

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



**ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTOR:

LIC. LUIS VICENTE ROJAS CACERES

ASESORA:

DRA. JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias de la Salud

Callao, 2024

PERÚ

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

13% Textos sospechosos

12% Similitudes
3% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

<p>Nombre del documento: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023.docx</p> <p>ID del documento: aa8b0375c87366dfae69f5edb42c7fba57c1d076</p> <p>Tamaño del documento original: 286,22 kB</p> <p>Autor: LUIS VICENTE ROJAS CACERES</p>	<p>Depositante: LUIS VICENTE ROJAS CACERES</p> <p>Fecha de depósito: 25/2/2024</p> <p>Tipo de carga: url_submission</p> <p>fecha de fin de análisis: 26/2/2024</p>	<p>Número de palabras: 14.359</p> <p>Número de caracteres: 95.073</p>
---	--	---



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unac.edu.pe http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12952/5562/4/TESIS VERA BALBIN,MACHACUAY CA... 25 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (976 palabras)
2	Documento de otro usuario #a2dcf9 El documento proviene de otro grupo 16 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (588 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería ... http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562 10 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (585 palabras)
4	1library.co Estrés en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de em... https://1library.co/document/zx5oggoq-estres-desempeno-laboral-enfermeras-servicio-emergencia... 8 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (514 palabras)
5	repositorio.uma.edu.pe https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1684/TRABAJO ACADEMICO- RETAM... 15 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (220 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño labo... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69746	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	repositorio.unid.edu.pe http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/unid/253/3/T117_47216383_T117_40859189_T.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	alicia.concytec.gob.pe Descripción: Síndrome de Burnout en enfermeras del serv... https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_1843763705809e0cc0a36b8be7a2ce65#:~:text=...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	www.mentesabiertaspsicologia.com La Teoría de Lazarus y Folkman: Comprend... https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/la-teoria-de-lazarus-y-fo...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	www.estudiosmedicina.com ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? U... https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-inno...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERS... #7e1790 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	73%		Palabras idénticas: 73% (10.455 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD	: Ciencias de la Salud
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	: Ciencias de la Salud
TÍTULO	: “Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023”
AUTOR	: LUIS VICENTE ROJAS CACERES ORCID: 0009-0004-1076-9312 DNI: 47327219
ASESORA	: JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO ORCID: 0000-0003-1067-6023 DNI: 07365239
LUGAR DE EJECUCIÓN	: Servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola – Cañete
UNIDAD DE ANÁLISIS	: Personal de enfermería
TIPO	: Aplicativo
ENFOQUE	: Cuantitativo
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	: No experimental
TEMA OCDE	: 3.03.00 Ciencias de la salud 3.02.03 Enfermería

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ **PRESIDENTA**
- Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ **SECRETARIO**
- Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN **VOCAL**
- Dra. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS **SUPLENTE**

ASESOR(A): JUANA GLADYS MEDINA MANDUJANO

Nº de Libro: 6

Nº de Folio: 263

Nº de Acta: 017-2024

Fecha de Aprobación de la tesis:

Miércoles, 13 de Marzo de 2024

Resolución de Sustentación:

Nº 064-2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 017-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 19:00 horas del día miércoles, 13 de Marzo de 2024 mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación del CXIX Ciclo Taller de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por los siguientes docentes:

Presidente (a): DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ
Secretario (a): DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ
Vocal: MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis titulada:

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

ROJAS CACERES LUIS VICENTE

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cuantitativa **17 DIECISIETE** y calificación cuantitativa **MUY BUENO** conforme al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución N° 150-2023-CU del 15 de Junio de 2023, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 19:30 horas del mismo día.

Bellavista, 13 de Marzo de 2024


DRA. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ
Presidenta(a)


DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ
Secretario(a)


MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

INFORME N° CXIX-2024-007

PARA : DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

DE : PRESIDENTE(A) DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN
CXIX CICLO TALLER DE TESIS DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ASUNTO : INFORME FAVORABLE DEL PRESIDENTE DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

FECHA : miércoles, 13 de Marzo de 2024

Visto el Acta de Sustentación N° 017-2024

Con la que se evaluó la sustentación de la Tesis Titulada:

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

ROJAS CACERES LUIS VICENTE

Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

En tal sentido se informa que no existe observación alguna a la mencionada Tesis por lo que se da la CONFORMIDAD FAVORABLE.

Sin otro particular, reitero mi consideración y estima personal.


DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ
Presidente(a)

DEDICATORIA

A mi familia por darme fortaleza y un motivo para poder seguir adelante y a mi docente por su apoyo y comprensión en base a mi desarrollo profesional.

Luis Vicente Rojas Caceres

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme un día más de vida al lado de mis seres queridos.

A mis amados padres, por su apoyo incondicional.

A mis estimados docentes, que contribuyeron en el presente estudio.

A la prestigiosa Universidad Nacional del Callao quienes nos brindaron los conocimientos a través de su atención entrega responsabilidad y por sus consejos y aportes para la elaboración del presente informe de investigación.

El autor

ÍNDICE

INDICE.....	1
INDICE DE TABLAS DE CONTENIDO.....	3
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCION.....	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	8
1.2 Formulación del Problema.....	10
1.2.1 Problema General.....	10
1.2.2 Problemas Específicos.....	10
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo General.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos.....	11
1.4 Justificación.....	11
1.5 Delimitantes de la investigación.....	12
1.5.1 Delimitante teórico.....	12
1.5.2 Delimitante temporal.....	13
1.5.3 Delimitante espacial.....	13
II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	14
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	15
2.2 Base Teórica.....	18
2.3 Marco Conceptual.....	21
2.4 Definición de términos básicos.....	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	33
3.1 Hipótesis.....	33
a. Hipótesis General.....	33
b. Hipótesis Específicas.....	33

3.2	Operacionalización de variables.....	34
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	36
4.1	Diseño metodológico.....	36
4.1.1	Tipo de la Investigación.....	36
4.1.2	Diseño de la Investigación	36
4.2	Método de investigación.....	37
4.3	Población y muestra.....	37
4.3.1	Población.....	37
4.3.2	Muestra.....	37
4.3.3	Criterios de Inclusión	37
4.3.4	Criterios de Exclusión.....	37
4.4	Lugar del estudio y periodo desarrollado.....	38
4.5	Técnicas e Instrumentos para recolección de la información.....	38
4.6	Análisis y procesamiento de datos.....	40
4.7	Aspectos éticos en la investigación	40
V.	RESULTADOS.....	42
5.1	Resultados Descriptivos.....	42
5.2	Resultados Inferenciales.....	51
5.3	Otro tipo de resultados.....	55
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados....	56
6.2	Contrastación de los resultados con estudios similares.....	60
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	63
VII.	CONCLUSIONES.....	64
VIII.	RECOMENDACIONES.....	65
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
	ANEXOS.....	70
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	71
	Anexo 2: Instrumentos validados.....	73
	Anexo 3: Consentimiento informado.....	76
	Anexo 4: Base de datos	77

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

TABLA 5.1.1 Características generales del personal de enfermería en el Servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	42
Tabla 5.1.2 Estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	44
Tabla 5.1.3 Desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	45
Tabla 5.1.4 Desempeño laboral del personal de enfermería según dimensiones en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	46
Tabla 5.1.5 Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	47
Tabla 5.1.6 Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión productividad laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	48
Tabla 5.1.7 Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión eficacia laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	49
Tabla 5.1.8 Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión eficiencia laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	50

Tabla 5.2.1 Prueba de correlación de estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el persona de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	51
Tabla 5.2.2 Prueba de correlación Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión productividad laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	52
Tabla 5.2.3 Prueba de correlación de Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión eficacia laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	53
Tabla 5.2.4 Prueba de correlación de Estrategias de afrontamiento y desempeño en su dimensión eficiencia laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	54
Tabla 5.3.1 Prueba de normalidad de conjunto de datos de las variables de estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	55
Tabla 6.1.1 Puntuaciones agrupadas de estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.....	56

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, relacional de corte transversal-prospectivo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023. La población muestral fue de 50 personas del personal de enfermería del servicio de emergencia, para la recolección de información se aplicó 02 cuestionarios tipo escala de Likert para medir el afrontamiento y desempeño laboral. Los resultados demuestran que las estrategias de afrontamiento tienen una relación negativa significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete; ya que al realizar el análisis estadístico el valor de significancia (valor crítico observado) fue de $0.000 < 0.05$ un nivel de confianza de 95 % y un grado de relación de -0.565 , es decir a menor afrontamiento mayor nivel de desempeño laboral. Se concluyo que existe relación significativa negativa moderada entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola – Cañete.

Palabras clave: Estrategias de afrontamiento, desempeño laboral, emergencia y personal de enfermería.

ABSTRACT

The present research work was quantitative, descriptive, relational, cross-sectional-prospective, whose objective was to determine the relationship between coping strategies and work performance in the nursing staff of the emergency department of the Rezola-Cañete Regional Hospital, 2023. The sample population consisted of 50 nursing personnel from the emergency department. For the collection of information, two Likert scale questionnaires were applied to measure coping and work performance. The results show that the coping strategies have a significant negative relationship with the work performance of the nursing personnel of the emergency service of the Rezola-Cañete Regional Hospital; since when performing the statistical analysis the significance value (observed critical value) was $0.000 < 0.05$, a confidence level of 95% and a degree of relationship of -0.565, that is, the lower the coping, the higher the level of work performance. It was concluded that there is a significant moderate negative relationship between coping strategies and work performance of nurses in the emergency department of the Regional Hospital Rezola - Cañete.

Key words: Coping strategies, work performance, emergency and nursing staff.

INTRODUCCIÓN

Actualmente el área laboral es un lugar donde las personas convergen y se enfrentan constantemente a diferentes situaciones, desafíos y demandas lo cual puede contribuir a generar estrés y afectar su salud mental, física y su desempeño laboral. En ese contexto es donde las estrategias de afrontamiento cumplen un rol importante en los trabajadores sanitarios dado que permite abordar situaciones estresantes de manera efectiva y por ende se refleje en desempeño laboral, sobre todo en áreas críticas como emergencia y/o UCI (1).

El presente estudio titulado “Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la personal enfermería de emergencia del hospital Regional Rezola - Cañete, 2023” tiene como finalidad establecer la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023. Además, permitirá identificar su desempeño laboral en relación a su productividad, eficacia y eficiencia. Todo ello a fin de obtener resultados los cuales puedan permitir un mejor manejo de las situaciones propias del trabajo y así brindar una mejor calidad de atención hacia los pacientes.

