daños ocasionados son importantes y significativos en la vida del individuo, además la recuperación es compleja y lenta en el trabajador, porque su salud mental, física y social está afectada con severidad. (OMS, 2014).

Entre las bases teóricas también tenemos a los autores Maslach y Jackson (1982), los cuales mencionan que el estrés laboral puede estar conformado en tres grandes dimensiones: el primero es el agotamiento emocional que guarda una gran similitud con la fatiga física o mental, en esta dimensión el sujeto primero manifiesta cansancio, sin percibirlo, pero luego se da cuenta de que las tareas asignadas en el trabajo ya no las desarrolla como antes, por la misma fatiga que es parte del desgaste físico como emocional que siente, y cuyas causas al inicio no las identifica causándole cierta frustración pero una vez que las reconoce buscará la ayuda necesaria para afrontarlo. Además hace referencia que el autora Cristina Maslach quien elaboró un cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory, el cual consta de 22 preguntas, la cual ayuda a determinar el nivel de estrés laboral que está atravesando la persona y que el resultado obtenido será comparado entre las escalas de estrés con un nivel alto, bajo y medio, con la finalidad de plantear acciones de mejora como es en el caso de los trabajadores de salud que realizan labores administrativas o gerenciales, que por la presión de las labores tienen este tipo de problema de salud, y al ser encuestados con el cuestionario mencionado, les será de mucha ayuda para realizar un cambio en las actitudes o comportamientos de afrontamiento al estrés. (Sauter et al., 2015).

Además, está la segunda dimensión que hace referencia a la despersonalización, aquí la persona desarrolla sentimientos y comportamientos negativos hacia las tareas otorgadas por sus superiores y

hacia las personas que se encuentran en su entorno, lo que le permite al trabajador tomar distanciamiento de las circunstancias que colocan en riesgo su integridad biopsicosocial, alejarse emocionalmente de su entorno y de su realidad; estas actitudes en la mayoría de las ocasiones se manifiestan en los trabajadores que sin esfuerzo alguno fueron favorecidos con algún tipo de puesto laboral, el cual aceptaron y ante ellos los encargados les asignan tareas y responsabilidades que muchas veces no se encuentran en capacidad para asumirlos, ocasionando un conjunto de emociones como es el nerviosismo, el miedo y la inseguridad; a la vez causa en el trabajador un cambio en su carácter, mostrando irritabilidad y limitación frente a las obligaciones asignadas cotidianamente, de la misma forma la persona toma la decisión de alejarse de su entorno laboral, como es el caso de sus compañeros de trabajo, hay un aislamiento y un sentimiento de soledad; la persona se siente cohibida y echa la culpa a los clientes o a las personas con las que interactúa por la baja productividad y rendimiento de sus labores, generando una actitud de irritabilidad, hasta muchas veces convirtiéndose en sarcasmo o en un comportamiento ofensivo hacia ellos (Ruiz, 2017).

Y, finalmente, se encuentra la falta de realización personal, la persona se siente sin ánimos y motivación de lograr sus metas a pesar de tener como objetivo el perfeccionamiento de lo que hace y las aspiraciones de mejora a nivel profesional y personal. Esta búsqueda de perfeccionamiento y mejora guarda relación la realización de determinadas actividades laborales, las cuales pueden ser realizadas de manera personal o en forma conjunta con sus compañeros de trabajo. Estos comportamientos o actitudes se relacionan con el sentimiento de falta de motivación, ser conformista, falta de superación y de perseverancia por lo que hace y desea lograr, además la satisfacción que siente al hacerlas es negativa y de frustración; llegando experimentar sentimientos de fracaso en la obtención de las satisfacciones personales, laborales, familiares y sociales, que todo individuo desea lograr obtener. (Chávez & Quito, 2019).

Por otro parte, el afrontamiento está tiene diferentes definiciones, pero siempre relacionadas al estrés. El estrés es el genera siempre situaciones emocionales desagradables o difíciles de manejar para la persona, por ende, el objetivo del afrontamiento es crear estrategias de cómo afrontar situaciones nuevas o desagradables que influyan negativamente en el desempeño de actividades que la persona realiza cotidianamente (Silva, 2016). El principal apoyo para saber cómo hacer frente a las consecuencias generadas por el estrés en todos sus aspectos, es conocer la manera de cómo afrontarlo sea de forma personal o con las personas que se encuentran es su entorno como por ejemplo amigos, compañeros de trabajo y familiares, para que de esta manera ayude a mejorar el desempeño y rendimiento del individuo en el campo laboral y según las funciones laborales asignadas. (Silva, 2016). Asimismo, (Hernández et al. 2007) planteó que el afrontamiento comúnmente es definido como la capacidad que tiene la persona para anticiparse ante las situaciones difíciles o nuevas que tiene que enfrentar, permitiendo que dicha situación sea mejor llevada y solucionada disminuyendo el estrés que puede demandar.

Para el autor Burke (1971), las estrategias o acciones de afrontamiento que deben de siempre conocerse para ser colocados en práctica son por ejemplo relacionarse e interactuar con diferentes personas de las cuales uno pueda aprender a cómo manejar ciertas situaciones de estrés; desarrollar actividades laborales de manera continua y segura las cuales contribuyan adquirir experiencia y desarrollo de habilidades, en otras palabras, mantener siempre la mente ocupada y el tiempo libre con el que se cuenta, sea utilizada para llevarse a cabo actividades que estén al margen de la rutina habitual como por ejemplo hacer actividades laborales fuera del horario de trabajo; ser partícipes de nuevas estrategias para dar resoluciones a diferentes problemáticas; disminuir el estrés, es decir, evitar en lo posible toda exposición o riesgo que genere situaciones desagradables para el individuo. (Torres, 2007)

En forma resumida, podemos mencionar que cuando se habla de afrontamiento se hace énfasis al conjunto de estrategias organizadas o esfuerzos que el individuo da como respuesta para lograr enfrentar de manera adecuada y correcta una nueva situación o que sea difícil de afrontar, por no llamarla negativa para ella. Además, en este tema, se debe de mencionar a los factores internos y externos para poder lograr el uso correcto de estas estrategias de afrontamiento; sin embargo, a veces estas situaciones de afrontamiento no son conocidas por la persona, en la cual debe hacer uso de toda su capacidad de respuesta para obtener el equilibrio frente a estas situaciones que demandan un alto nivel de estrés. En la actualidad, las estrategias de para afrontar situaciones nuevas o difíciles para las personas, cumplen un rol muy importante ante las situaciones de estrés, porque permite convertir una situación desagradable en un evento más fácil de manejar y solucionar (Macías et al.,2013).

Hoy en día, las estrategias de afrontamiento son numerosas y sirven de ayuda y apoyo para poder superar el estrés, las cuales son manejadas por las personas de acuerdo a como ellas se sientan tanto físicas y mentalmente. La manera de cómo se coloquen en práctica y como se utilicen estas estrategias, dependerá del tipo de factor o circunstancia que demande el grado de estrés, al que se enfrente el individuo. Entre los modelos teóricos tenemos al autor Carver et al. (1989), quien manifiesta la siguiente afirmación, que el afrontamiento se presenta de tres dimensiones: a) cuando el individuo se en el centra en el problema buscando las formas de cómo solucionarlo; b) cuando se centra en la emoción, al querer solución el problema muchas veces el individuo experimenta sentimientos por ejemplo de ansiedad, miedo o presión, teniendo los recursos suficientes para poder solucionarlo pero el individuo desconoce de su capacidad y potencialidad ; y c) cuando está centrado en la evitación; la persona trata de evadir el problema y el conjunto de emociones que experimenta, se siente frustrado e inseguro de afrontar los problemas además, plantea 15 estrategias, que los personas pueden conocer y utilizarlas cuando se encuentren ante situaciones estresantes que pongan en riesgo su salud física, mental y social. (Folkman et al., 1984)

Según los enfocados en el problema, se pueden utilizar las estrategias siguientes: el denominado afrontamiento activo y constante donde el individuo no tenga miedo a enfrentar situaciones nuevas; la planificación de actividades de mejora con capacidad de respuesta ante situaciones desagradables, la eliminación de actividades de distracción que no permitan que la persona tome atención y se concentre en las tareas asignadas, refrenar el afrontamiento, buscar soporte social y familiar. Por otra parte tenemos a los que están enfocados en la emoción, la persona siente necesidad de un apoyo por parte de su entorno (sociedad y familia) ante una situación que le está generando un daño emocional, la reinterpretación positiva y crecimiento; en segundo lugar, la aceptación de que esta situación o evento nueva va hacer parte de su vida de una manera habitual o hasta donde pueda superarla; además el individuo debe tomar conciencia de sus emociones y tratar de liberarlas, aunque pueda ser difícil y se necesite de mucha perseverancia y esfuerzo para resolverlos, puesto que se deberá luchar contra los estigmas de la propia persona, teniendo que la persona expresar todas las emociones que generan desagrado o dificultad para poder entender; buscar ayuda en la religión para poder encontrar algún poyo de espiritualidad y calma ante los problemas. (Castagnetta, 2019).

Finalmente, los enfocados a la evitación, el individuo se desconecta mentalmente de los problemas, se presenta cuando hay una distracción frente a un conjunto de eventos o situaciones que lo apartan del estrés que estaba experimentando, hay un sentido de negación, a creer que lo está enfrentando no es real, o que los factores que causan el estrés no existen; aquí el sentido de humor y alegría serán buenas estrategias de afrontamiento ante situaciones desagradables o difíciles mucho mejor será cuando los problemas se tomen de la mejor manera, también se puede hacer mención al desconexión conductual, este tiene como propósito a que el individuo se distancie o aleje de las situaciones que le generan estrés, pero muchas veces este tipo de estrategia es tomado con la actitud errónea de que los problemas no tienen solución o el individuo toma la decisión de no hacer nada por solucionarlos, sino se vale del consumo de bebidas o sustancias

que atenten contra su salud, pero para el enfocadas en buscar una solución o alivio dichas emociones causadas por el estrés (Castagnetta, 2019).

El Cuestionario que evalúa las estrategias de Afrontamiento de COPE, hace mención a un tipo de instrumento, que fue elaborado en el país de los Estados Unidos, los autores creadores de este importante cuestionario utilizado para numerosos estudios de investigación es Carver, Scheier & Weintraub (1989), el cual estuvo conformado por 52 preguntas y posteriormente fue adaptada por el autor español de nombre Crespo M. y Cruzado J.A. en el año 1997. Además, este instrumento fue adaptado en el país de Perú, en el año 1966, por el autor Casuso, obteniendo que la confiabilidad del cuestionario, utilizando el Alfa de Cronbach fue de 0.68; y los relacionados a la dimensión enfocada en el problema se obtuvo 0.75, la dimensión enfocada en la emoción 0.86, y la estrategia enfocada en la evitación 0.77. (Carver et al, 1989)

Por otro lado, cabe mencionar y resaltar que el estrés en el trabajo influye y repercute de manera importante y directa en la salud biopsicosocial del trabajador, viéndose afectado su rendimiento y desempeño laboral. Los eventos nuevos o desagradables en el ámbito laboral, en cualquiera de sus áreas de trabajo, requiere de bastante esfuerzo y dedicación por parte de los individuos para superarlos, los cuales ante estas circunstancias, deben hacer uso de su capacidad de respuesta, de los mecanismos o estrategias de afrontamiento que sean adecuadas y que puedan ser manejados a tiempo antes que el trabajador tenga un impacto en su estado de salud mental y físico, el cual ocasione comportamientos que no sólo se vea afectado rendimiento y desempeño laboral sino que atente contra su propia salud, mediante la manifestación de enfermedades o complicaciones y, en otras situaciones más complejas, se ocasione en la persona un cuadro de ansiedad y depresión crónica. En una sociedad desarrollada y globalizada, como la que vivimos hoy en día, exige en las personas cada vez más preparación y potencialidades que muchas veces sobrepasan a la capacidad y habilidad que las personas poseen pero que sin embargo tratan de esforzarse por dar a la medida de

lo requerido, colocando a prueba su eficacia y eficiencia, manejar el grado de tolerancia y empatía ante situaciones nuevas y colocando en práctica un nivel alto de profesionalismo (Palma, 2018).