El presente de estudio de investigación consta de nueve apartados; I: planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, la formulación de los problemas y objetivos, asimismo la justificación y delimitantes; II: hace referencia al marco teórico, donde se mencionan los antecedentes internacionales y nacionales, a su vez las bases teóricas del estudio, marco conceptual; III: considera las hipótesis del estudio y la operacionalización de las variables; IV: detalla sobre la metodología del estudio, diseño, método, población y muestra, lugar de estudio, técnicas de estudio, análisis y procesamiento de datos, y aspectos éticos; V: resultados descriptivos e inferenciales; VI: discusión de los resultados con otros estudios similares; VII: conclusiones; VIII: recomendaciones y IX: referencias bibliográficas y un apartado de anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En el contexto de la salud global, el profesional de enfermería cumple un rol importante, su bienestar y eficiencia son esenciales para una adecuada calidad de atención. Sin embargo, existen áreas críticas como la de emergencia, en donde los enfermeros a menudo están expuestos a largas jornadas laborales, falta de recursos y una gran carga laboral lo que sugiere un ambiente estresante y por ende no se pueda brindar una atención de calidad, viéndose afectado su desempeño laboral (2)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que la falta de enfermeras calificadas en todo el mundo es un problema grave que puede tener un efecto adverso en la capacidad de los profesionales de enfermería para hacer frente a las adversidades. Según los informes, el número de enfermeras en plantilla será de 27,9 millones en 2020, con un déficit previsto de 5,9 millones en todo el mundo. Las zonas de la OMS del sudeste asiático, el Mediterráneo oriental y África representan el 89% de este déficit, con variaciones significativas entre estas naciones. En los próximos 10 años, se espera que el 17% de los profesionales de enfermería del mundo se jubilen debido al envejecimiento, y se necesitarán 4,7 millones más para mantener los niveles actuales de personal, por no hablar de la necesidad de resolver el déficit. En total, harán falta 10,6 millones de enfermeras más en 2030. (3) (4)

Además, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), revela una brecha significativa entre la demanda de servicios de enfermería y la disponibilidad de personal capacitado. Aproximadamente nueve millones de enfermeras trabajan en la región de las Américas, lo que representa casi el 56% de los recursos humanos del sector sanitario (RHS). En los ámbitos de la atención sanitaria, la prevención de enfermedades, la promoción de la salud, la gestión sanitaria y la educación, estos aspectos son esenciales. (5)

En todos los sectores económicos, América Latina y el Caribe representan el 60% de la mano de obra. Sin embargo, para garantizar un rendimiento y una producción óptimos son necesarios unos acuerdos de empleo equitativos y justos, así como unas circunstancias de trabajo seguras, saludables y aceptables. Este es el único camino hacia un empleo decente que apoye la productividad y el crecimiento a nivel individual, sectorial y regional. Por otra parte, los accidentes, las enfermedades y las muertes en el lugar de trabajo pueden ser consecuencia de circunstancias laborales peligrosas, desagradables o estresantes. (6)

También es fundamental recordar que las áreas hospitalarias de alto riesgo experimentan con frecuencia circunstancias estresantes. Por ejemplo, Costa Rica ocupa el quinto lugar entre los países latinoamericanos, con un 52% de los mayores niveles de estrés; entre los profesionales sanitarios, Venezuela (63%), Ecuador (54%) y Panamá (49%), por su parte, presentan los niveles de estrés más elevados. Además, la investigación indica que el 67,7% de los profesionales de la salud peruanos experimentan altos niveles de estrés en el trabajo. (7)

Estas situaciones podrían tener un impacto directo en los mecanismos de afrontamiento que las enfermeras deciden utilizar, lo que a su vez podría repercutir en su rendimiento laboral y, en última instancia, en el nivel de cuidados que ofrecen.

Según información del Ministerio de Salud Peruano actualmente se cuenta con un aproximado de 111,671 enfermeros aunado a ello según la Dirección general de personal de salud, informa que existe una densidad 21 enfermeros por cada 10, 000 habitantes, siendo la profesión sanitaria con mayor cantidad de profesionales pero que aún no se da abasto dado que la OMS recomienda 23 cada 10, 000 habitantes. (8) (9)

De forma similar, Bustamante (10), tras revisar dieciocho estudios, encontró que el 66,7% de ellos demostraban un rendimiento laboral regular y el 78% de los estudios demostraban un grado medio de sobrecarga de trabajo. El 50% de los encuestados coincidió en los siguientes aspectos de la sobrecarga de trabajo: trabajo por turnos, tensión mental, tensión física y organización del servicio. Ante

estas circunstancias, el personal desarrolla mecanismos especializados de afrontamiento que deben ser útiles para la gestión del estrés. Estos mecanismos también deben reforzarse con actividades de ocio, sociales y espirituales que sirvan como factores calmantes y estabilizadores que ayuden a las personas a gestionar su estrés y a mejorar su calidad de vida al permitirles desempeñar su trabajo con garantía, independencia y seguridad. (11)

El Hospital Regional Rezola – Cañete, se encuentra ubicado en fundo don Luis Mz. B Lote 1 – San Luis de Cañete, es un establecimiento del MINSA II-2 la cual cuenta una nueva infraestructura recientemente inaugurada; el servicio de emergencia cuenta con 2 salas de traumashock, 3 ambientes de observación: varones. Mujeres y pediatría; 01 sala de aislados; tópicos: cirugía y/o especialidades, traumatología, pediatría, medicina y otros. Cuenta con 5 enfermeras y 5 técnicos por turno los cuales atienden una afluencia de entre 50 a 60 pacientes de prioridad I, II de todos los grupos etarios por turno.

Se han observado escasos recursos materiales en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, lo que limita la capacidad de los profesionales para prestar una atención adecuada. También se han observado altos niveles de presión, lo que puede afectar a la toma de decisiones y al desempeño de sus funciones, pudiendo provocar conflictos con los compañeros. Además, una gran carga de trabajo puede provocar cansancio y agotamiento. A la luz de estos hechos, se ha observado la falta de capacidad para manejar estas circunstancias y mejorar la gestión profesional de la enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?

1.2.2 Problemas y específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?

- b) ¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?
- c) ¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.
- b) Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.
- c) Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica:

El presente estudio tendrá una importante aportación a la comunidad científica, ya que sus resultados proporcionarán un marco teórico para comprender el problema de afrontamiento que experimenta el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Regional Rezola-Cañete. Además, el estudio sentará las bases para futuras investigaciones. En el sector sanitario, el desempeño profesional y la calidad asistencial al paciente están estrechamente relacionados, por lo que el avance del estudio es crucial.

1.4.2 Justificación metodológica

El proyecto de investigación tiene relevancia metodológica, ya que seguirá el método científico y, en consecuencia, sus conclusiones serán de gran ayuda para el desarrollo de estrategias de diseño de los servicios, además de sentar las bases para futuros estudios de naturaleza similar. El objetivo del estudio es evaluar cómo se encuentran en la actualidad los mecanismos de afrontamiento y el rendimiento laboral en el abanico de situaciones a las que pueden enfrentarse los miembros del personal de enfermería. Pretendemos comprender cómo repercuten directamente estos conceptos en su trabajo, así como la forma en que el buen y el mal rendimiento repercuten en los pacientes a los que cuidan.

1.4.3 Justificación práctica

El valor práctico de este estudio radica en su objetivo de ayudar al personal de enfermería tanto directa como indirectamente, es decir, resolver los problemas relacionados con las estrategias de afrontamiento y la eficiencia del personal de enfermería en el servicio de urgencias. tanto directamente a las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezo-la-cañete como indirectamente a los pacientes, basándose en la máxima "a menos trabajo, más eficiencia" Por lo tanto, podrán mejorar el nivel de atención a los pacientes y, en consecuencia, sentirse bien consigo mismas y con los demás en la medida en que dispongan de mejores mecanismos de afrontamiento para manejar las situaciones estresantes.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitante Teórico

La investigación propuesta se enmarca en el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman. Asu vez también se basa en la teoría de Adaptación de Callista Roy, ofrece una base teórica para comprender cómo las personas afrontan los problemas de forma continuada, tanto individualmente como en grupo. Este enfoque teórico se aplicará especialmente al contexto de los trabajadores de emergencia, investigando las conexiones entre los mecanismos de afrontamiento y la productividad en este exigente entorno.

1.5.2 Delimitante Temporal

El estudio de investigación fue de corte transversal durante los meses de enero a diciembre 2023, durante la cual se desarrolló la elaboración del proyecto, ejecución, análisis de los resultados y elaboración del informe final de trabajo de investigación.

1.5.3 Delimitante Espacial

Este trabajo se realizó en el Hospital Regional Rezola – Cañete, en el servicio de emergencia donde previamente se solicitó el permiso a las autoridades de la institución para realizar la presente investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

GOROZABEL et. al (Ecuador, 2021) en su estudio tuvo el Objetivo: “Analizar el estrés laboral en los profesionales de la salud y la influencia que tiene para la calidad de atención en la sala de emergencias del hospital básico Dr. Carlos del Pozo Melgar, Muisne”. Método: Enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, aplicado en 800 participantes, se aplicaron la escala de estrés laboral. Resultados: Debido a las diferentes situaciones de trabajo en el servicio de urgencias, el 25% de los profesionales declararon niveles significativos de estrés; asimismo, el 25% de los encuestados declararon una baja calidad de la atención al paciente. Conclusión Existe relación estadísticamente significativa positiva entre ambas variables. (12)

XU, H. (China, 2019) en su estudio tuvo el Objetivo: “Analizar los estresores y estrategias de afrontamiento en enfermeras de emergencia”. Metodología: Se administró un cuestionario validado a 161 individuos mediante un método cuantitativo, transversal y descriptivo. Resultados: El personal informó de eventos de alto estrés diario y ocasiones extremadamente estresantes, pero poco frecuentes, junto con mucho trabajo, un nivel moderado de autorrealización y bajos niveles de ansiedad y conflicto. Los dos mecanismos de afrontamiento más populares fueron pensar en enfoques alternativos para abordar las situaciones (89%) y mantener la vida lo más normal posible (90%). Conclusión Existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. (13)

DEHGHANI et. al (Irán, 2019) en su estudio tuvo el Objetivo: “Determinar la relación entre la inteligencia espiritual y la resistencia ocupacional y el trabajo desempeño en enfermeras de emergencia prehospitalaria y hospitalaria en Yazd”. Metodología: Enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, aplicado en 132 participantes, se aplicaron tres cuestionarios

validados. Resultados: las puntuaciones medias de inteligencia espiritual, fortaleza ocupacional y rendimiento laboral fueron $52,46 \pm 11,16$, $121,32 \pm 12,59$ y $53,29 \pm 8,72$, en ese orden. Los resultados indican que el éxito laboral puede predecirse mediante la inteligencia espiritual y la fortaleza ocupacional ($R^2 = 18\%$, $p < 0,001$). En resumen, existe una asociación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. (14)

NIÑO R. (México, 2019) en su estudio tuvo el Objetivo: “evaluar el nivel de estrés percibido y su relación con variables sociodemográficas y las estrategias de afrontamiento en los profesionales de enfermería”. Método: Se utilizaron la escala de estrés percibido y el cuestionario de métodos de afrontamiento en un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional que incluyó a 15 individuos. Resultados: Los resultados indicaron un alto nivel de estrés, un alto índice de indefensión y una baja impresión de control de la situación. Conclusión, entre las dos variables no existe una correlación positiva estadísticamente significativa. (15)

AHMAD et al. (Indonesia, 2018), en su estudio tuvo el Objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital de Makassar”. Método: Se utilizaron la escala de estrés percibido y el cuestionario de métodos de afrontamiento en un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional que incluyó a 198 individuos. Resultados: Se demostró que los empleados con una elevada carga de trabajo (91,7%) tendrán un bajo rendimiento laboral. En conclusión, ambas variables tienen una asociación positiva estadísticamente significativa. (16)

2.1.2 Antecedentes nacionales

ORTIZ, O et. al (Lima- 2023) en su estudio tuvo el Objetivo: “Determinar la relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el área de hospitalización de una clínica privada, Lima, 2023”. Método: Se utilizaron la "Escala de estrés en enfermería (NSS)" y el

"Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE)" en 104 individuos como parte de un enfoque de diseño cuantitativo, correlacional y no experimental. Resultados: El 66,3% de los participantes presentaba un grado medio de técnicas de afrontamiento, mientras que el 64,4% de los individuos mostraba un nivel medio de estrés. Conclusión Existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. (17)

LARA, W (Huánuco- 2023) en su investigación, "Riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo, 2023". Objetivo fue el de determinar la relación estrés estas dos variables. Método: investigación transversal, observacional, prospectiva, relacional, no experimental con diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeras de la Unidad de Urgencias. Se aplicaron los métodos de la encuesta. Resultados: el 94% de los profesionales de enfermería realizan su trabajo satisfactoriamente, y el 74% informa que están expuestos casi constantemente a algún tipo de peligro laboral. Conclusión: $Rho = -0.402$ y $p = 0.004$ indican una correlación negativa moderada sustancial, rechazando H_0 y aceptando H_1 , entre los riesgos ocupacionales y las medidas de desempeño laboral en la unidad de emergencia para profesionales de enfermería. (18)

NECIOSUP, L (Piura - 2022) en su estudio tuvo el Objetivo: "Estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en área covid-19, Hospital Privado Del Perú - Piura, 2022". Método: Se administró el cuestionario de estrés laboral y la escala de afrontamiento a treinta individuos mediante una técnica cuantitativa, correlacional y de diseño no experimental. Resultados: Se descubrió que el 53% de los encuestados presentaba un grado de estrés medio, frente al 23% de estrés alto y bajo. Además, el 60% de los encuestados utilizaba mecanismos de afrontamiento activos y el 40% pasivos. En resumen, las dos variables presentan una asociación estadísticamente significativa. (19)

LAIME, P (Lima - 2021) en su estudio tuvo el Objetivo: “Determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021”. Método: Enfoque cuantitativa, correlacional y de diseño no experimental, aplicado en 115 participantes, se aplicaron los cuestionarios de afrontamiento del estrés y de desempeño laboral. Resultados: Se evidenció que un 73% de los encuestados refieren las estrategias de estrés a nivel medio y un desempeño laboral alto, asimismo un 12% refirió un nivel de afrontamiento bajo y un desempeño medio. Conclusión Existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. (20)

MACHACUAY, et al (Lima - 2020) la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. Metodología: hipotético-deductiva, y el estudio se ajusta a un diseño correlacional transeccional no experimental. Treinta profesionales de enfermería del servicio de urgencias del Hospital de la Merced constituyen la muestra. El instrumento de encuesta, el cuestionario "Nursing Stress Scale (NSS)", utiliza una escala de medida ordinal con 34 ítems y respuestas de opción múltiple. Resultado: el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital de la Merced se ve afectado significativamente por el estrés laboral; en el momento del análisis estadístico, el valor crítico observado fue de $0,018 < 0,05$ con un nivel de confianza del 95%. Concluye que existe un grado de conexión de $-0,430$, lo que significa que la cantidad disminuye a medida que aumenta el estrés. (21)

CAMIOLAGA, et. al (Lima - 2020) en su estudio tuvo el Objetivo: “Determinar la relación que existe entre el estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina de Comas, Lima-2020.”. Método: Diseño no experimental, transversal y correlacional aplicado en 51 participantes, se aplicaron la escala de Nursign Strees scale y el cuestionario de afrontamiento. Resultados: Respecto al

nivel de estrés, un 48% manifestó un estrés alto y un 52% un nivel medio; el 88% de enfermeros presentó un afrontamiento regular, 8% bueno y el 4% mal afrontamiento. Conclusión No existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. (1)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modelo de Lazarus y Folkman

Lazarus y Folkman (1984), afirman en su modelo que las estrategias de afrontamiento del estrés se centran en dos tareas clave: manejar el problema (medio ambiente) solucionándolo lógicamente, encontrar soluciones y crear planes de acción; y manejar las emociones (internas) regulando los sentimientos (miedo, ira, tristeza y preocupación) y reacciones imaginativas o supersticiosas. (22)

El modelo psicológico de Lázaro y Folkman se centra en cómo las personas interactúan con su entorno, particularmente cuando están bajo estrés. Los autores sugieren que la evaluación cognitiva de una persona de una circunstancia es lo que conduce a la sensación de estrés. (22)

Esta teoría se basa en dos tipos de evaluación:

- 1. Evaluación Primaria:** En este punto, una persona evalúa si una circunstancia es pertinente a sus objetivos y si plantea un desafío o una amenaza. Puede causar una reacción de estrés si se considera peligroso.
- 2. Evaluación Secundaria:** Después de la primera evaluación, un individuo realiza una evaluación más exhaustiva de sus capacidades y recursos para hacer frente a la circunstancia. El tipo y el grado de la reacción de estrés se determinan mediante esta evaluación. (22)

Según Lazarus y Folkman, las respuestas de estrés pueden dividirse en tres categorías: (22)

- 1. Estrés Benigno:** No se siente ninguna tensión apreciable cuando los resultados de las evaluaciones principales y secundarias indican que no existe una amenaza sustancial para la situación. Alternativamente, puede ser visto como un desafío constructivo.

2. **Estrés Tolerable:** Cuando se reconocen recursos para mitigar la amenaza detectada, se puede tolerar la reacción al estrés. No es dañino y es controlable incluso si puede ser difícil a veces.
3. **Estrés Tóxico:** El estrés tóxico se produce cuando se evalúa la situación y los recursos disponibles son excesivos. El estrés prolongado de este tipo puede ser perjudicial para el bienestar físico y mental.

La Teoría de Lazarus y Folkman tiene aplicaciones prácticas en la gestión del estrés: (22)

1. **Autoconciencia:** Ayuda a entender cómo las personas ven las circunstancias estresantes y evalúan sus propias capacidades.
2. **Técnicas de Afrontamiento:** Los mecanismos de afrontamiento eficaces, como la reevaluación de las circunstancias o el aprendizaje de nuevas capacidades, pueden crearse determinando las valoraciones cognitivas que subyacen al estrés.
3. **Prevención del Estrés Tóxico:** Las personas pueden tomar medidas para disminuir o prevenir el estrés tóxico al ser conscientes de las condiciones que pueden contribuir a él.

La teoría desarrollada por Lázaro y Folkman proporciona una visión profunda de cómo los individuos ven y reaccionan al estrés en sus vidas. Podemos manejar el estrés con más habilidad y disminuir sus efectos negativos sobre nuestra salud y bienestar si comprendemos las evaluaciones cognitivas que lo sustentan. Para enfrentar los obstáculos de la vida con resiliencia y fortaleza mental, el secreto es desarrollar habilidades de adaptación y autoconciencia. (22)

2.2.2 Teoría de Callista Roy

La teoría se centra en el proceso de adaptación de los individuos y grupos ante estímulos internos y externos para mantener equilibrio y bienestar. Roy propone un modelo que incluye estímulos, subsistemas y procesos de adaptación, destacando cuatro subsistemas: fisiológico-biológico, autocuidado, rol interdependiente e interdependiente. El ser humano es un sistema adaptable que interactúa continuamente con su entorno, según el modelo de adaptación de Callista Roy. Este paradigma reconoce que, para promover la salud y el

bienestar, la enfermería debe concentrarse en ayudar al paciente a adaptarse a su entorno. (23)

Este modelo se basa en los siguientes metaparadigmas: (23)

1. **Persona:** Se refiere a él como un ser único y complejo que interactúa constantemente con su entorno.
2. **Entorno:** Abarca todo el entorno del paciente, tanto mental como físico. La salud y la capacidad de adaptación situacional del paciente pueden verse afectadas por este entorno.
3. **Salud:** Es visto como una condición de equilibrio entre el individuo y su entorno.
4. **Enfermería:** Con el fin de apoyar la salud y el bienestar del paciente, es el proceso de ayudarlo a adaptarse a su entorno.

El modelo de adaptación de Callista Roy se divide en tres componentes: (23)

1. **Modos de adaptación:** El paciente emplea estos patrones de comportamiento para adaptarse a su entorno. Cuatro tipos de adaptación son identificados por el modelo de adaptación de Callista Roy: (23)
 - **Modo fisiológico:** relacionados con las necesidades fundamentales del paciente, incluidos los de alimentación, sueño y eliminación.
 - **Modo de autoconcepto:** Alude a cómo el paciente se ve a sí mismo.
 - **Modo de rol:** Relacionado con los deberes y obligaciones que el paciente tiene en su vida.
2. **Modo interdependiente:** Se refiere a las conexiones interpersonales del paciente.
3. **Procesos de adaptación:** Estas son las cosas que el paciente hace para adaptarse a su entorno. Percepción, selección, estructuración e integración de la información son algunos de estos procesos. (23)
4. **Niveles de adaptación:** Tres niveles de adaptación también son identificados por el modelo de adaptación de Callista Roy: (23)

- **Adaptación regulatoria:** se refiere a los ajustes fisiológicos que el paciente realiza para mantener su equilibrio interno.
- **Adaptación cognitiva:** Habla de la capacidad del paciente para comprender y reaccionar a su entorno.
- **Adaptación conductual:** se refiere a los ajustes de comportamiento realizados por el paciente para ayudarlo a adaptarse a su entorno.