Por otra parte, ante la emergencia sanitaria de pandemia contra la COVID-19, que estamos atravesando hoy en día, el ámbito laboral ha cambiado, los profesionales al servicio de la salud, que se encuentran luchando en la primera línea de acción, en todas las áreas de batalla como es el caso los que trabajan realizando labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud La Libertad, son víctimas de agentes estresores como son la preocupación al contagio, la sobrecarga laboral ya que muchos de los trabajadores se encuentran en modalidad de trabajo remoto es decir desarrollan actividades desde casa y otros presenciales, acudiendo todos los días a laborar con un horario de trabajo agotador, bajo mucha presión y enfrentando situaciones desagradables, muchas veces por el trato de los usuarios que son exigentes e incomprensibles a la realidad que estamos viviendo. Las condiciones laborales ante esta crisis de salud, no son adecuadas y seguras, muchos de estos centros laborales no estaban preparados para enfrentar una gran pandemia, el gran impacto de la COVID-19 ha generado no sólo un alto nivel de estrés en la población a nivel mundial sino también ha causado cambios en las emociones y comportamientos de las personas como problemas de salud físicos como es el caso de los profesionales de salud, que siguen en la lucha y la perseverancia por proteger a todas las personas, familias y comunidad.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

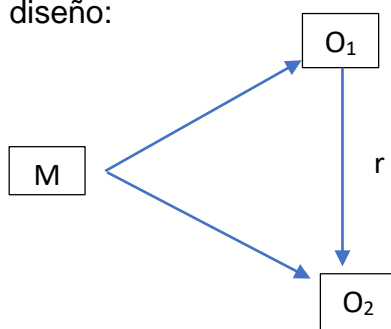
Tipo de investigación

Por su finalidad es de tipo aplicada, porque permite la resolución de problemas prácticos además el conocimiento que se genera tiene como objetivo dar solución a problemas específicos de la realidad, siendo sus resultados de aplicación inmediata a la problemática planteada; por su carácter de medida es de tipo cuantitativo, porque hace uso de un análisis deductivo, las variables en estudio podrán ser medidas y cuantificadas, se lleva a cabo a través de la estadística, y de la medición con valores numéricos para la obtención de los resultados y de esta manera corroborar una hipótesis formulada, y por su alcance temporal es de corte transversal, porque permite analizar el problema de investigación en un determinado momento, se puede hacer uso de un corte en un periodo determinado. (Hernández, Sampieri, & Mendoza, 2019).

Diseño de investigación

Es no experimental por qué al realizar el análisis de las variables esta no son manipuladas intencionalmente además está enfocada en que la observación de los fenómenos se da en su realidad natural para luego ser analizadas, asimismo es descriptivo - correlacional, porque se recogió la información acerca de las variables de estudio de una forma independiente para que seguidamente se logre determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables. (Hernández & Baptista, 2018).

Esquema del diseño:



Donde:

M : Trabajadores de la Gerencia Regional de Salud

O₁ : Observación de la variable estrés laboral

O₂ : Observación de la variable afrontamiento del estrés

r : Relación entre variables

3.2. Variable y Operacionalización de las variables

Variable 1: Estrés Laboral (anexo 16)

Dimensiones:

- ✓ Desgaste emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Variable 2: Estrategias de Afrontamiento (anexo 16)

Dimensiones

- ✓ Enfocados en el problema
- ✓ Enfocados en la emoción
- ✓ Enfocados en la evitación

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Personal de salud con labores administrativas que pertenezcan a la Gerencia Regional de Salud La Libertad, que representa a 276. Se entiende como población a la totalidad de integrantes que forman un grupo, todos con las mismas características similares. (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterio de inclusión

- Personal de salud con labores administrativas que labora en la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

- Personal de salud con labores administrativas con más de un año de antigüedad.
- Personal de salud con labores administrativas de ambos sexos.
- Personal de salud no debe padecer problemas psicológicos o psiquiátricos al momento de aplicar las encuestas del estudio.

Criterio de exclusión

- Personal de salud que realiza labores administrativas que no deseen participar.
- Personal de salud que no realice labores administrativas.
- Personal de salud que no labore en la Gerencia Regional de Salud La Libertad.
- Personal de salud que realice labores administrativas pero que se encuentre de permiso por salud.

Muestra

Es un parte de la población, que tiene las mismas características, por ende, los resultados obtenidos de la muestra permiten la universalidad de los demás elementos que conforman la población (Hernández et al., 2014).

Se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio simple por considerar a todos los elementos como un único grupo:

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{e^2 (N-1) + z^2 P Q}$$

Donde:

N: tamaño de la población (276)

n: tamaño de la muestra (?)

p: probabilidad de que ocurra el evento estudiado (0.50)

q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (0.50)

z: parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (1.96)

e: error de estimación máximo aceptado (0.05)

Reemplazando los valores

$$n = \frac{1,96^2 \times 278 \times 0,50 \times 0,50}{0,05^2 \times (278-1) + 1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}$$

La muestra estuvo conformada por 162 trabajadores que representa al 58.7% de la población del estudio

Muestreo: El muestreo de estudio es del tipo probabilístico, se utilizó el muestreo aleatorio simple al considerarse a la población por sus características como un solo grupo, este procedimiento permitió determinar la muestra para el estudio.

Unidad de análisis: Lo constituyen cada uno del personal de salud con labores administrativas que labora en la Gerencia Regional de Salud La Libertad. La unidad es el elemento que forma parte de la población o muestra

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada para los dos instrumentos fue la encuesta, los cuales ayudaron en la recolección de datos, siendo aplicadas al personal de salud con labores administrativas que cumplían los criterios de inclusión y se encontraban laborando en la Gerencia Regional de Salud La Libertad que, se utilizó la plataforma Google Form y correo electrónico personal debido al contexto de salud que nos encontramos actualmente.

Instrumentos

Se utilizó como instrumentos de estudio dos cuestionarios, que permitió recolectar los datos: el primer cuestionario permitirá medir el nivel de estrés laboral, y el otro para conocer las estrategias de afrontamiento.

El instrumento para la variable estrés laboral corresponde al cuestionario de Maslach Burnout Inventory, elaborado por Christina Maslach en el año 1986, las proposiciones están relacionadas a la percepción

emocional y cognitivos del trabajador con su entorno laboral; y fue adaptado por la autora Ninatanta 2021. El cuestionario consta por 22 afirmaciones, siendo modificadas 10 enunciados, los cuales fueron distribuidos en 3 dimensiones: a). agotamiento personal con 9 ítems, b). despersonalización con 5 ítems y c). falta de realización personal con 8 ítems. Todos los ítems tenían 5 opciones medibles en escala Likert, que oscila entre nunca (0) a muy frecuentemente (6). **(ver Anexo 1)**

Los niveles considerados para medir el estrés laboral y sus dimensiones, son: bajo, moderado y alto (anexo 9).

Asimismo, en lo que respecta a las estrategias de afrontamiento, se optó por el cuestionario sobre Escala de afrontamiento BriefCope 28, fue adaptado por Ninatanta 2021, estuvo conformada por 30 afirmaciones siendo modificadas 10 enunciados, los cuales fueron organizado en 3 dimensiones a). enfocados en el problema 10 afirmaciones sencillas y fáciles de entender, b) enfocados a la emoción con 10 afirmaciones que el trabajador manifestara su sentir ante los problemas que pueden demandarle algún grado de estrés, y finalmente c) enfocados a la evitación con 10 afirmaciones. Tiene 4 opciones utilizando una escala Likert que considero nunca (0) a siempre (3). **(ver Anexo 2)**

Los niveles considerados para medir el afrontamiento con sus dimensiones son: inadecuada, moderado y adecuada. Evaluaremos lo establecido aplicando Barenos Statones. (anexo 9)

Validación y confiabilidad

Una de las maneras de evaluar la validez de contenido de los instrumentos es la opinión o criterios de los expertos con respecto al contenido, dicha evaluación permite mejorar los instrumentos y poder obtener una validez aceptable para proceder a su aplicación. (Vara, 2012).

Los cuestionarios fueron validados por tres expertos investigadores conocedores de las variables de la investigación que determinaron que el instrumento es aplicable. La medición de la confiabilidad de los dos

instrumentos se consideró a un grupo de personas (piloto) conformado por 20 trabajadores de la Gerencia Regional, al considerarse una escala de Likert, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para efectuar la medición. (ver anexo 3)

Ficha Técnica 1 Estrés laboral

Título:	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory			
Autor:	Christina Maslach en el año 1986			
Año:	2021			
Versión	Maslach 1986, adaptado por Ninatanta, 2021 para el presente estudio.			
Sujetos de aplicación	Personal de salud con labores administrativas que pertenezcan a la Gerencia Regional de Salud La Libertad			
Tipo de administración	Encuesta autoadministrada			
Duración	12 minutos			
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 7 alternativas de respuestas.			
Campos de aplicación	Gerencia Regional de Salud La Libertad.			
Validez	<p>Validez de contenido y estructura</p> <p>La prueba fue sometida a Juicio de 3 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia, claridad y pertinencia.</p> <p>Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.</p>			
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 trabajadores de la Gerencia Regional de Salud.</p> <p>Encontrando: Alfa de Cronbach de 0,920</p>			
Conclusión	Visto lo concordado por los Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.			
Categorías		bajo	moderado	alto
	General	54 - 62	63 - 76	77 - 85
	Desgaste emocional	18 - 23	24 - 32	33 - 36
	Despersonalización	9 - 11	12 - 21	22 - 29
	Realización personal	15 - 19	20 - 27	28 - 33

Ficha Técnica 2 Estrategias de afrontamiento

Título:	Cuestionario sobre Escala de afrontamiento BriefCope 28			
Autor:	Carver, Scheier y Weintraub			
Año:	2021			
Versión	Cuestionario sobre Escala de afrontamiento BriefCope 28, 1997, adaptado por Ninatanta, 2021 para el presente estudio.			
Sujetos de aplicación	Personal de salud con labores administrativas que pertenezcan a la Gerencia Regional de Salud La Libertad			
Tipo de administración	Encuesta autoadministrada			
Duración	12 minutos			
Normas de puntuación	Se aplica escala de Likert con 5 alternativas de respuestas.			
Campos de aplicación	Gerencia Regional de Salud La Libertad.			
Validez	<p>Validez de contenido y estructura</p> <p>La prueba fue sometida a Juicio de 3 Expertos que calificaron la prueba bajo el formato de V-Aiken, haciendo uso de los criterios coherencia, claridad y pertinencia.</p> <p>Los Jueces expertos reportaron un Coeficiente de concordancia positiva mayor del 90%.</p>			
Confiabilidad	<p>Se aplicó una prueba piloto en 20 trabajadores de la Gerencia Regional de Salud.</p> <p>Encontrando: Alfa de Cronbach de 0,933</p>			
Conclusión	Visto lo concordado por los Jueces Expertos y los resultados de la prueba piloto, se concluye que el Cuestionario es apto para aplicarse en el presente estudio.			
Categorías		adecuado	moderado	inadecuado
	General	58 - 67	68 - 78	79 - 83
	Enfocado en problema	18 - 23	24 - 30	31 - 39
	Enfocado en emoción	21 - 23	24 - 29	30 - 32
	Enfocado en evitación	9 - 15	16 - 21	22 - 24

3.5. Procedimientos

Se solicitó los permisos respectivos a la Gerente Regional De Salud – La Libertad, luego se accedió a la nómina del personal de salud que realiza labores administrativas, se seleccionó la muestra con los criterios de inclusión, se identificó los correos al cual se enviarán los instrumentos en Google Form para su participación voluntaria, se procede elaborar los cuestionarios indicando previamente el consentimiento informado para proceder finalmente a enviar vía correo electrónico.

Los cuestionarios requirieron un promedio de 12 minutos para su resolución. Luego de obtener los dos cuestionarios resueltos por los participantes, se continúa con la elaboración de la base de datos, posteriormente hacer la realización de las tablas haciendo uso del programa estadístico SPSS v25 y finalmente culminar con la discusión, recomendaciones y conclusiones de mi trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La información fue cuantificada estadísticamente para proceder aplicar los procedimientos estadísticos necesarios según la hipótesis y objetivos planteados. Se utilizó el programa estadístico SPSS v25 que facilitaron la aplicación y obtención de los resultados. La metodología utilizada fue procedimiento de estadística descriptiva e inferencial. Según la orientación de los objetivos se tuvo que resumir la información en tablas y figuras estadística a fin de describir las variables.

Para la hipótesis planteada, se efectuó el análisis del comportamiento de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, al obtener información de 162 trabajadores. Y se procedió a obtener el coeficiente de Spearman para medir la relación entre las variables. Los rangos e interpretación de los coeficientes de correlación basados en el autor Fisquerra, indica los niveles y rangos de: muy alta (0.80 a 0.99), alta (0.60 a 0.79), moderado (0.40 a 0.59), baja (0.20 a 0.39), muy baja (0.01 a 0.19).

3.7.Aspectos éticos

El investigador ante la necesidad de buscar respuestas ante distintas problemáticas encontradas en su entorno, da inicio con la elaboración de numerosas investigaciones, que para su desarrollo necesita de la participación voluntaria de las personas que son parte de su muestra de estudio, para ello se necesita colocar en práctica principios éticos y pautas que permitan proteger y darle seguridad a la persona encuestada, que gracias a sus opiniones, se logre obtener unos resultados confiables y válidos para el término del estudio; ante lo mencionado, se hace referencia, a tres principios éticos muy importantes, que fueron planteados ante situaciones que atentaban contra la integridad física y moral de los seres humanos y las cuales están enfocadas a la investigación de tipo científica

El primero es el respeto hacia las personas; ser autónomos brindando su libre opinión, el cual debe ser escuchado, respetado y valorado por los demás, además da la confirmación o rechazo de su participación voluntaria a través del consentimiento informado que permita informar detalladamente el objetivo de la investigación y la confianza de que el instrumento de estudio aplicado es anónimo ; también tenemos el principio de beneficencia, el cual menciona que se deben de respetar las decisiones de las personas como velar por su integridad, sin prejuicios y se trate a la persona con humanidad y tenemos el principio de justicia, todas las personas son iguales y deben ser tratadas de igual manera.(Belmont, 2013)

Para garantizar la confiabilidad y genuinidad de este estudio de investigación, se hará uso del software digital denominado Turnitin, el cual permitirá evidenciar y comprobar en forma exacta y precisa el porcentaje de similitud y originalidad que tiene el trabajo de investigación llevado a cabo con relación a estudios de investigación desarrollados anteriormente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de estrés laboral según dimensiones en el personal de la Gerencia de Salud La Libertad.