La teoría de Roy del proceso de adaptación identifica la gama de estrategias que los humanos usan para lograr una integración de los dominios humanos y ambientales. Las enfermeras deben tener métodos y un espíritu crítico que les permita abrir el intelecto hacia el crecimiento y la madurez tanto para el paciente como para el practicante a fin de ayudar en el camino hacia la acción amorosa, que es, en esencia, la calidad primaria de la enfermería. (24)

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Definición de afrontamiento

La Sociedad Española hace referencia que el afrontamiento es una actividad en donde la persona gestiona su conocimiento y su conducta con el fin de poder enfrentarse a diferentes situaciones, los recursos de afrontamiento individual se relacionan con los pensamientos, las reinterpretaciones, las emociones y la conducta que cada uno desarrolla y que le permite alcanzar resultados adecuados frente a una determinada situación estresante y cada individuo reacciona con diversas emociones ya sean activas pasivas o de evitación. (25)

El afrontamiento se da cuando la persona enfrenta las adversidades producto de los factores estresores, tiene la capacidad de demostrar responder y manejar múltiples combinaciones que permitan adaptarse exitosamente frente a las circunstancias que le generen estrés, también ayuda a cada individuo a manejar sus emociones que le permita pensar de manera constructiva y dirigida para controlar su proceso de activación automática y pueda interrelacionar en diferentes ambientes tanto sociales y no sociales. (25)

El personal de enfermería utiliza el afrontamiento como un proceso integral y dinámico que le permite aplicar sus recursos cognitivos, estratégicos y prácticos para aminorar las consecuencias negativas del estrés, o hacer frente a las diversas demandas del entorno social resolviendo los conflictos que se dan en las diferentes áreas. (25)

2.3.1.2 Recursos de afrontamiento

Díaz menciona que durante el proceso de afrontamiento se ha observado que existe la intervención de elementos externos que tienen que ver con los recursos tangibles, como el nivel socioeconómico, la educación, los estilos de vida y la carga familiar, por ello es importante que se considere los siguientes recursos para viabilizar las acciones frente a factores estresores (25):

- a) **Salud y energía:** Es un recurso muy importante y relevante en el afrontamiento teniendo en cuenta que si la persona cuenta con un bienestar físico adecuado va a tener la capacidad de evitar situaciones que afecten su salud física.
- b) **Habilidades sociales:** Se vincula con la actividad de adaptación social que tiene la persona, involucra la capacidad de comunicación y de actuación de forma libre, educada y respetuosa alcanzando una capacidad de cooperación, apoyo e interacción personal.
- c) **Creencias positivas:** Cuando una persona tiene pensamientos positivos y una sólida base de valores favorecen al afrontamiento situacional, sin embargo, una creencia negativa puede llevar a la desesperación y puede traer consigo problemas en la salud mental.
- d) **Técnicas para resolver problemas:** Cada persona tiene la habilidad para de gestionar su conocimiento, analizar las diversas situaciones, evaluar las posibles alternativas o predecir aquellas ocurrencias que son útiles para alcanzar los resultados deseados, algunos utilizan un plan de acción basado en las experiencias previas y en la capacidad de autocontrol.

2.3.2 Definición de estrategias de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento son predisposiciones que cada persona tiene y le permite sobrellevar diferentes situaciones, cada persona elige la estrategia de afrontamiento para alcanzar un bienestar temporal o situacional. Asimismo, son acciones de carácter cognitivo conductual que permite a la persona enfrentar sus necesidades intrínsecas y extrínsecas producto de diversos factores estresantes (25).

Julca manifiesta que las estrategias de afrontamiento pertenecen un conjunto de comportamientos que encaminan a mostrar una reacción frente a las condiciones estresantes que se generan en la naturaleza, ayuda a la persona a reducir el impacto psicológico, emocional y social; también resalta las capacidades cognitivas y comportamentales que contribuyen a restaurar el equilibrio emocional, controlando aquellos pensamientos negativos que resultan de la exposición al estrés o de diversas situaciones contextuales de carácter negativo, también es adaptativa porque contribuye a la supervivencia y así alcanzar los resultados en beneficio de su bienestar (26).

2.3.2.1 Tipos de estrategias de afrontamiento

2.3.2.1.1 Estrategias centradas en el problema

El afrontamiento centrado en el problema, se utiliza cuando las condiciones asociadas a un suceso o un evento en los contextos laborales, sociales o familiares por las cuales pasa la persona generan susceptibilidad, estas estrategias permiten solucionar el problema de una forma positiva y adaptativa experimentando diversos acontecimientos que permitan orientar y proveer los mecanismos de defensa más apropiados para hacer frente a una situación, el buscar soluciones, recuperar el equilibrio y contar con apoyo social garantizan el desarrollo de un proceso de afrontamiento idóneo, para un buen soporte se necesita desarrollar los siguientes aspectos (26):

a) **Afrontamiento activo:** Es la modalidad con la que se busca reducir o eliminar los factores estresores, son estrategias que permiten hacer un

análisis y definir claramente cuál es la situación problemática que se está viviendo, requiere de información detallada o del asesoramiento de otras personas para que sea capaz de buscar diversas alternativas y posteriormente se conviertan en acciones ejecutables, resolviendo las circunstancias o problemas.

- b) **Planificación:** Es importante que se administre un tiempo adecuado para poder manejar el estrés, la intención de esta práctica es reducir o poder eliminar las situaciones estresoras o aquellas que pueden generar cierta presión, se recomienda el uso de un listado de actividades que se programen día a día de acuerdo al grado de importancia y significancia para la vida de cada persona, esta organización ayuda a tener un orden adecuado en las actividades diarias; el desarrollo de tareas más simples hasta las más complejas se deben realizar de manera progresiva para ello esta estrategia es un factor preventivo hacia las condiciones de estrés.
- c) **Supresión de actividades competentes:** Las competencias laborales dotan a la persona de habilidades y actitudes para realizar diversas tareas de forma efectiva y eficaz, se encarga de promover de manera exitosa el desempeño integral de la persona como de la organización, son aquellas características que tienen que ver con la personalidad, con el comportamiento y con la designación del puesto de trabajo y se pueden dividir en tres categorías (28):
- **Las competencias cardinales,** se aplican en base al quehacer diario y se rige por el código de ética y deontología de las profesiones, destacan los valores como el respeto, la veracidad, el compromiso y la responsabilidad social.
 - **Las competencias gerenciales,** se aplican a todas las personas que tienen un rol como son las jefaturas y encargaturas que permiten la conducción de las tareas o actividades en las diferentes áreas, deben ser capaces de gestionar con eficiencia el desarrollo del talento humano.

- **Las competencias específicas**, responden a las necesidades que tienen los servicios de salud y permite el alcance de los objetivos y metas trazadas en cada área mejorando la productividad.

- d) **Postergación:** Se da cuando las personas tienen aprendizajes, costumbres o creencias muy particulares que les permite afrontar los conflictos, pueden presentar dificultad en la toma de decisiones para poder asumir su responsabilidad, para ello, es necesario que se estimule el proceso de gestión de emociones que es un principio clave para poder modular la intensidad de respuesta que se tiene frente a los estresores en los diferentes entornos y que puedan responder de una manera más asertiva.

- e) **Búsqueda de apoyo social por razones instrumentales:** El apoyo social que se debe brindar en los centros laborales es importante para que la persona pueda alcanzar la satisfacción laboral, involucra el comprender y entender las diversas circunstancias que están afrontando los trabajadores (29).

2.3.2.1.2 Estrategias centradas en la emoción

Estas estrategias son usadas cuando la persona se da cuenta de que no puede hacer nada para cambiar las condiciones del entorno y recurre al manejo de procesos cognitivos para disminuir la alteración emocional, muchas veces se utiliza el proceso de reevaluación cognitiva que permite cambiar el significado de una situación sin cambiar la esencia de la misma, hay personas que necesitan sentirse mal o enfrentar una situación muy estresante que pueda alterar sus emociones para que haga uso de estas estrategias buscando la regulación de las emociones activadas por la situación estresante, permite el manejo del autocontrol en otros casos el distanciamiento o hacer una reevaluación positiva, esta estrategia involucra (26):

- a) **Búsqueda de apoyo social por razones emocionales:** Se relaciona con el apoyo que brinda el entorno familiar, los amigos y compañeros de trabajo, se centra en recibir el soporte y tener una buena disposición al afecto que permita a la persona tener una sostenibilidad para poder enfrentar diversos problemas o aquellas emociones negativas que generan estrés.
- b) **Reinterpretación positiva y crecimiento:** Permite ver la parte positiva de los problemas enfrentados y se centra en manejar las emociones desagradables y buscar alternativas de soluciones de forma enérgica.
- c) **Aceptación:** La aceptación permite a la persona asumir o admitir algún hecho o suceso que produce estrés, se puede relacionar con un suceso pasado o presente, muchas veces la persona acepta las condiciones así no esté de acuerdo, porque no tienen la capacidad de poder controlar o cambiar estos problemas.
- d) **Negación:** La negación inicial en algunos casos es algo positivo, permite a la persona adaptarse a diferentes situaciones estresantes o dolorosas, sin embargo muchos se rehúsan a comprender que esta estrategia ayuda a afrontar los conflictos de índole emocional, los procesos dolorosos o circunstancias amenazantes, algunos piensan que convierte a la persona en un ser más vulnerable y disminuyen su proceso de control, se debe entender, que esta estrategia permite darle un espacio a la mente para que tenga la oportunidad de manera inconsciente asimilar el problema que genera preocupación o que puede impactar en nuestra vida diaria.
- e) **Acudir a la religión:** Es una estrategia importante que sirve de apoyo emocional para las personas que profesan una religión, generando una reinterpretación positiva acorde a sus creencias dogmáticas, fortalece las características psicológicas y emocionales frente al estrés, muchas personas para canalizar los diversos factores estresantes realizan caridad o se integra a grupos de oración que les brinda tranquilidad y calma espiritual disminuyendo

la tensión y mejorando su autoestima, se considera que es una dimensión que alimenta y da calma al alma como un proceso de divinidad, el acercamiento a su religión les ayuda a mantener una estabilidad entre el cuerpo, la mente y las relaciones sociales.

2.3.2.1.3 Estrategias centradas en la percepción

Son llamadas también estrategias de evitación y se utilizan para aplazar el afrontamiento activo, es decir que se centra en la evasión o en distanciamiento de los eventos estresores, se sabe que afrontar una situación de manera adecuada implica hacer uso de un proceso funcional o disfuncional el cual va a ejercer el cambio (26).

Se debe tener en cuenta, que para hacer uso de esta estrategia se observa la adaptación hacia el entorno, donde la persona sea capaz de superar los conflictos y tener las ideas claras para dar un giro a una conversación, su fin es buscar, reducir o disminuir los efectos dañinos y colaterales que pueden generar en la persona emociones de inseguridad, miedo, tristeza o enfado. (26)

Hay conflictos en los cuales se deben evitar porque generan un mayor problema, en ese sentido es mejor evitar estas situaciones desagradables que condicionan nuestra estabilidad laboral, esta estrategia se basa en (26):

- a) **Enfocar y liberar emociones:** Está estrategia se basa en prestar atención a cómo se siente cada persona si presenta emociones negativas o positivas, el aceptar las emociones negativas reflejan una cualidad para mantener emociones agradables frente a una dificultad adicional que generan los factores estresantes.

Se debe tener conciencia de que cada emoción indica nuestra forma de pensar, sentir o percibir, si el accionar es negativo nos puede reprimir o ponernos en un estado de alerta, adicionalmente se puede gestionar el bienestar emocional y organizar todas las situaciones que puedan debilitar el estado anímico, cada persona debe tener la

valentía de reconocer y explicar sus emociones y no buscar culpables (26).

b) **Desentendimiento conductual:** Es una noción de agencia moral que involucra los mecanismos de autorregulación, las creencias y la cultura, donde las personas son capaces de monitorear su conducta, que permitan la interacción con el entorno, muchas personas entienden que para buscar la solución de diversos problemas deben tener una conducta evitativa para no sufrir las consecuencias y no sentirse culpables.

2.3.2 Desempeño Laboral

El desempeño se refiere a la acción y el resultado de trabajar en una actividad, un puesto o una profesión, teniendo en cuenta la información que cada persona tiene sobre su trabajo. Es el acto de cumplir, ejercer y ejecutar un compromiso. (27).

Barrie y Pace (1998) "sugieren que las organizaciones pueden mejorar el rendimiento laboral mediante el control de los comportamientos de los empleados".

El desempeño es la medida en que un trabajador satisface las demandas de su trabajo. Según el autor Chiavenato, el rendimiento es la capacidad de los empleados para operar eficazmente dentro de las organizaciones, lo que es esencial para el buen funcionamiento de la organización y el alto nivel de satisfacción laboral y laboral del individuo. (28).

Debido a que el desempeño laboral permite la identificación, medición y gestión del desempeño humano en las empresas, se considera una actividad crucial en la función de integración del personal. (28).

El significado de esta estrategia se deriva del hecho de que el desempeño de un empleado está directamente correlacionado con sus actitudes y habilidades en relación con los objetivos que deben lograr, que luego son seguidos por las políticas, normas, visión y propósito de la organización. (28).

2.3.2.1 Factores del desempeño laboral

Según Bain (2003), el aumento de la productividad puede atribuirse a dos factores:

a) Factores internos.

Dependiendo de la rapidez con la que se modifiquen, los componentes internos se clasifican como duros o blandos. Los elementos duros incluyen cosas como materias primas, maquinaria, productos y tecnología; los factores blandos incluyen cosas como filosofías de gestión, personal, estructuras y procesos organizacionales y enfoques operativos. (28).

- **Factores duros:** La productividad de este factor se refiere a lo bien que el producto satisface las solicitudes de los clientes; se puede mejorar mejorando el diseño y las especificaciones.
- **Factores blandos:** La productividad de este componente se puede aumentar para lograr la colaboración y la participación laboral a través de la capacitación y la educación, los esfuerzos de seguridad, el desarrollo de un conjunto de valores que promuevan el crecimiento de la productividad, una compensación aceptable y un programa salarial, y un incentivo efectivo.

b) Factores externos.

Debido a que la productividad afecta el ingreso real, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, las empresas ponen mucho esfuerzo en determinar las verdaderas causas del aumento o descenso de la productividad. Entre ellos se encuentran los siguientes factores: (28):

- **Ajustes estructurales.** Independientemente del curso que elijan las empresas, los cambios estructurales en la sociedad suelen tener un impacto en la productividad a nivel nacional y empresarial. Con el tiempo, sin embargo, los cambios en la productividad a menudo causan que esta estructura se altere.

- **Cambios económicos.** la migración de puestos de trabajo del sector agrícola a los sectores manufacturero y de servicios; sin embargo, también hay diferencias en la composición del capital, la influencia estructural de las actividades de tecnología, las economías de escala y la competitividad industrial.
- **Cambios demográficos y sociales.** En este sentido, las tasas de nacimiento y muerte son significativas porque a menudo tienen un efecto en el mercado laboral a largo plazo, 42 mujeres se incorporan a la fuerza laboral y su salario, la edad de jubilación y los valores y actitudes culturales. (29).
- **Recursos naturales.** Incluyen recursos humanos, competencia técnica, educación, formación profesional, salud, motivos y actitudes, así como desarrollo profesional. Las variables adicionales incluyen la cantidad de tierra y la rapidez con que se erosiona, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierra, el suministro y los gastos de energía, y el costo y la cantidad de recursos en bruto.
- **Administración pública e infraestructura.** Comprende los procedimientos institucionales, las normas y las leyes que se aplican y afectan directamente a la producción.

2.3.2.2 Dimensiones del desempeño laboral

- a) **Dimensión Productividad laboral:** La productividad es el resultado de producir bienes y servicios con la menor cantidad de trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información. La relación entre la producción producida por un sistema de producción de productos o servicios y los recursos necesarios para alcanzarla se conoce como productividad. Es la relación entre la cantidad de tiempo y los recursos necesarios para producir un conjunto específico de productos, por decirlo simplemente. (29).
- b) **Dimensión eficacia laboral:** según Coulter, es "hacer las cosas correctas", o las tareas que una organización utiliza para lograr sus objetivos. La eficacia "se refiere al logro de las metas/resultados sugeridos, es decir, a la aplicación de medidas que permitan el logro de

los objetivos especificados." El grado en que logramos la meta o obtenemos el resultado deseado es nuestra eficacia. (29)

- c) **Dimensión eficiencia laboral:** Según Chiavenato, "significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción)". Suficiente significa "alcanzar los objetivos con la menor cantidad de recursos". El grado de cumplimiento de los objetivos se conoce como eficiencia. Es la relación con los recursos o la forma en que se llevan a cabo las actividades, por ejemplo, el vínculo entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados, así como el grado en que los recursos se utilizan y convierten en productos. Para decirlo de otra manera, la eficiencia tiene que ver con la forma en que se asignan los recursos para lograr un conjunto de objetivos, mientras que la eficacia tiene que ver con la forma en que se logran esos objetivos. Posibilidad de alcanzar el resultado previsto, previsto o esperado (29).

2.4 Definición de términos básicos

- a) **Afrontamiento:** equilibrio entre las propias necesidades y las del mundo exterior, así como los métodos empleados para alcanzar este equilibrio (19).
- b) **Estrategias de afrontamiento:** Implica la aplicación de diferentes recursos cognitivos, conductuales y emocionales con el objetivo de disminuir o soportar las presiones que surgen y causan estrés. (25).
- c) **Desempeño:** Asumir o actuar la parte de otra persona importante con la intención de comprender mejor las acciones de esa persona (29).
- d) **Desempeño laboral:** Es un procedimiento metódico y recurrente utilizado para medir el nivel de eficacia y eficiencia de un individuo. Su objetivo principal es determinar si los trabajadores están cumpliendo sus obligaciones adecuadamente. (18).
- e) **Emergencia:** cualquier circunstancia que requiera atención médica rápida y toma de decisiones. Estos ponen la vida de las personas involucradas en peligro debido a la complejidad de la enfermedad o escenario. (30)

- f) **Enfermería:** es la profesión del cuidado que enfatiza las relaciones humanas, ayuda y el autocuidado mediante la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y cuidado a los que necesitan (31).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.

Hipótesis Específicas

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

3.2 Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
Variable 1 Estrategias de Afrontamiento	"El afrontamiento es definido como intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante" (19).	Es el empleo de diversos recursos (cognitivos, conductuales y emocionales), en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola, Cañete, llevan a cabo durante un periodo de tiempo específico, el cual será evaluado mediante un cuestionario.	Enfocados en el problema	Afrontamiento activo Planificación Supresión de actividades distractoras Refrenar el afrontamiento Búsqueda de apoyo social	Hipotético deductivo	Encuesta
			Enfocados en la emoción	Búsqueda de apoyo social por razones emocionales Reinterpretación positiva y crecimiento Aceptación Uso de la religión Centrarse en las emociones		
			Enfocados en la evitación	Desganche mental Humor Negación Desenganche conductual Uso de sustancias		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Método	Técnica
<p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>El desempeño laboral se define como el valor esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo un periodo de tiempo específico (27).</p>	<p>Es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar el grado de eficacia y eficiencia en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Regional Reszola, Cañete. Su principal objetivo es determinar si los empleados están haciendo correctamente su labor. El cual se expresa en productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral, que será medido con el cuestionario de desempeño laboral.</p>	<p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Eficiencia laboral</p>	<p>Logro de tareas Productividad Cumplimiento de metas laborales Cumplimiento de objetivos laborales Trabajo adecuado</p> <p>Metas cumplidas en cronograma Tareas asignadas cumplidas Cumplimiento de funciones del puesto Calidad del trabajo Ejecución adecuada de actividades asignadas</p> <p>Responsabilidad en tareas asignadas. Conocimiento técnico de sus funciones Liderazgo laboral y cooperación en equipo. Adaptación a nuevos cambios en el ambiente laboral Ejecución de actividades con optimización.</p>	<p>Hipotético deductivo</p>	<p>Encuesta</p>

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

El presente estudio es una investigación aplicada, ya que se generan conocimientos científicos basados en teorías ya existentes; con un enfoque cuantitativo, porque a través de los datos numéricos se examinará las relaciones aplicando métodos estadísticos. (32)

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque utiliza métodos estadísticos para medir los resultados de manera científica. (32)

El estudio es de nivel relacional debido a que busca relacionar las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola-Cañete. (32)

Con respecto al tiempo de recolección de datos es un estudio prospectivo, ya que se observó al personal de enfermería en un periodo de tiempo a medida que avanza el estudio (33).