Variable / dimensión	puntuación	niveles	personal	
			n	%
V. Estrés laboral				
	77 - 85	Alta	95	58,6
	63 - 76	Medio	55	34,0
	54 - 62	Bajo	12	7,4
D. Desgaste emocional				
	33 - 36	Alta	80	49,4
	24 - 32	Medio	74	45,7
	18 -23	Bajo	8	9,9
D. Despersonalización				
	22 - 29	Alta	87	53,7
	12 - 21	Medio	59	36,4
	9 - 11	Bajo	16	9,9
D. Falta realización personal				
	28 - 33	Alta	54	33,3
	20 - 27	Medio	89	54,9
	15 - 19	Bajo	19	11,7

Nota: Base de datos

En la tabla 1 se evidencia que el estrés laboral que predominó en la mayoría de los trabajadores es alto (58,6%), seguido por el nivel medio (34,0%) y bajo (7,4%).

A nivel dimensional, en la dimensión desgaste emocional que predominó en los colaboradores es alto (49,4%), seguido por el nivel medio (45,7%) y bajo en el 9,9%. Con respecto a la dimensión despersonalización predominó en los colaboradores es alto (53,7%), seguido por el nivel medio (36,4%) y bajo (9,9%). Y finalmente, la dimensión falta de realización personal predominó el nivel medio en el 54,9% de colaboradores, seguido por el nivel alta y baja en el 33,3% y 11,7% respectivamente

Tabla 2

Estrategias de afrontamiento según dimensiones en el personal de la Gerencia de Salud La Libertad.

Variable / dimensión	puntuación	niveles	personal	
			n	%
V. Estrategias de afrontamiento	79 - 83	Adecuada	39	24,1
	68 - 78	moderada	23	14,2
	58 - 67	inadecuada	100	61,7
D. Enfocados en el problema				
	31 - 39	Adecuada	28	17,3
	24 - 30	moderada	40	24,7
	18 -23	inadecuada	94	58,0
D. Enfocado en la emoción				
	30 - 32	Adecuada	28	17,3
	24 - 29	moderada	41	25,3
	21 - 23	inadecuada	93	57,4
D. Enfocado en la evitación				
	22 - 24	Adecuada	47	29,0
	16 - 21	Moderada	59	36,4
	9 - 15	inadecuada	56	34,6

Nota: Base de datos

En la tabla 2 se evidencia que las estrategias de afrontamiento que predominó en la mayoría de los colaboradores es inadecuada (61,7%), seguido con el nivel adecuado (24,1%) y moderada (14,2%).

A nivel dimensional, en la dimensión enfocados en el problema predominó el nivel inadecuado (58,0% colaboradores), seguido con el nivel moderado (24,7% colaboradores) y adecuado (17,3% colaboradores). Con respecto a la dimensión “enfocados en la emoción” predominó en los colaboradores el nivel inadecuado (57,4%), seguido por el nivel moderado (25,3%) y adecuado (17,3%). Y finalmente, la dimensión enfocada en la evitación predominó el nivel moderado 36,4% de colaboradores, seguido del nivel inadecuada e adecuado en el 34,6% y 29,0% respectivamente

Tabla 3

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de la Gerencia de Salud La Libertad.

			estrategias de afrontamiento			Total
			adecuada	moderado	inadecuada	
estrés laboral	alta	21 13%	2 1,2%	21 13%	72 44,4%	95 58,6%
	bajo	0 0,0%	12 7,4%	0 0,0%	0 0,0%	12 7,4%
	medio	2 1,2%	25 15,4%	2 1,2%	28 17,3%	55 34,0%
Total	Recuento		27	27	100	162
	% del total		14,2%	14,2%	61,7%	100,0%

Prueba de Spearman R = -0,608

significancia P=0,00 <0,050

Nota: Base de datos

En la tabla 3 se observa que el valor de significancia obtenido de las puntuaciones es inferior al nivel de significancia estándar ($p=0,00 <0,050$). Ello implica rechazar la hipótesis nula y acepta la existencia de la relación inversa con nivel moderado entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento según la prueba de Spearman $r = -0,608$. Es decir, al aumentar el estrés laboral, disminuyen las estrategias de afrontamiento que utilizan los colaboradores en la entidad, o viceversa.

V. DISCUSIÓN

El estrés es un problema de salud pública, que afecta a las personas a nivel mundial, no hace distinción de género, sexo, edad u otra índole; suele generar comúnmente consecuencias que coloquen en riesgo la salud física y emocional; es una respuesta del organismo frente a eventos desconocidos, exigencias o demandas que sobrepasan los recursos o capacidades de las personas para enfrentar el estrés que puede ser de nivel alto, moderado y bajo; el autor (Selye, 1973), nos menciona que el entorno que lo rodea, el cambio físico y emocional según las etapas de vida y los pensamientos que experimenta la persona frente a situaciones desconocidas o complejas, ocasiona que el cuerpo manifiesta un conjunto de reacciones fisiológicas para enfrentar los agentes estresores.

Asimismo, los resultados obtenidos en mi trabajo de investigación, corrobora que el estrés laboral que predominó en la mayoría de los trabajadores es alto (58,6%), seguido por el nivel medio (34,0%) y un nivel bajo (7,4%). A nivel dimensional, en la dimensión desgaste emocional que predominó en los colaboradores es alto (49,4%), seguido por el nivel medio (45,7%) y bajo en el 9,9%. Con respecto a la dimensión despersonalización predominó en los colaboradores es alto (53,7%), seguido por el nivel medio (36,4%) y bajo (9,9%). Y finalmente, la dimensión falta de realización personal predominó el nivel medio en el 54,9% de colaboradores, seguido por el nivel alta y baja en el 33,3% y 11,7% respectivamente. **(tabla 1)**

Las estrategias de afrontamiento que predominó en la mayoría de los colaboradores son inadecuadas (61,7%), seguido con el nivel adecuado (24,1%) y moderada (14,2%). A nivel dimensional, en la dimensión enfocados en el problema predominó el nivel inadecuado (58,0% colaboradores), seguido con el nivel moderado (24,7% colaboradores) y adecuado (17,3% colaboradores). Con respecto a la dimensión “enfocados en la emoción” predominó en los colaboradores el nivel inadecuado (57,4%), seguido por el nivel moderado (25,3%) y adecuado (17,3%). Y finalmente, la dimensión enfocada en la evitación predominó el nivel moderado 36,4% de

colaboradores, seguido del nivel inadecuada e adecuado en el 34,6% y 29,0% respectivamente. **(tabla 2)**

Por otro lado, el estudio de investigación por el autor (Rodríguez, 2016), el cual planteó como objetivo principal determinar la correlación que se evidencia entre el estrés laboral del personal de salud que realiza labores administrativas y el síndrome de burnout, en el Hospital Cayetano Heredia, con los resultados obtenidos se demostró que el personal de salud padece de un nivel de estrés medio con un 48%, afirmando que el entorno laboral en que se encuentran y las estrategias de afrontamiento son moderadamente adecuadas, estos aspectos son muy importantes para que los profesionales al servicio de la salud logren manejar sus emociones, por lo que se hace hincapié a que se debe reforzar las acciones de repuesta ante el estrés en los profesionales de salud con labores administrativas en el Hospital Cayetano Heredia.

Por lo tanto, cabe resaltar que el personal de salud puede desempeñarse laboralmente en diferentes áreas de servicio, como es lo asistencial y en lo administrativo, cada función asignada puede demandar de un nivel de estrés alto, bajo y medio pero depende de las estrategias de afrontamiento que pueda colocar en práctica para saber manejarlo, en el área administrativa en el que se desenvuelve el personal de salud que ha conformado parte de la muestra de estudio; el trabajar bajo presión y con una sobrecarga laboral en la mayoría de oportunidades puede afectar como solucionar un problema, afectándolo emocionalmente por no saber cómo evitar la tensión emocional causado por una situación, que en muchas ocasiones son fáciles de resolver.

El autor (Macías, 2013) menciona, que la persona al ser víctima de estrés como es en el contexto laboral, enfrenta un conjunto de respuestas o reacciones físicas y emocionales, en la mayoría de oportunidades coloca en riesgo su integridad biopsicosocial, para esto se debe de manejar adecuadamente acciones organizadas que permitan enfrentar de manera adecuada y correcta una evento nuevo o complejo. En un trabajo de investigación de los autores (Paris et al, 2016), que plantearon como objetivo

de medir las estrategias de afrontamiento ante el estrés que se puede presentar en el personal médico en el ámbito administrativo se obtuvo que las estrategias para manejar el estrés son inadecuadas como por ejemplo automedicarse para evadir los problemas, toman bebidas alcohólicas o fuman cigarrillos excesivamente, entre otros.

El autor (Selye, 1973) también nos menciona que el estrés laboral, es una respuesta ante las exigencias que suelen presentarse muchas veces por parte los funcionarios o áreas jerárquicas hacia al personal contratado, además influye las condiciones de trabajo, las capacidades y conocimientos que el trabajador tiene frente a las funciones asignadas, y la seguridad y confianza de ser un recurso importante en dicha organización; pero el estrés laboral guarda una relación muy directa con las estrategias de afrontamiento, la persona al saber manejar sus emociones ante el estrés presentado, no colocara en riesgo su salud física y mental al contrario actuará de una manera positiva para que logre alcanzar sus metas y llegue a conocer sus potencialidades y capacidades; así lo experimenta el personal de salud que se encuentra laborando en entidades ya sea de ámbito asistencial o administrativo.

Asimismo, en mi estudio de investigación se observa que todos los valores de significancia son inferiores al nivel de significancia estándar ($p < 0,050$), quiere decir que: Existe evidencia estadística que existe relación entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones desgaste personal ($r = -0,420$), despersonalización ($r = -0,447$), falta de realización personal ($r = -0,447$) del personal de la entidad, en el nivel moderado e inverso. Es decir, que al aumentar el estrés laboral (desgaste personal, despersonalización, falta de realización personal) disminuyen las estrategias de afrontamiento en los colaboradores, o al disminuir el estrés laboral (desgaste personal, despersonalización, realización personal) incrementan las estrategias de afrontamiento en los colaboradores

Además, tenemos al autor (Ramírez, 2017), quién corrobora con su estudio de investigación sobre los estilos de afrontamiento al estrés y

motivación laboral en el personal de salud que realiza labores administrativas en la Microred Ate III 2017, obtuvo como resultado que si existe una relación significativa entre las variables, sobre los estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral; de la misma forma mi trabajo de investigación confirma que las estrategias de afrontamiento se relacionan de manera alta y directa con las dimensiones falta de realización personal ($r=0,491$ y $p=0.028<0.050$) pero que las dimensiones desgaste emocional y despersonalización no existe relación con las estrategias de afrontamiento ($r=0,379$ y $p=0.099<0.050$; $r=0,491$ y $p=0.028<0.050$). **(anexo 15)**

De la misma forma, en el estudio de investigación de la autora (Malo, 2020); la cual desarrollo un trabajo de investigación sobre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores de salud que laboran en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú durante tiempos COVID-19. 2020, obteniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.925, aceptando la hipótesis de relación entre ambas variables (directa y significativa); corroborando que el estrés laboral puede ser un problema de salud que atente contra la integridad física y emocional de las personas, pero si se sabe manejar con estrategias de afrontamiento adecuadas, dicho estrés se convertirá en un aspecto positivo para la persona, logrando demostrar sus capacidades y potencialidades; asimismo el presente trabajo de investigación afirma con los resultados obtenidos, con la prueba de Kolmogorov-Smirnov **(anexo 15)**, que el estrés laboral y estrategias de afrontamiento se relacionan significativamente ($p=0.005<0.050$), con coeficiente de correlación Pearson de ($r =-0,608$); es decir, al aumentar el estrés laboral, disminuyen las estrategias de afrontamiento que utilizan los colaboradores en la entidad, o viceversa. **(tabla 3)**

Finalmente, el estrés laboral es un problema de salud que muchas personas son víctimas de padecerlo, como es el caso del personal de salud, que entre las actividades que realiza como funciones administrativas, sufren de un nivel de estrés alto, no manejando las estrategias de afrontamiento de una manera adecuada, viéndose afectado psicosocialmente.

VI. CONCLUSIONES

1. El estrés laboral en el personal con labores administrativas en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, el resultado obtenido es un nivel de estrés alto (58,6%). Las dimensiones que conforman la variable para su medición tenemos el desgaste emocional y despersonalización con un nivel medio y falta de realización personal con un nivel alto.
2. La estrategia de afrontamiento es inadecuada en los colaboradores (61,7%). En el manejo de dichas estrategias, las dimensiones “enfocados en el problema”, “enfocados en la emoción” son inadecuados, en la dimensión “enfocado en la evitación” es moderado.
3. El estrés laboral y estrategias de afrontamiento se relacionan de manera moderada inversa significativamente ($r=-0,608$, $p<0.050$). Es decir, al aumentar el estrés laboral, disminuyen las estrategias de afrontamiento que utilizan los colaboradores en la entidad, o viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Coordinar, implementar y/o planificar sesiones de capacitación mensuales y trimestrales, sobre temas enfocadas a la prevención y manejo del estrés laboral y estrategias de afrontamiento, con la finalidad de evitar los problemas de salud a nivel físico, mental y social.
2. Elaborar un programa de intervención, con apoyo del Área de Salud Mental; con acciones que cumplan la función de ser de tipo preventivo y promocional, dirigidos a todo el personal de salud que labora en Gerencia Regional de Salud de la Libertad con el objetivo de disminuir la tensión emocional y el nivel de estrés que se ocasiona en el contexto laboral.
3. Coordinar con el Área de Salud Ocupacional y Salud mental, para que se realice evaluaciones continuas a cada trabajador con apoyo de especialistas de psicología, con el objetivo de identificar el manejo de las emociones y autocontrol que adopta ante cada situación que está expuesto de acuerdo a las funciones que desarrolla, con el fin de reforzar las estrategias de afrontamiento evitando conductas inapropiadas al tener un contacto directo con los usuarios o compañeros de trabajo.
4. Establecer un grupo de respuesta en cada área de trabajo, para que cumpla la función de apoyo y soporte frente a distintos conflictos que puedan presentar ya sea de índole laboral o persona, con el objetivo de ayudar a los trabajadores a la búsqueda de soluciones y brindarles un equilibrio emocional, transmitiéndoles que la unión hace la fuerza.
5. Implementar el Área de Clima Organizacional, con responsables que brinden talleres de aprendizaje sobre ejercicios, estrategias, actividades que influyan al manejo óptimo del estrés laboral.

REFERENCIAS

- Amarís Macías, M., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico (Vol.30). <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Belmont. (2013). Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. *Revista Médica Herediana*, 4(3). <https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>
- Betancourt Delgado, M. T., Domínguez Quije, W. F., Peláez Flores, B. I., & Herrera Velázquez, M. del R. (2020). Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Área de Uci Durante La Pandemia De COVID -19: Estrés Laboral durante la Pandemia de Covid-19. *UNESUM-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN2602-8166,4(3),41-50.
<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Carver, C. Scheier, S. y Weintraub, F. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56(2), 267 - 283
- Castagnetta, O. (2019). Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos. *Psicología y mente*.
<https://psicologiymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
- CDC. (2020). Salud mental y cómo sobrellevar la situación durante el COVID-19. Centros para el control y Prevención de las Enfermedades. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>
- Deary, I. J., Blenkin, H., Agius, R. M., Endler, N. S., Zealley, H., & Wood, R. (2017). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, 87(1), 3-29.
- Chávez, K., & Quito, J. (2019). Estrategias de prevención y afrontamiento del síndrome de burnout en estudiantes del internado rotativo de las carreras de medicina y enfermería.
<http://dSPACE.unach.edu.ec/bitstream/51000/5433/2/unach-ec-fcs-enf-2019-guia-0006-1.pdf>

Chipana, M. (2017). Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016.

<https://core.ac.uk/download/pdf/323345018.pdf>

Chung, K., & Salas, J. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia– Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. Universidad Privada Antenor Orrego. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4349/1/re_enfe_karol.chung_jenny.salas_nivel.de.estres.laboral_datos.pdf

Helpsi. (2019). “El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS” – Helpsi – Capital Humano.

<https://helpsi.mx/2019/08/el-estres-laboral-ya-es-un-padecimiento-segun-la-oms/>

Hernández, J. R. (2017). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista cubana de salud pública*, 29(2), 103- Hernández, R., Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri R, Fernández Collado c, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Cuarta edición ed. C.V SAD, editor. México: McGraw - Hill Interamericana; 2006

Hernández, E., Cerezo, S., & López, G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. En *Revista de Enfermería Instituto México Seguro Social* (Vol.15, Número (3).

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim073h.pdf>

Huallpa, M., & Ortiz, L. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuquumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Iquira, V. & Barrera, M. (2017). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo. Universidad Católica de Santa María.

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7078/76.0335.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamán, N. (2018). Estresores laborales y estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, 2017. Universidad Nacional de Cajamarca.

http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2141/T016_47627464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 147-169.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2018). La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Macías, T. (2013). Factores de estrés laboral y consecuencias en la salud en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutiérrez Ica, Octubre – 2016. Tesis de grado. Universidad Privada San Juan Bautista, Ica.

Martínez, A. E. (2012). Relaciones entre Inteligencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento ante el Estrés. Murcia, España

Maslach, C. y. (1997). MBI. Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial. Madrid: TEA Ediciones.

Mejía, C., & Chacón, J. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores

de seis países de Latinoamérica. Scielo.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004

MINSA. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19 | UNICEF.

<https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>

MINSA. (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

OIT. (2016). Estrés Laboral. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents>

OMS. (2014). La organización del trabajo y el estrés. World Health Organization,3.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Ospina, A. (2016). Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de Educación Superior Militar: Análisis comparativo. Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/tesisdemaestría>.

Andrés Ospina Stepanian.pdf

Palma, M. (2018). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras del centro quirúrgico. Hospital Víctor Lazarte Echegaray, Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo.

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/11193/2E566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paris, L., & Omar, A. (2016). Estrategias de afrontamiento del estrés como potenciadoras de bienestar. *Psicología y Salud*, 19 (2), 167–175.

Quispe, Y. (2019). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6475/QuispeDelgadoYordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, R., Abreu, J. y Badi, M. (2017). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de hacer. Base de datos EBSCO.

Rodríguez, M., & Bazán, C. (2015). Estrés laboral de la enfermera y calidad de cuidado percibido por el adulto del servicio de emergencia Hospital *Regional Docente Trujillo* - 2015. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://core.ac.uk/download/pdf/51279971.pdf>

Rojas, C., & Rivera, T. S. (2014). Nivel de Estrés y su Relación con las Estrategias de Afrontamiento de las Internas de Enfermería. Hospital de Trujillo - 2013. Cientifi-K, 2(1), 20–25. file:///C:/Users/Noemi/Downloads/285-818-1-PB.pdf

León, P., & Lora, M., (2020). Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos COVID-19. Hospital III-E, EsSalud- La Libertad. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285>

Ruiz, E. (2017). Intervención de enfermería en un caso de alta complejidad en psiquiatría. Schile Salud Mental.

[http://www.schilesaludmental.cl/pdf/revista3-4-2017/242-244intervención enfermería.pdf](http://www.schilesaludmental.cl/pdf/revista3-4-2017/242-244intervención%20enfermería.pdf)

Sauter, S., Murphy, L., & Hurrell, J. (2015). Factores psicosociales y organizativos. [https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psico sociales+y+de+organización](https://www.insst.es/documents/94886/162520/Capítulo+34.+Factores+psico+sociales+y+de+organización)

Selye, H. (1973). The evolution of the stress concept. *American Science*, 61, 692-699. Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia: Lippincott. Selye, H. (1982). History and present of the status of the stress concept. En L. Golberger y S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects*. Nueva York: Free Press.

Silva, B. (2016). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del estrés en los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2015. Universidad Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/431/Bertha_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Texeira, C., Gherardi-Donato, E., Pereira, S., Cardoso, L. y Reisdorfer, E. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería

hospitalaria.http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000400012

Torres, P. (2007). Síndrome de Burnout y autocuidado para médicos que trabajan

con enfermos crónicos. *Medwave*, 7(10).

<https://doi.org/10.5867/medwave.2007.10.2279>

Valero-Cedeño, N. J., Mina-Ortiz, J. B., Veliz-Castro, T. I., Merchán-Villafuerte, K. M., & Perozo-Mena, A. J. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Kasmera*, 48(1), 48102042020. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3745322>

Vilca, C. (2016). Estrés ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores con enfermedad profesional de la empresa administración de empresas s.a. unidad minera San Rafael 2015.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8912/Vilca_Monrroy_Clotilde.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Villagaray, V. (2019). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019. Universidad Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2702/Vilma_Trabajo_Academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizconde, E. (2016). Nivel de estrés en la profesional enfermera(o) de los servicios de emergencia y medicina b. Hospital Regional Docente de Trujillo - 2014. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

ANEXOS

ANEXO 1

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

AUTOR: CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY.1986

MODIFICADO: NINATANTA ALDANA VANESSA JUDITH. 2021

El cuestionario fue adaptado con 10 preguntas relacionados al problema de investigación consta por 22 afirmaciones distribuido en 3 dimensiones.

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

No existe respuesta correcta o incorrecta, ni buena ni mala, por lo que es importante responda al cuestionario con sinceridad. Seleccione en cada afirmación marcando una equis (X) la opción que mejor represente su sentir:

ENLACE URL: <https://forms.gle/8WFyoLtvWv6VU3Yg9>

Opciones:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi frecuente	Relativamente frecuente	Muy frecuentemente

N°	DIMENSIONES	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4	5	6
1	DESGASTE	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.							
3		Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.							
4		La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.							
5		Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.							
6		Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.							
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.							
8		Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.							
9	EMOCIONAL	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)							
10		Siento que estoy tratando algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).							

11	DESPERZONALIZACIÓN	Siento que mis actitudes han cambiado, que ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.																		
12		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.																		
13		Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).																		
14		Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.																		
15	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ayude.																		
16		Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)																		
17		Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo																		
18		No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo																		
19		Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda interactuar																		
20		Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro																		
21		Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.																		
22		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada																		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

AUTOR: CUESTIONARIO SOBRE ESCALA DE AFRONTAMIENTO BRIEFCOPE 28. 1997

MODIFICADO: NINATANTA ALDANA VANESSA JUDITH. 2021

El cuestionario fue adaptado relacionados al problema de investigación consta por 30 afirmaciones distribuido en 3 dimensiones.

Instrucción: A continuación, se encontrará con 30 preguntas relacionadas con los sentimientos que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

ENLACE URL: <https://forms.gle/8WFyoLtvWv6VU3Yg9>

Escala	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Valorización	0	1	2	3

N°	DIMENSIONES	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
1	ENFOQUE EN EL PROBLEMA	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.				
2		Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente.				
3		Elaboro un plan de acción para solucionar el problema				
4		Intento proponer una estrategia sobre qué hacer				
5		Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario de dejar otras cosas un poco de lado				
6		Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente				
7		Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto				
8		Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron				
9		Llevo a cabo una acción directa en todo el problema				
10		Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo				
11	ENFOCADOS EN	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia				
12		Me altero y dejo que mis emociones afloran				
13		Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.				

14	LA EMOCIÓN	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.				
15		Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.				
16		Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.				
17		Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros de trabajo.				
18		Intento encontrar alivio en la religión				
19		Hablo con alguien de cómo me siento				
20		Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.				
21	ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente.				
22		Me digo a mí mismo "esto no es real"				
23		Me rio de la situación que atravieso.				
24		Admito que el problema no puedo hacerle frente y dejo de intentar en solucionarlo				
25		Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado.				
26		Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema				
27		Hago bromas de la situación o problema que enfrento.				
28		Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema				
29		Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.				
30		Actúo como si nunca hubiera sucedido				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO LABORAL EN PLATAFORMA GOOGLE FORM

CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Instrucción: A continuación, se encontrará con 30 preguntas relacionadas con las estrategias de afrontamiento que usted experimenta ante situaciones de estrés en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda:

Pregunta *

	NUNCA	AVECES	A MENUDO	SIEMPRE
Intento conseguir e...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concentro mis esf...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboro un plan de ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento proponer u...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me centro en hacer...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me aseguro de no ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento firmemente...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pregunto a person...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llevo a cabo una a...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me obligo a espera...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento desarrollar...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me altero y dejo qu...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Busco la ayuda de ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acepto que los pro...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento conseguir a...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento ver los prob...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento mucho male...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intento encontrar a...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hablo con alguien ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendo a vivir con...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.	X		X		X		
3	Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.	X		X		X		
5	Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.	X		X		X		
6	Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.	X		X		X		
8	Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN								
10	Siento que estoy tratando a algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	X		X		X		
11	Siento que las tareas que se me asignan son difíciles de resolver, causándome mucho estrés.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).	X		X		X		
14	Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ayude.	X		X		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)	X		X		X		
17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	X		X		X		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda interactuar	X		X		X		
20	Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	X		X		X		
21	Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta	X		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 22 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 03

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

Apellidos y nombres del juez validador..... Peveda Guanilo, Victor Ivan.....