Según el periodo y secuencia de la investigación es de corte transversal porque los datos se recogieron en un solo periodo de tiempo, es decir se recolecta la información y analiza los resultados de la población en un momento y espacio determinado. (33)

El diseño de investigación será de tipo no-experimental, ya que no habrá manipulación de la variable. El estudio pretende describir una relación entre ambas variables (33). Mediante la siguiente formulación:

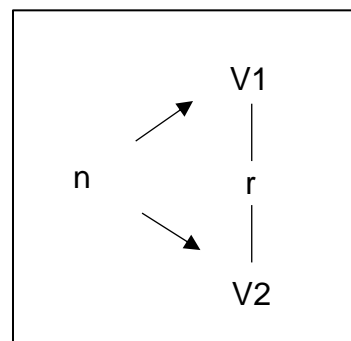
Dónde:

M: muestra de estudio

V₁: estrategias de afrontamiento

V₂: desempeño laboral

r: relación entre ambas variables



4.2 Método de investigación.

El presente estudio utilizó el método hipotético – deductivo, que es un proceso que comienza con ciertas afirmaciones como hipótesis y extrae inferencias de ellas que deben ser verificadas por los datos disponibles. (32).

4.3 Población y muestra.

4.3.1 Población

La población está compuesta por 50 trabajadores de enfermería (técnicos y enfermeros) del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023.

4.3.2 Muestra

Para el estudio se trabajó con la totalidad de la población debido a que es una población pequeña y finita.

Criterios de inclusión:

- a) Profesionales y técnicos de enfermería de emergencia que realicen funciones asistenciales y/o administrativas
- b) Profesionales y técnicos de enfermería de emergencia que aceptaron participar voluntariamente en dicho estudio.
- c) Profesionales y técnicos de enfermería de emergencia sin distinción de contrato.

Criterios de exclusión

- a) Profesionales y técnicos de enfermería de emergencia con licencia (médica, maternidad, sin goce de haber).
- b) Profesionales y técnicos de enfermería de emergencia que en el momento del estudio se encuentren de vacaciones.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El estudio fue realizado en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola – Cañete, ubicado en fundo don Luis Mz. B Lote 1 – San Luis de

Cañete - Lima, en el estudio se realizó durante los meses de enero a diciembre 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

4.5.1 Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta que permitió la extracción apropiada y efectiva de datos para reunir datos para ambas variables de investigación.

4.5.2 Instrumentos

Las dos herramientas utilizadas en este estudio son los cuestionarios de escala Likert, que han sido validados por expertos en investigaciones previas y cumplen con los estándares de fiabilidad.

Cuestionario de Estimación de Afrontamiento-COPE

Para la medición de la primera variable de estudio se utilizó el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE) elaborado por Carver et al. y adaptado por Salvatierra J. (34), permite comprender los mecanismos y técnicas de afrontamiento en situaciones estresantes. El instrumento consta de 30 ítems, agrupados en tres dimensiones:

- Estilo enfocado en el problema (10 ítems)
- Estilo enfocado en las emociones (10 ítems)
- Estilo enfocado en la evitación (10 ítems)

Se califican en un formato escala de Likert que va del 0 al 3 (0= nunca;1= a veces; 2= a menudo y 3 = siempre). Al totalizar puntajes se consignó los valores mediante escala de stanones con la siguiente baremación:

- Adecuado: 61 a 90 puntos
- Moderado: 31 a 60 puntos
- Inadecuado: 0 a 30 puntos

En cuanto a la validación del instrumento cuestionario de estimación de afrontamiento -COPE fue elaborado por Carver en 1997 y adaptado por Salvatierra y Lora en el 2020 validado por la prueba estadística de Alfa de Cronbach utilizando en una muestra piloto de 25 individuos obteniendo un

coeficiente de 0,900 lo cual indica un alto nivel de confiabilidad, a su vez fue sometido a validación externa de juicio de expertos. (34)

Cuestionario sobre Desempeño laboral del personal de enfermería

Para la medición de la segunda variable de estudio se utilizó un cuestionario elaborado por Mitma y Robles (35), que mide el desempeño laboral. Consta de 4 alternativas de respuesta tipo escala de Likert con 15 preguntas en 3 dimensiones:

- Productividad laboral (5 ítems)
- Eficacia laboral (5 ítems)
- Eficiencia laboral (5 ítems)

Se evalúan mediante una escala Likert de 4 opciones de respuesta (1 = nunca; 2 = algunas veces; 3 = casi siempre y 4 = siempre). Al totalizar puntajes se consignó los valores mediante escala de stanones con la siguiente baremación:

- Desempeño laboral bueno: 46 a 60 puntos
- Desempeño laboral regular: 16 a 45 puntos
- Desempeño laboral deficiente: 0 a 15 puntos

En cuanto a la validación del instrumento del Desempeño laboral fue validado por Mitma y Robles (35), la validez externa fue desarrollado por 4 expertos, quienes con sus sugerencias brindaron mayor calidad y especificidad del instrumento. En cuanto la confiabilidad se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach en el cual se obtuvo 0,80, los resultados demuestran un alto nivel de confiabilidad.

4.6 Análisis y procesamiento de datos.

El plan de procesamiento fue el siguiente:

Seriado: Se estableció un número a cada cuestionario con el fin de controlar la información.

Codificación: Asimismo, se realizó un libro de código con las respuestas del cuestionario, lo cual facilitó la realización de la tabulación.

Realización de matriz de datos:

Tabulación: Las etiquetas de las variables se modificaron después de introducir los datos en una tabla de matriz de datos creada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel 2019 y exportada al software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics 26.0.

Graficado: Posteriormente se procedió a realizar las figuras y tablas correspondientes al estudio, con su respectivo análisis.

Dado que este estudio utilizó un diseño relacional, la prueba estadística de Rho de Spearman se empleó tanto para un análisis descriptivo para observar el comportamiento de las variables clave del estudio como para el análisis de datos para evaluar el objetivo final del estudio.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación.

Después de que el propósito y los objetivos de la investigación se aclararon a través del consentimiento informado (CI), los siguientes temas que salvaguardan a las enfermeras en este estudio se tendrán en cuenta los principios bioéticos:

Autonomía: Se informó a las enfermeras que su participación sería voluntaria, basada en el consentimiento informado y libre de presiones indebidas o limitaciones morales o físicas. (36).

No maleficencia: Dado que el instrumento creado para este propósito es anónimo, los nombres de los participantes permanecerán privados, ya que la información solo se utilizó para los fines de este estudio. (36).

Justicia: Todo el personal de enfermería debe recibir el mismo respeto, responsabilidad y trato sin violar sus derechos que sus colegas. (36).

Beneficencia: Los resultados contribuyen de forma holística para beneficio del personal de enfermería para manejar adecuadamente las estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes y directamente influir en el desempeño laboral para una mejor atención de calidad y eficiencia en la institución. (36)

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

TABLA 5.1.1

**CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA-
CAÑETE, 2023**

N = 50

VARIABLES	Nº	%
SEXO		
Masculino	18	36.0%
Femenino	32	64.0%
EDAD		
25 a 35 años	25	50.0%
36 a 45 años	13	26.0%
46 a 55 años	9	18.0%
56 años a mas	3	6.0%
GRUPO OCUPACIONAL		
Profesional	25	50.0%
Técnicos	25	50.0%
ESTADO CIVIL		
Soltero	20	40.0%
Casado (a)	17	34.0%
Conviviente	12	24.0%
Divorciado (a)	1	2.0%
REGIMEN LABORAL		
Nombrada	23	46.0%
Cas/Cas covid	27	54.0%
TIEMPO DE SERVICIO		
Menor de 5 años	15	30.0%
5 a 15 años	27	54.0%
16 años a mas	8	16.0%

En la tabla 5.1.1 se observa que del total de personal de enfermería encuestado (50) en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola, Cañete, se muestra una mayor población de sexo femenino con un porcentaje de 64 % (32) sobre un 36 % (18) del sexo masculino. En relación a la edad, el 50 % (25) se encuentran en un rango de 25 a 35 años de edad, el 26 % (13) se encuentran en un rango de 36 a 45 años de edad, el 18 % (9) se encuentra en un rango de 46 a 55 años de edad y el 6% (3) se encuentra en un rango de 56 años a más; con respecto a grado de formación, el 50 % (25) son profesionales y el 50 % (25) son técnicos. En cuanto al régimen laboral el 54% (27) es Cas/ Cas covid y solo el 46 % (23) es nombrado. Con respecto al tiempo de servicio el 54 % (27) tiene de 5 a 15 años de servicio, el 30% (15) menos de 5 años de servicio y el 16 % (8) tiene entre 16 a más años de servicio. Por último, con respecto a estado civil el 40 % es soltero, el 34% es casado, el 24% es conviviente y solo el 2 % es divorciado.

TABLA 5.1.2
NIVEL DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

AFRONTAMIENTO (total)	Nº	%
Inadecuado	24	48.0%
Moderado	26	52.0%
Adecuado	0	0.0%
Total	50	100,0

En la tabla 5.1.2, podemos observar que del 100 % (50) encuestados, el 48 % (24) presentan un afrontamiento inadecuado, el 52 % (26) presentan un afrontamiento moderado.

TABLA 5.1.3
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN
EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA-
CAÑETE, 2023

DESEMPEÑO LABORAL (total)	Nº	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	13	26.0%
Bueno	37	74.0%
Total	50	100,0

En la tabla 5.1.4, podemos observar que del 100 % (50) encuestados, el 74 % (37) presentan desempeño laboral bueno y el 26 % (13) presentan un desempeño laboral regular.

TABLA 5.1.4
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN
DIMENSIONES EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

N =50

DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN DIMENSIONES	Nº	%
Productividad laboral		
Deficiente	0	0.0%
Regular	14	28.0%
Bueno	36	72.0%
Eficacia laboral		
Deficiente	0	0.0%
Regular	1	2.0%
Bueno	49	98.0%
Eficiencia laboral		
Deficiente	0	0.0%
Regular	0	0.0%
Bueno	50	100.0%

En la tabla 5.1.5 se evidencia que del 100 % (50) encuestados, el 72 % (36) presentan desempeño laboral bueno con respecto a la primera dimensión de productividad y el 28 % (14) presentan un desempeño laboral regular. Respecto a la segunda de eficacia, el 98 % (49) tienen desempeño laboral bueno y el 2 % (1) presenta un desempeño laboral regular. En tanto en la tercera dimensión de eficiencia, el 100 % (50) presenta un desempeño laboral bueno.