DNI: 18161683.....

Código Orcid: 0001-8964-9938

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

Trujillo 22 de octubre del 2021

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


Mg. VICTOR Ivan Peveda Guanilo
COESPE - 323
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
REGION LA LIBERTAD

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ENFOCADO AL PROBLEMA								
1	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.	X		X		X		
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente.	X		X		X		
3	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema	X		X		X		
4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		
5	Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado	X		X		X		
6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		
7	Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		
8	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		
9	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		
10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	X		X		X		
12	Me altero y dejo que mis emociones afloran	X		X		X		
13	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	X		X		X		
14	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.	X		X		X		
15	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	X		X		X		
16	Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.	X		X		X		
17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		
19	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
20	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente.	X		X		X		

22	Me digo a mí mismo "esto no es real"					
23	Me río de la situación que atravieso.	X		X		X
24	Admito que el problema no puedo hacerle frente y dejo de intentar en solucionarlo	X		X		X
25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado.	X		X		X
26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema	X		X		X
27	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	X		X		X
28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	X		X		X
29	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.	X		X		X
30	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 30 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 03

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

Apellidos y nombres del juez validador: Pereda Guanilo, Victor Juan

DNI: 18161683

Código Orcid: 0001-8964-9938

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

Trujillo, 22 de octubre del 2021

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

Victor Juan Pereda Guanilo
 Mg. Victor Juan Pereda Guanilo
 COESPE : 323
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
 REGION LA LIBERTAD

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.	X		X		X		
3	Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.	X		X		X		
5	Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.	X		X		X		
6	Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.	X		X		X		
8	Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN	Si	N	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	X		X		X		
11	Siento que las tareas que se me asignan son difíciles de resolver, causándome mucho estrés.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).	X		X		X		
14	Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ayude.	X		X		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)	X		X		X		
17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	X		X		X		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda interactuar	X		X		X		
20	Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	X		X		X		
21	Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta	X		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 22 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 3

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

Apellidos y nombres del juez validador..... Luz Miriam Necosup Cabanillas

DNI: 7816785

Código Orcid: 0000-0003-2702-9797

Especialidad del validador:

Gestión Pública

Trujillo 22 de octubre del 2021

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

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Luz M. Necosup Cabanillas
Ms. LUZ M. NECOSUP CABANILLAS
Subgerente de Cuidado Integral de Salud

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ENFOCADO AL PROBLEMA								
1	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.	X		X		X		
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente.	X		X		X		
3	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema	X		X		X		
4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		
5	Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado	X		X		X		
6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		
7	Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		
8	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		
9	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		
10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	X		X		X		
12	Me altero y dejo que mis emociones afloren	X		X		X		
13	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	X		X		X		
14	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.	X		X		X		
15	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	X		X		X		
16	Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.	X		X		X		
17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		
19	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
20	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente.	X		X		X		

22	Me digo a mí mismo "esto no es real"	X		X	X	
23	Me río de la situación que atravieso.	X		X		
24	Admito que el problema no puedo hacerle frente y dejo de intentar en solucionarlo	X		X	X	
25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado.	X		X	X	
26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema	X		X	X	
27	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	X		X	X	
28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	X		X	X	
29	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superar la situación que atravieso.	X		X	X	
30	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 30 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 3

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Miriam Necosup Cabanillas

DNI: 7816785

Código Orcid: 0000 - 0003 - 2702 - 9797

Especialidad del validador:

Trujillo, 22 de octubre del 2021

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

REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Ms. LUZ MIRIAM NECOSUP CABANILLAS
Subdirectora de Unidad Integral de Salud

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESGASTE EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.	X		X		X		
3	Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.	X		X		X		
5	Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.	X		X		X		
6	Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.	X		X		X		
8	Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)	X		X		X		
DIMENSIÓN 1: DESPERSONALIZACIÓN								
		Si	N	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	X		X		X		
11	Siento que las tareas que se me asignan son difíciles de resolver, causándome mucho estrés.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).	X		X		X		
14	Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ayude.	X		X		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)	X		X		X		
17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	X		X		X		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda interactuar	X		X		X		
20	Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	X		X		X		
21	Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta	X		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 22 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 3

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

Apellidos y nombres del juez validador: BERTUZZI MENDIETA, JHON

DNI: 41093537

Código Orcid: 0000-0003-2390-4646

Especialidad del validador: Médico Pediatra

Trujillo 26 de octubre del 2021

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.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ENFOCADO AL PROBLEMA								
1	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.	X		X		X		
2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente.	X		X		X		
3	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema	X		X		X		
4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	X		X		X		
5	Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado.	X		X		X		
6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	X		X		X		
7	Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	X		X		X		
8	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	X		X		X		
9	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	X		X		X		
10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENFOCADOS EN LA EMOCIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	X		X		X		
12	Me altero y dejo que mis emociones afloren	X		X		X		
13	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	X		X		X		
14	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.	X		X		X		
15	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	X		X		X		
16	Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.	X		X		X		
17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros de trabajo.	X		X		X		
18	Intento encontrar alivio en la religión	X		X		X		
19	Hablo con alguien de cómo me siento	X		X		X		
20	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ENFOCADOS EN LA EVITACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente.	X		X		X		

23	Me río de la situación	X		X		X	
24	Admito que no puedo hacerle frente y dejo de intentarlo	X		X		X	
25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado.	X		X		X	
26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema	X		X		X	
27	Hago bromas de la situación	X		X		X	
28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	X		X		X	
29	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarlo	X		X		X	
30	Actúo como si nunca hubiera sucedido	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 30 Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones 03

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

Apellidos y nombres del juez validador: Berrúez Mendoza, Ivan

DNI: 41093537

Código Orcid: 0000-0003-2390-4646

Especialidad del validador: Médico Psiquiatra

Trujillo, 26 de octubre del 2021

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.

ANEXO 4

FIABILIDAD DEL CUESTONARIO ESTRÉS LABORAL – ALFA DE CRONBACH

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	,635	,915
P2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.	,677	,914
P3	Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.	,746	,914
P4	La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.	,335	,922
P5	Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.	,434	,919
P6	Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	,634	,915
P7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.	,612	,915
P8	Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.	,768	,914
P9	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)	,754	,915
P10	Siento que estoy tratando algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	,637	,916
P11	Siento que mis actitudes han cambiado, que ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as) y mis compañeros de trabajo.	,624	,915
P12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	,817	,910
P13	Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).	,667	,915
P14	Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.	,736	,913
P15	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ayude.	,720	,915
P16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)	,430	,919
P17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	,454	,921
P18	No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	,408	,919
P19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda interactuar	,379	,921
P20	Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	,681	,914
P21	Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.	,462	,919
P22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	,468	,919

FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO AFRONTAMIENTO – ALFA DE CRONBACH

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.	,624	,930
P2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente	,659	,929
P3	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema	,629	,930
P4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	,614	,930
P5	Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado	,736	,928
P6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	,402	,932
P7	Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	,710	,928
P8	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	,715	,929
P9	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	,706	,928
P10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	,624	,930
P11	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	,270	,934
P12	Me altero y dejo que mis emociones afloren	,636	,929
P13	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	,626	,930
P14	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.	,752	,928
P15	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	,640	,929
P16	Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.	,139	,935
P17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros de trabajo.	,584	,930
P18	Intento encontrar alivio en la religión	,491	,931
P19	Hablo con alguien de cómo me siento	,590	,930
P20	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	,426	,932
P21	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente.	,315	,934
P22	Me digo a mí mismo “esto no es real”	,572	,930
P23	Me rio de la situación que atravieso.	,338	,933
P24	Admito que el problema no puedo hacerle frente y dejo de intentar en solucionarlo	,677	,929
P25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado.	,691	,929
P26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema	,614	,930
P27	Hago bromas de la situación o problema que enfrente.	,591	,930
P28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	,129	,935
P29	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superar la situación que atravieso.	,457	,932
P30	Actúo como si nunca hubiera sucedido	,330	,933

ANEXO 5

VALIDEZ DE V de AIKEN– ESTRÉS LABORAL

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1,0	valido
item2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin ánimos de nada.	1,0	valido
item3	Siento que mis actitudes han cambiado, ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios (as)	1,0	valido
item4	La presión del trabajo, afecta a que logre alimentarme adecuadamente.	1,0	valido
item5	Las preocupaciones y las tensiones en el trabajo ocasionan que me olvide de las cosas.	1,0	valido
item6	Siento que mi trabajo me está desgastando físicamente y mentalmente.	1,0	valido
item7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo y la sobrecarga laboral me agota.	1,0	valido
item8	Siento que el trabajar en contacto directo con los usuarios (as) me cansa.	1,0	valido
item9	Me siento como si estuviera al límite de la paciencia en la atención directa con los usuarios (as)	1,0	valido
item10	Siento que estoy tratando algunos usuarios(as) de forma incorrecta (descortés, incomprensible).	1,0	valido
item11	Siento que mis actitudes han cambiado, que ahora soy riguroso, duro e intolerante con los usuarios	1,0	valido
item12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1,0	valido
item13	Siento que realmente no me interesa lo que les ocurra a los usuarios (as).	1,0	valido
item14	Me parece que los usuarios (as) me culpan de alguno de sus problemas.	1,0	valido
item15	Pienso que no soluciono fácilmente los problemas que los usuarios (as) manifiestan para que les ay	1,0	valido
item16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios (as)	1,0	valido
item17	Siento que no estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1,0	valido
item18	No, me siento con mucha energía en mi trabajo y desempeñarme laboralmente con entusiasmo	1,0	valido
item19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con los usuarios (as) con que pueda int	1,0	valido
item20	Siento que mis compañeros de trabajo se alejan de mí, porque ahora mi carácter es duro	1,0	valido
item21	Creo que mis opiniones y logros obtenidos en el trabajo no son valorados, ni tomados en cuenta.	1,0	valido
item22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada	1,0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1,0	valido

VALIDEZ DE V de AIKEN– ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

n	enunciado / items	Aiken ítem	Decisión aiken
item1	Intento conseguir el consejo necesario de alguien sobre qué hacer ante el problema que tengo.	1,0	valido
item2	Concentro mis esfuerzos en hacer algo que solucione algún problema que enfrente.	1,0	valido
item3	Elaboro un plan de acción para solucionar el problema	1,0	valido
item4	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	1,0	valido
item5	Me centro en hacer frente a este problema de ser necesario dejo otras cosas un poco de lado	1,0	valido
item6	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	1,0	valido
item7	Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	1,0	valido
item8	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	1,0	valido
item9	Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	1,0	valido
item10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	1,0	valido
item11	Intento desarrollarme como persona luego del resultado de la experiencia	1,0	valido
item12	Me altero y dejo que mis emociones afloren	1,0	valido
item13	Busco la ayuda de Dios para solucionar mis problemas.	1,0	valido
item14	Acepto que los problemas en el trabajo pueden presentarse y que puedo solucionarlos.	1,0	valido
item15	Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares para solucionar el problema.	1,0	valido
item16	Intento ver los problemas de manera positiva para lograr resolverlos de una forma más fácil.	1,0	valido
item17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar a los usuarios (as) y compañeros	1,0	valido
item18	Intento encontrar alivio en la religión	1,0	valido
item19	Hablo con alguien de cómo me siento	1,0	valido
item20	Aprendo a vivir con las emociones que siento y seguir adelante con mis actividades laborales.	1,0	valido
item21	Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar preocupaciones de mi mente	1,0	valido
item22	Me digo a mí mismo "esto no es real"	1,0	valido
item23	Me río de la situación que atravieso.	1,0	valido
item24	Admito que el problema no puedo hacerle frente y dejo de intentar en solucionarlo	1,0	valido
item25	Comparto los problemas con las personas que me rodean para sentirme más tranquilo y menos agobiado	1,0	valido
item26	Realizo actividades que me distraigan o me hagan olvidar del problema	1,0	valido
item27	Hago bromas de la situación o problema que enfrento.	1,0	valido
item28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	1,0	valido
item29	Utilizo alcohol o medicamentos para ayudarme a superarla situación que atravieso.	1,0	valido
item30	Actúo como si nunca hubiera sucedido	1,0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1,0	valido

ANEXO 6.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Existe relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de octubre a noviembre, 2021?	<p>HG: Existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de octubre a noviembre, 2021.</p> <p>HE1: existe una relación directa del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en el problema en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad, 2021.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>- Determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de setiembre a diciembre, 2021.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</u></p> <p>➤ Identificar el estrés laboral según dimensiones en el personal de salud</p>	<p>V1: ESTRÉS LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>✓ Desgaste emocional</p> <p>✓ Despersonalización</p> <p>✓ Falta de realización personal</p> <p>V2: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>✓ Enfocados en el problema</p> <p>✓ Enfocados en la emoción.</p>	<p>✓ Tipo aplicada</p> <p>✓ Diseño:</p> <p>*Descriptivo</p> <p>*Correlacional de corte Transversal.</p> <p>*No experimental</p>	<p>Personal de salud que realiza labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud La Libertad, 2021.</p>