TABLA 5.1.5
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

		DESEMPEÑO LABORAL							
		(total)							
AFRONTAMIENTO		Deficiente		Regular		Bueno		Total	
(total)		Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Inadecuado		0	0.0%	0	0.0%	24	48.0%	24	48.0%
Moderado		0	0.0%	13	26.0%	13	26.0%	26	52.0%
Adecuado		0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL		0	0.0%	13	26.0%	37	74.0%	50	100.0%

En la tabla 5.1.6, podemos observar que del total de 50 encuestados el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 26 % (13) tienen un desempeño laboral bueno, el 26 % (13) obtuvieron un desempeño laboral regular.

TABLA 5.1.6
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO EN SU DIMENSION
PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA -
CAÑETE, 2023

AFRONTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL							
	(Productividad laboral)						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%
Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	24	48.0%	24	48.0%
Moderado	0	0.0%	14	28.0%	12	24.0%	26	52.0%
Adecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL	0	0.0%	14	28.0%	36	72.0%	50	100.0%

En la tabla 5.1.7, podemos observar que del total de 50 encuestados el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 28 % (14) tienen un desempeño laboral regular, el 24% (12) obtuvieron un desempeño laboral bueno.

TABLA 5.1.7
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO EN SU DIMENSION
EFICACIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

DESEMPEÑO LABORAL									
(Eficacia laboral)									
AFRONTAMIENTO	Deficiente		Regular		Bueno		Total		
	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%	
Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	24	48.0%	24	48.0%	
Moderado	0	0.0%	1	2.0%	25	50.0%	26	52.0%	
Adecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
TOTAL	0	0.0%	1	2.0%	49	98.0%	50	100.0%	

En la tabla 5.1.8, podemos observar que del total de 50 encuestados el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 50 % (25) tienen un desempeño laboral bueno, el 2 % (1) obtuvieron un desempeño laboral regular.

TABLA 5.1.8
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO EN SU DIMENSION
EFICIENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO
DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

DESEMPEÑO LABORAL									
(Eficiencia laboral)									
AFRONTAMIENTO	Deficiente		Regular		Bueno		Total		
	Nº	%	Nº	%	N	%	Nº	%	
Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	24	48.0%	24	48.0%	
Moderado	0	0.0%	0	0.0%	26	52.0%	26	52.0%	
Adecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
TOTAL	0	0.0%	0	0.0%	50	100.0%	50	100.0%	

En la tabla 5.1.9, podemos observar que del total de 50 encuestados el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 52 % (26) tienen un desempeño laboral bueno.

5.2. Resultados Inferenciales

TABLA 5.2.1

PRUEBA DE CORRELACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA-CAÑETE, 2023

Correlaciones				
		Estrategias de afrontamiento	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estrategias de afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	-,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 5.2.1 se observa que el nivel de significancia de P es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo que se indica que hay relación entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola, Cañete. El coeficiente de Rho de Spearman es de -0,569, con un resultado según escala negativa moderada.

TABLA 5.2.2
PRUEBA DE CORRELACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y
LA DIMENSION DE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

Correlaciones				
			Desempeño laboral en la dimensión de productividad laboral	
Rho de Spearman	Estrategias de afrentamiento	Coeficiente de correlación	1,000	-,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral en la dimensión de productividad laboral	Coeficiente de correlación	-,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 5.2.2 se observa que el nivel de significancia de P es 0,000 el cual es menor a 0,05; por lo que se indica que hay relación entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño en la dimensión de productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola, Cañete. El coeficiente de Rho de Spearman es de -0,599, con un resultado según escala negativa moderada.

.

TABLA 5.2.3
PRUEBA DE CORRELACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y
LA DIMENSION DE EFICACIA LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

Correlaciones			
		Estrategias de afrentamiento	Desempeño en la dimensión de eficacia laboral
Rho de Spearman	Estrategias de afrentamiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N	50	
	nivel de desempeño en la dimensión de eficacia laboral	Coeficiente de correlación	-,137
		Sig. (bilateral)	,342
		N	50
N		50	

En la tabla 5.2.3 se observa que el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Rezola-Cañete, no hay relación entre las variables desempeño laboral y las estrategias de afrontamiento, como lo indica el nivel de significación de P, que es 0,342, superior a 0,05. Con un resultado de escala negativa muy débil, el coeficiente de Rho de Spearman es -0.137.

TABLA 5.2.4
PRUEBA DE CORRELACIÓN DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y
LA DIMENSION DE EFICIENCIA LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

		Correlaciones		Desempeño en la dimensión de eficiencia laboral
		Estrategias de afrontamiento		
Rho de Spearman	Estrategias de afrontamiento	Coeficiente de correlación	1,000	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50
	Desempeño en la dimensión de eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	50	50

En la tabla 5.2.4 se observa que el nivel de significancia de P es 0 el cual es menor a 0,05; por lo que se indica que hay relación nula entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola, Cañete. El coeficiente de Rho de Spearman es de 0.

.

5.3. Otros resultados

TABLA 5.3.1
PRUEBA DE NORMALIDAD DE CONJUNTO DE DATOS DE LAS
VARIABLES ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA - CAÑETE, 2023

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de afrontamiento	,349	50	,000	,636	50	,000
Desempeño laboral	,461	50	,000	,547	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Después de observar los datos y verificar los grados de libertad es de 50, se realizará la prueba de Shapiro-Wilk. La correlación entre las variables también se determinará utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, ya que el valor p es inferior a 0,05, lo que indica que las variables no siguen una distribución normal.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de la Hipótesis

Pasos para la prueba de hipótesis Rho de Spearman

Paso1. Tabla (datos)

Tabla 6.1.1
Puntuaciones Agrupadas de estrategias de afrontamiento y
desempeño laboral del personal de enfermería

	Estrategia de afrontamiento	Desempeño laboral		Estrategia de afrontamiento	Desempeño laboral
ENC1	2	2	ENC26	2	3
ENC2	2	3	ENC27	1	3
ENC3	1	3	ENC28	2	2
ENC4	2	2	ENC29	2	3
ENC5	2	3	ENC30	1	3
ENC6	1	3	ENC31	2	2
ENC7	2	2	ENC32	1	3
ENC8	1	3	ENC33	1	3
ENC9	1	3	ENC34	2	2
ENC10	2	3	ENC35	1	3
ENC11	2	3	ENC36	2	3
ENC12	1	3	ENC37	1	3
ENC13	2	2	ENC38	2	2
ENC14	1	3	ENC39	2	3
ENC15	1	3	ENC40	1	3
ENC16	2	2	ENC41	2	2
ENC17	1	3	ENC42	2	3
ENC18	2	3	ENC43	1	3
ENC19	1	3	ENC44	2	3
ENC20	2	2	ENC45	2	2
ENC21	1	3	ENC46	2	3
ENC22	1	3	ENC47	1	3
ENC23	1	3	ENC48	2	3
ENC24	1	3	ENC49	2	2
ENC25	1	3	ENC50	1	3

Paso 2. Formulación de las hipótesis.

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H₀: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Hipótesis Específicas

H₀₁: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H_{G1}: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H₀₂: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H_{G2}: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H₀₃: No existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

H_{G3}: Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Paso 3. Suposiciones:

La muestra es una muestra aleatoria simple.

Paso 4. Estadística de prueba:

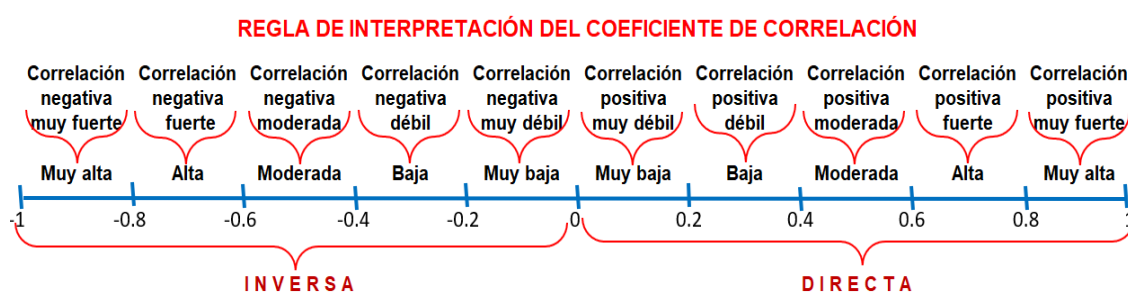
La estadística de prueba es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rho de Spearman

Paso 5. Regla de decisión:

Se aplicó la siguiente norma de decisión estadística para evaluar la correlación entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Rezola - Cañete:



Paso 6. Cálculo de la estadística de prueba (Rho de Spearman):

Haciendo uso de las tablas: 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4 procesadas con el paquete estadístico SPSS, se obtuvo el valor de Rho de Spearman:

Relación	Rho de Spearman	p valor
Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral (total)	-0.569**	0.001
Estrategias de afrontamiento y desempeño en la dimensión productividad laboral	-0.599**	0.001
Estrategias de afrontamiento y desempeño en la dimensión eficacia laboral	-0.137	0.342
Estrategias de afrontamiento y desempeño en la dimensión eficiencia laboral	0.00	0.00

Paso 7. Decisión estadística:

Para la Hipótesis General:

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.569 y p valor = 0.000 < 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0). Según la regla indicada -0.569 se encuentra dentro del intervalo [-0.4; -0.6], por lo que existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 1:

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.599 y p valor = 0.000 < 0.05, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0). Según la regla indicada -0.599 se encuentra dentro del intervalo [-0.4; -0.6], por lo que existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de productividad del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 2:

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.137 y p valor = 0.342 > 0.05, se procede a rechazar la hipótesis alterna (H_G). Según la regla indicada -0.137 se encuentra dentro del intervalo [0.0; -0.2], por lo que no existe relación entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 3:

Dado que el valor de Rho de Spearman = 0 y p valor = 0. Se indica que existe una relación nula entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Paso 8. Conclusión:

Para la Hipótesis General:

Existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 1:

Existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de productividad del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 2:

No existe relación entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Para la Hipótesis Específica 3:

Existe una relación nula entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el presente estudio de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.