	<p>HE2: Existe una relación directa del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la emoción en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad, 2021.</p> <p>HE3: Existe una relación directa del estrés laboral y estrategias de afrontamiento en su dimensión enfocados en la evitación en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad, 2021.</p>	<p>con labores administrativas en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, 2021.</p> <p>➤ Identificar las estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud La Libertad, 2021.</p>	<p>✓ Enfocados en la evitación.</p>		
--	---	--	-------------------------------------	--	--

ANEXO 7: BASE DE DATOS

n	Estrés laboral																							niveles						
	D1. Desgaste emocional								D2. Despersonalización						D3. Realización personal						Totales			D1-n	D2-n	D3-n	Var -n			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	Var				
1	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	35	21	29	85	alta	medio	alta	alta
2	4	3	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	6	3	3	2	3	3	4	4	3	36	24	25	85	alta	alta	medio	alta
3	7	4	3	7	2	7	4	3	3	5	3	6	4	6	2	2	1	2	3	3	5	5	40	24	23	87	alta	alta	medio	alta
4	3	4	4	5	4	3	4	5	1	4	4	6	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	33	24	34	91	medio	alta	alta	alta
5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	6	4	6	4	2	4	5	5	3	2	4	4	35	24	29	88	alta	alta	alta	alta
6	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	36	24	31	91	alta	alta	alta	alta
7	4	4	5	4	3	5	3	2	2	4	5	6	6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	32	25	30	87	medio	alta	alta	alta
8	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	6	5	6	5	3	3	3	5	3	5	4	37	27	31	95	alta	alta	alta	alta
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	6	4	2	2	2	1	3	2	3	3	33	24	18	75	medio	alta	bajo	medio
10	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	24	12	20	56	bajo	bajo	bajo	bajo
11	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	35	23	26	84	alta	alta	medio	alta
12	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	37	22	25	84	alta	medio	medio	alta
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	27	14	23	64	medio	medio	medio	medio
14	4	4	4	5	4	3	5	3	3	5	5	4	5	5	2	4	3	2	4	3	3	4	35	24	25	84	alta	alta	medio	alta
15	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	5	4	4	5	36	15	33	84	alta	medio	alta	alta
16	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	33	23	28	84	medio	alta	medio	alta
17	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	32	23	31	86	medio	alta	alta	alta
18	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	36	23	29	88	alta	alta	alta	alta
19	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	3	4	3	32	23	31	86	medio	alta	alta	alta
20	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	4	3	2	2	4	5	35	23	27	85	alta	alta	medio	alta
21	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	6	5	5	5	4	5	4	4	3	4	2	35	24	31	90	alta	alta	alta	alta
22	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	24	13	20	57	bajo	medio	bajo	bajo
23	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	35	23	32	90	alta	alta	alta	alta
24	3	4	5	3	3	3	4	4	4	6	6	3	3	5	5	3	4	4	3	3	2	5	33	23	29	85	medio	alta	alta	alta
25	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	5	6	5	2	2	3	2	3	2	3	3	32	24	20	76	medio	alta	bajo	medio
26	2	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	13	22	59	bajo	medio	medio	bajo
27	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	6	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	36	24	23	83	alta	alta	medio	alta
28	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35	16	26	77	alta	medio	medio	medio
29	4	3	4	4	3	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	2	4	3	4	3	3	4	33	23	27	83	medio	alta	medio	alta
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	6	2	3	3	4	3	4	2	3	35	25	24	84	alta	alta	medio	alta
31	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	36	16	27	79	alta	medio	medio	alta
32	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	36	16	28	80	alta	medio	medio	alta
33	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	35	23	30	88	alta	alta	alta	alta
34	3	3	5	2	5	4	3	3	4	4	2	6	5	6	4	4	3	3	4	4	3	4	32	23	29	84	medio	alta	alta	alta
35	4	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	35	15	26	76	alta	medio	medio	medio
36	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	2	4	3	4	3	4	35	23	27	85	alta	alta	medio	alta
37	4	3	4	3	3	4	4	3	4	6	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	32	24	29	85	medio	alta	alta	alta
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	6	3	4	4	3	3	3	4	4	32	24	28	84	medio	alta	medio	alta
39	4	3	3	5	3	3	5	3	4	6	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	33	24	27	84	medio	alta	medio	alta
40	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	24	12	20	56	bajo	bajo	bajo	bajo

Estrés laboral																														
n	D1. Desgaste emocional									D2. Despersonalización					D3. Realización personal						Totales				niveles					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n
41	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	35	24	29	88	alta	alta	alta	alta
42	4	4	2	5	3	4	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	33	11	25	69	medio	bajo	medio	medio
43	3	5	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	4	2	35	23	27	85	alta	alta	medio	alta
44	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	35	23	29	87	alta	alta	alta	alta
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	12	26	70	medio	bajo	medio	medio
46	3	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	32	23	32	87	medio	alta	alta	alta
47	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	36	23	32	91	alta	alta	alta	alta
48	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	35	23	28	86	alta	alta	medio	alta
49	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	35	23	30	88	alta	alta	alta	alta
50	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	6	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	35	24	30	89	alta	alta	alta	alta
51	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	4	2	3	37	23	26	86	alta	alta	medio	alta
52	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	32	16	20	68	medio	medio	bajo	medio
53	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	35	16	25	76	alta	medio	medio	medio
54	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	35	12	23	70	alta	bajo	medio	medio
55	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	15	25	72	medio	medio	medio	medio
56	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	6	4	3	2	2	3	2	3	3	2	32	25	20	77	medio	alta	bajo	medio
57	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	6	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	3	35	24	32	91	alta	alta	alta	alta
58	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	33	15	20	68	medio	medio	bajo	medio
59	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	32	12	28	72	medio	bajo	medio	medio
60	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	12	21	56	bajo	bajo	medio	bajo
61	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	6	5	4	3	3	4	4	4	5	4	34	24	31	89	alta	alta	alta	alta
62	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	32	23	31	86	medio	alta	alta	alta
63	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	33	23	30	86	medio	alta	alta	alta
64	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32	16	26	74	medio	medio	medio	medio
65	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	16	25	73	medio	medio	medio	medio
66	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	32	10	28	70	medio	bajo	medio	medio
67	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	32	16	26	74	medio	medio	medio	medio
68	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	32	24	29	85	medio	alta	alta	alta
69	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	36	16	24	76	alta	medio	medio	medio
70	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	36	15	26	77	alta	medio	medio	medio
71	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	32	15	24	71	medio	medio	medio	medio
72	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	15	24	71	medio	medio	medio	medio
73	4	3	3	3	4	3	3	5	4	6	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	32	24	30	86	medio	alta	alta	alta
74	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	6	4	2	3	2	3	2	2	3	3	32	24	20	76	medio	alta	bajo	medio
75	4	3	3	4	4	5	4	4	4	6	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	35	24	25	84	alta	alta	medio	alta
76	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	36	16	24	76	alta	medio	medio	medio
77	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	6	6	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	32	24	30	86	medio	alta	alta	alta
78	4	3	4	5	4	3	4	5	3	6	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	35	23	28	86	alta	alta	medio	alta
79	4	4	3	5	3	4	4	4	4	6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	35	24	32	91	alta	alta	alta	alta
80	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	6	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	33	25	31	89	medio	alta	alta	alta

Estrés laboral																														
n	D1. Desgaste emocional									D2. Despersonalización					D3. Realización personal						Totales				niveles					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n
81	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	6	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	31	24	31	86	medio	alta	alta	alta
82	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32	23	24	79	medio	alta	medio	alta
83	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	32	10	26	68	medio	bajo	medio	medio
84	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31	16	16	63	medio	medio	bajo	bajo
85	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	32	15	26	73	medio	medio	medio	medio
86	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	33	23	26	82	medio	alta	medio	alta
87	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	16	30	83	alta	medio	alta	alta
88	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	16	24	72	medio	medio	medio	medio
89	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	6	5	3	4	4	4	4	4	4	4	35	24	31	90	alta	alta	alta	alta
90	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32	15	26	73	medio	medio	medio	medio
91	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35	16	28	79	alta	medio	medio	alta
92	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	15	24	72	medio	medio	medio	medio
93	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	25	11	20	56	medio	bajo	bajo	bajo
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	37	15	27	79	alta	medio	medio	alta
95	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	33	23	30	86	medio	alta	alta	alta
96	3	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	33	16	27	76	medio	medio	medio	medio
97	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	6	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	35	25	26	86	alta	alta	medio	alta
98	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	32	23	31	86	medio	alta	alta	alta
99	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	35	12	18	65	alta	bajo	bajo	medio
100	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	16	26	77	alta	medio	medio	medio
101	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	32	11	19	62	medio	bajo	bajo	bajo
102	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	6	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	35	23	29	87	alta	alta	alta	alta
103	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	35	23	30	88	alta	alta	alta	alta
104	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	32	23	26	81	medio	alta	medio	alta
105	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	2	32	23	20	75	medio	alta	bajo	medio
106	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	35	22	34	91	alta	medio	alta	alta
107	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38	15	27	80	alta	medio	medio	alta
108	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	35	24	28	87	alta	alta	medio	alta
109	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	23	11	20	54	bajo	bajo	bajo	bajo
110	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35	16	26	77	alta	medio	medio	medio
111	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	36	16	21	73	alta	medio	medio	medio
112	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	15	23	73	alta	medio	medio	medio
113	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	36	23	28	87	alta	alta	medio	alta
114	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	31	24	28	83	medio	alta	medio	alta
115	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	36	16	26	78	alta	medio	medio	alta	
116	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35	15	26	76	alta	medio	medio	medio
117	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	16	24	76	alta	medio	medio	medio
118	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	33	15	25	73	medio	medio	medio	medio
119	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	32	12	19	63	medio	bajo	bajo	bajo
120	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	35	16	25	76	alta	medio	medio	medio

n	Estrés laboral																							niveles							
	D1. Desgaste emocional									D2. Despersonalización					D3. Realización personal									Totales				D1-n	D2-n	D3-n	Var-n
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1	D2	D3	Var					
121	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	36	16	25	77	alta	medio	medio	medio	
122	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	32	23	32	87	medio	alta	alta	alta	
123	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	3	3	3	4	3	2	37	24	24	85	alta	alta	medio	alta	
124	3	5	3	4	3	3	5	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35	15	26	76	alta	medio	medio	medio	
125	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	23	25	85	alta	alta	medio	alta	
126	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	2	2	35	23	25	83	alta	alta	medio	alta	
127	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	24	12	20	56	bajo	bajo	bajo	bajo	
128	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	24	12	20	56	bajo	bajo	bajo	bajo	
129	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	33	23	24	80	medio	alta	medio	alta	
130	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	33	23	30	86	medio	alta	alta	alta	
131	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	33	15	25	73	medio	medio	medio	medio	
132	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	35	15	21	71	alta	medio	medio	medio	
133	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	36	23	22	81	alta	alta	medio	alta	
134	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	31	15	20	66	medio	medio	bajo	medio	
135	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	33	23	29	85	medio	alta	alta	alta	
136	4	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	35	23	30	88	alta	alta	alta	alta	
137	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	32	16	25	73	medio	medio	medio	medio	
138	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	35	23	31	89	alta	alta	alta	alta	
139	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	33	24	31	88	medio	alta	alta	alta	
140	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	32	15	27	74	medio	medio	medio	medio	
141	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	33	23	24	80	medio	alta	medio	alta	
142	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	32	15	27	74	medio	medio	medio	medio	
143	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	35	24	29	88	alta	alta	alta	alta	
144	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	6	3	3	3	3	3	3	4	4	33	24	26	83	medio	alta	medio	alta	
145	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	2	35	23	25	83	alta	alta	medio	alta	
146	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	35	16	24	75	alta	medio	medio	medio	
147	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	33	16	25	74	medio	medio	medio	medio	
148	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	15	26	76	alta	medio	medio	medio	
149	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	15	23	73	alta	medio	medio	medio	
150	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	3	2	4	2	4	4	4	35	20	27	82	alta	medio	medio	alta	
151	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	35	23	30	88	alta	alta	alta	alta	
152	3	3	4	4	3	5	4	3	4	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	33	25	30	88	medio	alta	alta	alta	
153	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	6	4	6	4	3	4	4	4	4	4	4	3	33	24	30	87	medio	alta	alta	alta	
154	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	36	15	28	79	alta	medio	medio	alta	
155	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	15	26	73	medio	medio	medio	medio	
156	3	4	5	4	4	3	3	3	4	6	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	33	24	30	87	medio	alta	alta	alta	
157	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	36	24	33	93	alta	alta	alta	alta	
158	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	36	15	24	75	alta	medio	medio	medio	
159	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	6	4	6	4	4	4	4	5	4	4	4	3	33	24	32	89	medio	alta	alta	alta	
160	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4	4	31	23	32	86	medio	alta	alta	alta	
161	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	16	25	73	medio	medio	medio	medio	
162	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	24	33	92	alta	alta	alta	alta	

		ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																																		niveles				
		D1. Enfocado en el problema										D2. Enfocado en la emocio										D3. Enfocado en la evitaci3n										Totales								
n		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n	
1		2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	24	24	21	69	moderado	moderado	moderado	moderado	
2		3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25	24	18	67	moderado	moderado	moderado	inadecuada	
3		2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	23	25	21	69	inadecuada	moderado	moderado	moderado	
4		2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	26	25	24	75	moderado	moderado	adecuada	moderado
5		3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	25	25	19	69	moderado	moderado	moderado	moderado	
6		2	1	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	24	23	23	70	moderado	inadecuada	adecuada	moderado	
7		2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	1	25	24	19	68	moderado	moderado	moderado	moderado	
8		2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	20	24	24	68	inadecuada	moderado	adecuada	moderado	
9		3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	34	31	25	90	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
10		3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33	33	21	87	adecuada	adecuada	moderado	adecuada		
11		3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	24	24	17	65	moderado	moderado	moderado	inadecuada	
12		2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	21	23	69	moderado	inadecuada	adecuada	moderado	
13		3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	33	36	23	92	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
14		2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	22	22	66	inadecuada	inadecuada	adecuada	inadecuada	
15		2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	25	28	16	69	moderado	moderado	moderado	moderado		
16		2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	23	21	23	67	inadecuada	inadecuada	adecuada	inadecuada		
17		2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	26	24	12	62	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada		
18		2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	25	24	18	67	moderado	moderado	moderado	inadecuada		
19		2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	22	22	19	63	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
20		2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	23	20	64	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
21		2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	26	28	15	69	moderado	moderado	inadecuada	moderado		
22		4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	4	35	34	28	97	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada		
23		2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	24	17	22	63	moderado	inadecuada	adecuada	inadecuada		
24		3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	28	24	14	66	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada		
25		2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	16	16	17	49	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
26		3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	32	31	21	84	adecuada	adecuada	moderado	adecuada		
27		2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	27	22	20	69	moderado	inadecuada	moderado	moderado			
28		2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	16	17	18	51	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
29		2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	18	13	47	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
30		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	29	26	13	68	moderado	moderado	inadecuada	moderado		
31		1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	17	18	15	50	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
32		2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	18	19	56	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
33		3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	25	26	22	73	moderado	moderado	adecuada	moderado		
34		1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	17	17	51	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
35		4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	32	34	14	80	adecuada	adecuada	inadecuada	adecuada		
36		3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	27	27	14	68	moderado	moderado	inadecuada	moderado		
37		2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	25	26	13	64	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada		
38		2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	18	19	52	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
39		1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	14	24	24	62	inadecuada	moderado	adecuada	inadecuada		
40		3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	94	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada		

		ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																																					
		D1. Enfocado en el problema										D2. Enfocado en la emoción										D3. Enfocado en la evitación								Totales				niveles					
n		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n
41		3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	26	27	15	68	moderado	moderado	inadecuada	moderado	
42		4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	37	34	22	93	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
43		3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	28	25	14	67	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada	
44		1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	20	20	20	60	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
45		3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	29	30	91	adecuada	moderado	adecuada	adecuada	
46		3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	27	29	14	70	moderado	moderado	inadecuada	moderado	
47		2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	23	23	21	67	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
48		2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	2	3	17	18	22	57	inadecuada	inadecuada	adecuada	inadecuada	
49		2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	21	23	66	inadecuada	inadecuada	adecuada	inadecuada	
50		3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	25	29	14	68	moderado	moderado	inadecuada	moderado	
51		2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	23	19	15	57	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
52		3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	34	33	24	91	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
53		2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20	21	20	61	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
54		2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	27	29	86	moderado	moderado	adecuada	adecuada	
55		3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	33	28	29	90	adecuada	moderado	adecuada	adecuada	
56		2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	18	19	57	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
57		2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	18	23	23	64	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
58		4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	37	36	35	108	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
59		2	4	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	29	26	27	82	moderado	moderado	adecuada	adecuada		
60		3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	33	34	27	94	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada		
61		4	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	21	16	15	52	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
62		2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	18	20	14	52	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
63		3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	28	25	15	68	moderado	moderado	inadecuada	moderado	
64		2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	15	14	15	44	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
65		3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	29	30	86	moderado	moderado	adecuada	adecuada	
66		2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	29	28	30	87	moderado	moderado	adecuada	adecuada		
67		2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	14	15	43	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
68		2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	16	15	15	46	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
69		2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	18	17	13	48	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
70		2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	16	16	15	47	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
71		2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	30	28	28	86	moderado	moderado	adecuada	adecuada	
72		3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	34	33	26	93	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada	
73		1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	15	21	13	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
74		3	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20	16	16	52	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
75		3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	28	22	14	64	moderado	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
76		2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	30	32	30	92	moderado	adecuada	adecuada	adecuada		
77		2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17	18	19	54	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
78		2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	20	19	16	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada	
79		2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	21	19	12	52	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
80		2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	18	19	15	52	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		

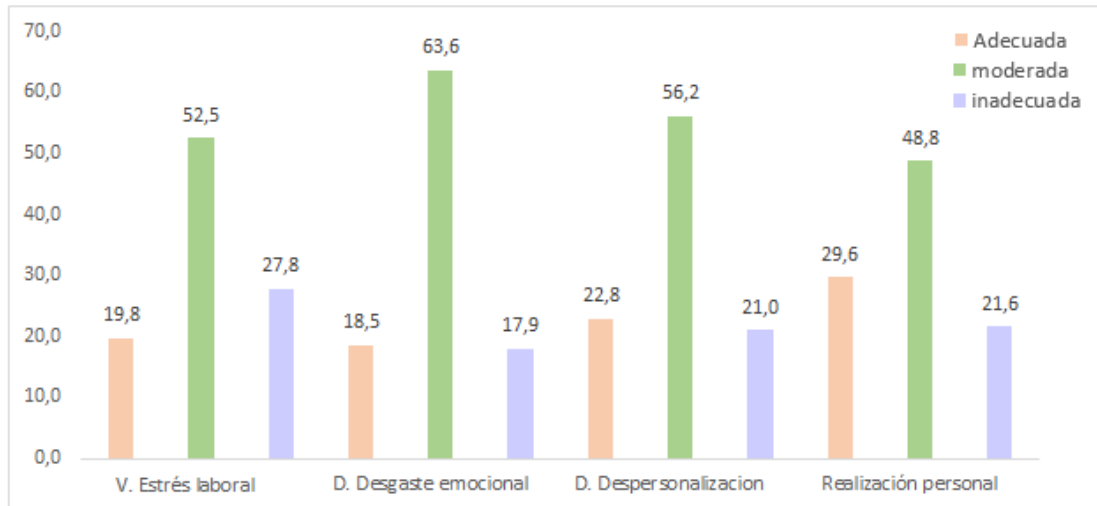
n	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																																	Totales				niveles			
	D1. Enfocado en el problema										D2. Enfocado en la emocio										D3. Enfocado en la evitaci3n										D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30											
81	2	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	19	22	17	58	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada				
82	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	19	17	15	51	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
83	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	32	31	21	84	adecuada	adecuada	moderado	adecuada				
84	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	32	34	18	84	adecuada	adecuada	moderado	adecuada				
85	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	23	23	69	inadecuada	inadecuada	adecuada	moderado					
86	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	18	15	15	48	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
87	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	15	24	23	62	inadecuada	moderado	adecuada	inadecuada					
88	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	30	29	32	91	moderado	moderado	adecuada	adecuada					
89	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	16	17	17	50	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
90	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	34	33	16	83	adecuada	adecuada	moderado	adecuada					
91	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	15	16	16	47	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
92	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	29	30	30	89	moderado	adecuada	adecuada	adecuada					
93	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	36	35	28	99	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada					
94	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	17	16	16	49	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
95	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	20	14	19	53	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
96	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	18	15	14	47	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada						
97	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16	18	17	51	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
98	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	16	18	15	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
99	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	4	2	33	31	20	84	adecuada	adecuada	moderado	adecuada					
100	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	14	15	17	46	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
101	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	30	33	20	83	moderado	adecuada	moderado	adecuada					
102	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	19	16	14	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
103	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	21	25	22	68	inadecuada	moderado	adecuada	moderado					
104	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	16	15	16	47	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
105	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	2	4	2	4	2	32	34	23	89	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada					
106	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	26	25	18	69	moderado	moderado	moderado	moderado					
107	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	16	22	15	53	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
108	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	13	16	14	43	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
109	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	32	31	25	88	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada					
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	20	18	17	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
111	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	23	22	68	inadecuada	inadecuada	adecuada	moderado					
112	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	17	14	14	45	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
113	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	31	35	24	90	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada						
114	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	19	17	14	50	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
115	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	16	15	16	47	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada					
116	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	15	15	15	45	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
117	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17	17	15	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
118	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	17	16	12	45	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					
119	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	32	31	23	86	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada					
120	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	13	15	14	42	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada					

		ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO																																					
		D1. Enfocado en el problema									D2. Enfocado en la emoción									D3. Enfocado en la evitación									Totales				niveles						
n		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D1	D2	D3	Var	D1-n	D2-n	D3-n	Var -n
121		2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	16	16	14	46	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada	
122		2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	24	26	15	65	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada		
123		3	1	1	2	3	1	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	22	17	13	52	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
124		1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	16	17	15	48	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
125		2	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	18	20	17	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
126		2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	18	17	16	51	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
127		4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	34	37	26	97	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada			
128		3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	32	31	22	85	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada			
129		2	1	1	4	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	19	14	14	47	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
130		1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	16	19	17	52	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
131		3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	16	13	15	44	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
132		2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	27	27	25	79	moderado	moderado	adecuada	adecuada			
133		1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	18	15	13	46	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
134		3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	31	34	22	87	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada			
135		3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	18	16	53	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
136		1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	18	19	18	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
137		1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	17	18	17	52	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
138		2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	18	16	15	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
139		3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	15	19	17	51	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
140		2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	17	15	14	46	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
141		3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	1	3	2	34	32	22	88	adecuada	adecuada	adecuada	adecuada			
142		1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	17	18	14	49	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
143		2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	16	20	14	50	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
144		1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	15	18	15	48	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
145		1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	15	13	16	44	inadecuada	inadecuada	moderado	adecuada		
146		3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	29	31	91	adecuada	moderado	adecuada	adecuada			
147		2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	14	16	18	48	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
148		1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	15	15	15	45	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada		
149		2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	15	14	14	43	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
150		1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	18	19	18	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
151		1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	13	19	17	49	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada		
152		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	14	19	21	54	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
153		2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	20	19	16	55	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
154		2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18	17	18	53	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
155		2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	16	16	16	48	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
156		1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	18	15	16	49	inadecuada	inadecuada	moderado	inadecuada			
157		1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	16	27	17	60	inadecuada	moderado	moderado	inadecuada			
158		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	29	28	32	89	moderado	moderado	adecuada	adecuada			
159		3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	1	1	27	25	12	64	moderado	moderado	inadecuada	inadecuada			
160		1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	14	19	14	47	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
161		2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	17	14	15	46	inadecuada	inadecuada	inadecuada	inadecuada			
162		2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	26	25	20	71	moderado	moderado	moderado	moderado			

ANEXO 8

ÍNDICE DE GRÁFICOS

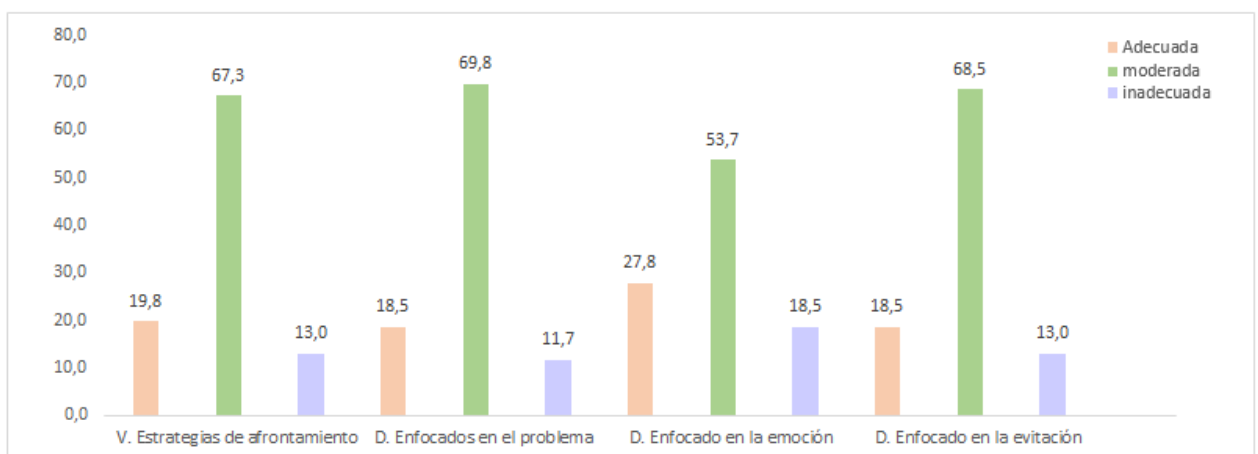
Niveles de estrés laboral con sus dimensiones



Fuente: encuestas aplicadas

Figura

Niveles de estrategias de afrontamiento con sus dimensiones



ANEXO 9

Valoración y niveles del estrés laboral

Dimensiones / Niveles	Bajo	Moderado	Alto
Desgaste emocional	18 – 23	24 – 32	33 – 36
Despersonalización	9 – 11	12 – 21	22 – 29
Realización personal	15 – 19	20 – 27	28 – 33
GLOBAL	54 – 62	63 – 76	77 – 85

Fuente: Maslach Burnout Inventory

BAREMOS DE STATONES – VARIABLE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

	estadísticos	
	promedio	desviación
V. estrategias de afrontamiento	73,5	6,004
D. Enfocados en el problema	27,4	4,4768
D. Enfocados en la emoción	27	3,4336
D. Enfocados en la evitación	19,1	3,30709

Cálculos: media ± desviación * 0,75

Rangos y niveles

	adecuada		moderada		inadecuada	
	min	max	min	max	min	max
V. estrategias de afrontamiento	79	83	68	78	58	67
D. Enfocados en el problema	31	39	24	30	18	23
D. Enfocados en la emoción	30	32	74	7	21	23
D. Enfocados en la evitación	22	24	16	21	9	15

ANEXO 10
PUEBA DE NORMALIDAD

Tabla

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov aplicado a las puntuaciones de estrés laboral y Estrategias de afrontamiento con sus dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V. Estrés laboral	,169	162	,000*
D. Desgaste emocional	,163	162	,000*
D. Despersonalización	,155	162	,000*
D. Falta de Realización personal	,133	162	,000
V. estrategias de afrontamiento	,088	162	,004*
D. Enfocados en el problema	,070	162	,049*
D. Enfocado en la emoción	,087	162	,004*
D. Enfocado en la evitación	,082	162	,009

Nota: Base de datos

Intervalos		Interpretación
0.80	a 0.99	Muy alta
0.60	a 0.79	Alta
0.40	a 0.59	Regular o moderado
0.20	a 0.39	Baja
0.01	a 0.19	Muy baja

Autor: Fisquerra

ANEXO 11

AUTORIZACIÓN POR LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



GRS - GERENCIA REGIONAL DE SALUD



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: KERSTYN MOROTE GARCIA DE SANCHEZ
2020102914:08:58 a.m.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.10.2021 14:08:29 -05:00

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Trujillo, 28 de Octubre del 2021

OFICIO N° 000429-2021-GRLL-GGR-GRS

Sr (a).

EMILIO ALBERTO SORIANO PAREDES

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – TRUJILLO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Av. Larco N 1770 Urbanización California

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

Presente. -

Asunto : AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE TESIS

REFERENCIA: CARTA N° 120- 2021 –UCV-VA –EPG-SL01/J

Por el presente hago llegar mi cordial saludo y comunicarle de acuerdo al documento de referencia, en relación a la solicitud para el desarrollo de Tesis hago de su conocimiento que la Gerencia Regional de Salud, a través de la Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación, ha creído pertinente **AUTORIZAR** a la Señora VANESSA JUDITH NINATANTA ALDANA, del programa de MAESTRIA GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la escuela de Posgrado de su representada. Para realizar la aplicación del instrumento (encuesta) del trabajo de investigación "ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD 2021" durante los meses de octubre y noviembre del 2021.

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

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por
KERSTYN MOROTE GARCIA DE SANCHEZ
GRS - GERENCIA REGIONAL DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

C.C.:
FLOR VICTORIA OLIVERA FLORES - OIG - OFICINA DE DESARROLLO, INNOVACION E INVESTIGACION
jebah/FVCF/KMGdS

RMQ/vm

ANEXO 12

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Vanessa Judith Ninatanta Aldana., estudiante de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021”**. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo evaluar el determinar la relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas en la Gerencia Regional De Salud De La Libertad en el periodo de setiembre a diciembre, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de dos cuestionarios. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. Vanessa Judith Ninatanta Aldana

Estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

ANEXO 13

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vanessa Judith Ninatanta Aldana, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Trujillo con DNI 46383424; declaro que el trabajo académico titulado **“ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021”**, presentado para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de Servicios de la Salud, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 13 de noviembre de 2021.



Vanessa Ninatanta Aldana
LIC. EN ENFERMERÍA
C.E.P. 75001

Lic. VANESSA JUDITH NINATANTA ALDANA

DNI: 46383424

ANEXO 14



GRS - GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Trujillo, 14 de Diciembre del 2021

OFICIO N° 000781-2021-GRLL-GGR-GRS

Señor
EMILIO ALBERTO SORIANO PAREDES
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo
Presente.

Asunto : INFORME DE ENCUESTA REALIZADA
Referencia : CARTA DE FECHA 30/11/2021 –ALUMNA NINATANTA ALDANA
OFICIO N° 429-2021-GRLL-GGR-GRS DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 2021

Por el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y en relación a los documentos de la referencia, presentados por la alumna de posgrado **NINATANTA ALDANA Vanessa Judith**, estudiante de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud; la Oficina de Desarrollo Innovación e Investigación de la Gerencia Regional de Salud, ha verificado lo siguiente:

ENCUESTAS APLICADAS	TOTAL DE ENCUESTAS RECEPCIONADAS
162	162

Lo que se comunica a su representada, para los fines académicos correspondientes; sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Atentamente,

Documento firmado digitalmente por
ERISTIN MEROTE GARCIA DE SANCHEZ
GRS - GERENCIA REGIONAL DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

CC:
RECIBIDO:

JENH/FJAK/VMGds

Tel: 051



Justicia por la Prosperidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.regionallibertad.gob.pe:8181/verificafirma.do> e ingresando el siguiente código de verificación: QQLHSL



ANEXO 15

Análisis inferencial

Los resultados obtenidos con la prueba de Kolgomorov-Smirnov, observamos que existe evidencia estadística al obtener valores significancia $p < 0,050$ en las puntuaciones de las variables estrés laboral y estrategias de afrontamiento con sus dimensiones desgaste emocional, despersonalización, realización personal, enfocados en el problema, enfocados en la emoción, y enfocado en la evitación que las puntuaciones NO tienen un comportamiento de una distribución normal. La normalidad de los datos conlleva a utilizar las pruebas no paramétricas que, para esta investigación, la medición de la correlación se aplicó la prueba de Spearman.

Prueba de hipótesis de investigación:

Hipótesis estadísticas

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el personal de salud con labores administrativas.

Prueba de Spearman R = -0,608 significancia P=0,00 <0,050

			Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1	-,608
		Sig. (bilateral)		,000
		N	162	162
	Estrategias de afrontamiento	Coefficiente de correlación	-,608	1
		Sig. (bilateral)	,000	

Nota: Base de datos

Estrategias de afrontamiento con las dimensiones del estrés laboral en el personal de la Gerencia de Salud La Libertad.

Estrés laboral			estrategias de afrontamiento			Total
			adecuada	inadecuada	moderado	
D. DESGASTE EMOCIONAL	alta	Recuento	8	54	18	80
		% del total	4,9%	33,3%	11,1%	49,4%
L	bajo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	4,9%	0,0%	0,0%	4,9%
	medio	Recuento	23	46	5	74
		% del total	14,2%	28,4%	3,1%	45,7%
TOTAL		Recuento	39	100	23	162
		% del total	24,1%	61,7%	14,2%	100,0%

Estrés laboral			estrategias de afrontamiento			Total
			adecuada	inadecuada	moderado	
D. DESPERSONALIZACIÓN	alta	Recuento	4	66	17	87
		% del total	2,5%	40,7%	10,5%	53,7%
	bajo	Recuento	16	0	0	16
		% del total	9,9%	0,0%	0,0%	9,9%
	medio	Recuento	19	34	6	59
		% del total	11,7%	21,0%	3,7%	36,4%
TOTAL		Recuento	39	100	23	162
		% del total	24,1%	61,7%	14,2%	100,0%

			estrategias de afrontamiento			Total
			adecuada	inadecuada	moderado	
D. falta de realización personal	alta	Recuento	0	13	0	13
		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	bajo	Recuento	38	2	53	93
		% del total	23,5%	1,2%	32,7%	57,4%
	medio	Recuento	11	18	27	56
		% del total	6,8%	11,1%	16,7%	34,6%
Total	Recuento	49	33	80	162	
	% del total	30,2%	20,4%	49,4%	100,0%	

Nota: Base de datos

			v. estrategias de afrontamiento
Rho de Spearman	D. Degaste emocional	Coeficiente de correlación	-,420
		Sig. (bilateral)	,011
		N	162
Dimensión Despersonalización		Coeficiente de correlación	-,447
		Sig. (bilateral)	,002
		N	162
D. Falta de Realización personal		Coeficiente de correlación	-,447
		Sig. (bilateral)	,002
		N	162

Nota: Base de datos

En la tabla se observa que todos los valores de significancia son inferiores al nivel de significancia estándar ($p < 0,050$), quiere decir que:

Existe evidencia estadística que existe relación entre las estrategias de afrontamiento con las dimensiones desgaste personal ($r=-0,420$), despersonalización ($r =-0,447$), falta de realización personal ($r =-0,447$) del personal de la entidad, en el nivel moderado e inverso

Es decir, que al aumentar el estrés laboral (desgaste personal, despersonalización, falta de realización personal) disminuyen las estrategias de afrontamiento en los colaboradores, o al disminuir el estrés laboral (desgaste personal, despersonalización, realización personal) incrementan las estrategias de afrontamiento en los colaboradores

ANEXO 16

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
TITULO: TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN EL PERSONAL DE SALUD CON LABORES ADMINISTRATIVAS. GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD, 2021						
AUTORA: Ninatanta Aldana, Vanessa Judith						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES E INDICADORES			
EL ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". (OMS, 2015)	El estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			DESGATE EMOCIONAL	*Sentimiento de agotamiento laboral.	1,2,3 4,5 6,7,8,9	BAJO: 18-23 MEDIO: 24-32 ALTO: 33-36
				*Sentimiento al término de la jornada.		
				*Sentimiento de fatiga ante un nuevo día de trabajo.		
				*Sentimiento de estrés causado por el trabajo diario.		
*Sentimiento de estar quemado por el trabajo.						

				<p>*Pérdida del interés laboral.</p>	<p>10 11,12,13,14</p>	<p>BAJO: 9-11</p> <p>MEDIO: 12-21</p> <p>ALTO: 22-29</p>
				<p>*Pérdida del entusiasmo laboral.</p>		
				<p>*No ser molestado mientras trabaja.</p>		
				<p>*Cinismo acerca del valor del trabajo.</p>		
				<p>*Dudas sobre la valía del trabajo.</p>		
			DESPERSONALIZACIÓN			
				<p>*Creencia de no tener capacidad en la resolución de problemas laborales.</p>		<p>BAJO: 15-19</p>
				<p>*Sentimiento de no contribuir eficazmente en la organización.</p>		

			FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL				
					*Creencia de no ser bueno en su trabajo.	15,16,17,18,19, 20 y 22	MEDIO: 12-21
					* Sentimiento de falta de realización en el trabajo.		ALTO: 22-29
					* Pensamiento de no haber realizado cosas que valen la pena.		
				*Sentimiento de falta eficacia en su trabajo.			
VARIABLE 2: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO							
VARIABLE DEFINICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ENFOCADOS EN EL PROBLEMA	*Afrontamiento activo	1,2,3,4	INADECUADA: 31-39	
				*Planificación.	5		
						6,7	
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	El afrontamiento es el esfuerzo conductual y cognitivo que realiza la	Es el conjunto de actividades conductuales y cognitivas que se		*Supresión de actividades distractoras	8,9	MODERADA: 24-30	
					10		

	<p>persona para solucionar sus problemas y así enfrentar el estrés. (Folkman,1984)</p>	<p>usan para hacer frente a sucesos estresores. Mediante el Inventario COPE.</p>		<p>*Refrenar el afrontamiento</p>		<p>ADECUADA: 18-23</p>
				<p>*Búsqueda de apoyo social.</p>		
			<p>ENFOCADO EN LA EMOCIÓN</p>	<p>*Búsqueda de apoyo social por razones emocionales</p>	<p>11, 12,13,14,15, 16, 17, 18, 19, 20</p>	<p>INADECUADA: 21-23</p>
<p>*Reinterpretación positiva y crecimiento.</p>	<p>MODERADA: 24-29</p>					
<p>*Aceptación</p>	<p>ADECUADA: 30-32</p>					
<p>*Uso de la religión</p>						
<p>* Centrarse en las emociones</p>						
<p>ENFOCADO EN LA EVITACIÓN</p>	<p>*Desganche mental</p>					
	<p>*Humor</p>		<p>INADECUADA: 9-15</p>			
	<p>*Negación</p>					

					20	
				*Desenganche conductual	21,22	MODERADA: 16-21
					23,24	
					25,26,27	ADECUADA: 22-24
				*Uso de sustancias	28,29,30	