Respecto al objetivo general, se encontró que el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado,

de los cuales 26 % (13) tienen un desempeño laboral bueno y el 26 % (13) obtuvieron un desempeño laboral regular. Al aplicar la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman -0.569 y un p-valor 0.000 dando un valor significativo por lo que se concluye que hay relación significativa negativa entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería. Datos que al ser comparados con lo encontrado por Laime en el 2021 en su estudio titulado “Relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021. Donde evidencia que el 73% de los encuestados refieren las estrategias de estrés a nivel medio y un desempeño laboral alto, asimismo un 12% refirió un nivel de afrontamiento bajo y un desempeño medio, llegando a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. (20)

De lo mencionado anteriormente se encontró una relación significativa negativa moderada entre las variables estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023; esto quiere decir que a mayor desempeño laboral existe menor afrontamiento en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola- Cañete, 2023.

Por otro respecto al objetivo específico 1 relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión productividad laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023 se encontró que el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 28 % (14) tienen un desempeño laboral regular, el 24% (12) obtuvieron un desempeño laboral bueno. Que, al ser contrastado con lo hallado por Ortiz en el 2023 en su estudio titulado “Relación del estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el área de hospitalización de una clínica privada, Lima, 2023”, encontró que el 64,4% de participantes presentaron estrés al nivel medio; en lo que respecta a las estrategias de afrontamiento el 66,3% evidenciaron un nivel medio. Y concluyo que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables

(17). Por otro lado, Lara en su estudio titulado “Riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión – Huancayo,2023” encontrando que el 94% del profesional de enfermería presenta un adecuado desempeño laboral y el 74% manifiesta que casi siempre se encuentran expuestos a algún tipo de riesgo laboral llegando a la conclusión que existe correlación significativa negativa moderada entre las variables (18).

Por otro respecto al objetivo específico 2 relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezoleta - Cañete, 2023 se encontró el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 50 % (25) tienen un desempeño laboral bueno, el 2 % (1) obtuvieron un desempeño laboral regular, se concluye que no existe relación entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal de enfermería. Al ser comparado con el estudio de Machacuay y Vera titulado “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la merced, 2020” concluye que el estrés laboral guarda una baja relación con la dimensión de responsabilidad del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, esto a un valor de significancia (valor crítico observado) de $0,038 < 0,05$ a un nivel de confianza de 95 % (21).

Con respecto al objetivo 3 relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezoleta - Cañete, 2023 se encontró: el 48 % (24) presentaron afrontamiento inadecuado, de los cuales 48 % (24) presentaron desempeño laboral bueno, seguido de ello el 52 % (26) tienen un afrontamiento moderado, de los cuales 52 % (26) tienen un desempeño laboral bueno, concluyendo con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0 por lo que se encuentra una relación nula entre variables estrategias de afrontamiento y dimensión de eficiencia laboral. Datos al ser comparados lo hallado por Machacuay y Vera es su estudio titulado “Estrés laboral y desempeño del

personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la merced, 2020”, la correlación negativa indica que a medida que crece el estrés laboral, la motivación disminuye (el resultado de la prueba de hipótesis de correlación de Pearson es de -0,154). Además, el valor crítico observado, o grado de significación, es $0,417 > 0,05$, lo que indica que no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y la motivación del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced en 2020. (21).

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Los profesionales de enfermería dieron su consentimiento informado, y sus datos fueron tratados respetando la autoría de las referencias consultadas y no modificados en beneficio del investigador. Cabe mencionar que la elaboración del estudio tuvo en cuenta consideraciones éticas, como la preservación de la confidencialidad, integridad de los datos y los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

La presente investigación cumple con los estándares expuestos en la Directiva N°004-2022-R: Directiva para la elaboración de proyecto e informe final de investigación de pregrado, posgrado, equipos, centros e institutos de investigación de la Universidad Nacional del Callao (Aprobado Por Resolución N°319-2022-R Del 22 De Abril De 2022) con el ISO 21001: 2018 (37). Así mismo se hizo uso de la Directiva N°013-2019-R que regula y norma el uso del software para la identificación de la autenticidad de documentos académicos en la Universidad Nacional del Callao y su publicación en el repositorio. En base al Código de Ética del Investigador con resolución N° 210-2017-CU, los principios éticos del investigador de la Universidad Nacional del Callao, son: probidad, profesionalismo, transparencia, objetividad, igualdad, compromiso, honestidad, confidencialidad, independencia, diligencia y dedicación (38).

VII. CONCLUSIONES

En función a los objetivos propuestos para el desarrollo de esta investigación y tras el análisis de los resultados obtenidos, es posible emitir y sumir las siguientes conclusiones:

1. Existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral del personal enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023; según la correlación de Prueba Rho de Spearman = -0.569 y p valor = 0.000 < 0.05; esto quiere decir que a mayor desempeño laboral existe menor afrontamiento en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola- Cañete, 2023.
2. Existe relación significativa negativa moderada entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de productividad del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023 encontrando un valor de Rho de Spearman = - 0.599 y p valor = 0.000 < 0.05.
3. No existe relación entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficacia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023. el valor de Rho de Spearman = -0.137 y p valor = 0.342 > 0.05.
4. Existe una relación nula entre estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la dimensión de eficiencia del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023. Encontrado un valor de rho de spearman de 0.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital Regional Rezola-Cañete se recomienda reforzar las iniciativas de salud mental, que incluyen capacitaciones para enfermeras para manejar mejor el estrés relacionado con el trabajo.
2. Mejorar los planes estratégicos en base al afrontamiento del personal de enfermería, identificar conductas de riesgo y modificarlas de manera temprana como razón preventiva para fortalecer el compromiso del personal de enfermería.
3. Se alienta a los profesionales de la salud mental a que evalúen periódicamente si existe estrés relacionado con el trabajo y a que utilicen mecanismos para reducir los niveles de estrés en el personal de enfermería de los servicios de emergencia.
4. Para mejorar los mecanismos de afrontamiento del personal de enfermería del Hospital Regional Rezola-Cañete, se recomienda que se adhieran más estrechamente a los programas preventivos. La división de recursos humanos del hospital puede poner estos programas en acción. Pueden cubrir métodos de reducción de estrés, instrucción para resolver problemas y crear una atmósfera de trabajo positiva. Al implementar estas iniciativas, el personal de enfermería en los servicios de emergencia hospitalarios puede tener un mejor desempeño en el trabajo y experimentar menos estrés.
5. Se recomienda que un trabajador social y el supervisor de salud fomenten el uso de estrategias de reducción del estrés. Los talleres deben estar dirigidos específicamente al personal de enfermería para reforzar las estrategias que utilizan en situaciones estresantes.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Camiloaga Vargas ME. Estrés y Afrontamiento en enfermeras del Servicio De Emergencia Covid-19 , Hospital Marino Molina Scippa de Comas. (Tesis). , Lima.
2. Rantung G, Griffiths D, plummer V, Moss C. How emergency nurses cope and motivate themselves to sustain their caring work: An integrative literature review. Journal of Clinical Nursing. 2021.
3. Buchan J, Catton H, Shaffer F. Ageing well? Policies to support older nurses at work. [Online]; 2020. Acceso 12 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/Ageing%20ICNM%20Report%20December%2009%202020.pdf>.
4. Organización Mundial de la salud (OMS). Situación de la enfermería en el mundo 2020. Nursing Now. 2020.
5. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina. Foro..
6. OPS. Salud de los trabajadores. [Online] Acceso 3 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
7. Lopes de Carvalho A, Da Silva Frazao I, Rodrigues da Silva DM, Andrade Ms. Estrés de los profesionales de enfermería actuantes en la atención prehospitalaria. Scielo Brasil. 2020.
8. MINSA. Evolución de densidad RHUS de sectores 2013-2023. [Online] Acceso 24 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://files.minsa.gob.pe/s/xyr3P8GnEfs48T2>.
9. Ministerio de Salud (MINSA). Día de la enfermería Peruana: una vocación de servicio y pilar de la atención médica. [Online] Acceso Noviembre de. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/826490-dia-de-la-enfermeria-peruana-una-vocacion-de-servicio-y-pilar-de-la-atencion-medica>.
10. Bustamante Velazque KO. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia..
11. Elasmí Akbar R, Elahi N, Mohammadi E, Fallahi Khoshknab M. What Strategies Do the Nurses Apply to Cope With Job Stress?: A Qualitative Study. National Library of Medicine. 2015.

12. Gorozabel Reina GK. El estrés laboral en los profesionales de la salud y la influencia que tiene para la calidad de atención en la sala de emergencias del Hospital Básico Doctor Carlos del Pozo Melgar, Muisne. (Tesis maestría)..
13. Xu HG, Johnston A, Greenslade J, Wallis M, Elder E, Abraham L, et al. Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Science Direct*. 2019.
14. Dehghani F, Foroughian Yazdi F, Askari R. The Job Performance of Emergency Nurses and its Relationship with Spiritual Intelligence and Occupational Hardiness. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*. 2019.
15. Niño Higuera RI, Bravo Paz XY, Ordaz Carrillo MI, Santillan Torres C, Gallardo Contreras MR. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Revista de Psicología y educación*. 2019.
16. Hafidah Ahmad E, Maidin A, Abdullah T, Naiem F, Buraerah S, Handayanid R. Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*. 2018.
17. Ortiz Cieza O. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en el servicio de Hospitalización de una clínica privada, Lima. (Tesis). , Lima.
18. Lara Patilla W. Riesgos laborales y el desempeño laboral en el profesional de enfermería en la unidad de emergencia del Hospital Regional Docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión- Huancayo. (Tesis). , Huanuco.
19. Neciosup Bernilla LL. Estres y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en área covid-19, Hospital Privado del Perú - Piura. (Tesis)..
20. Laime Pampa PM. Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital del MINSA. (Tesis). , Lima.
21. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estres laboral y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. (Tesis). , Lima.
22. *Mentes abiertas. La Teoría de Lazarus y Folkman: Comprendiendo el Estrés y la Respuesta Adaptativa. Mentes abiertas psicología.* .

23. Rubio Pascual MC, Acin Lacasa M. El papel de Callista Roy en la historia de enfermería. Revista medica Ocronos. 2023.
24. Facultad de Enfermería, Universidad de La Sabana. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan. 2002.
25. Psicología y mente. Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? [Online]; 2016. Acceso 25 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>.
26. Mundo Psicólogos. ¿Qué son las estrategias de afrontamiento y cómo te pueden ayudar? [Online]; 2018. Acceso 19 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://www.mundopsicologos.com/articulos/estres-y-estrategias-de-afrontamiento>.
27. Question Pro. Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. Revista QuestionPro. .
28. Martinez Amador L, Flores Hallesleben D, Flores Hallesleben B. Desempeño laboral en las Mipymes Juigalpa: Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua , Managua; 2020.
29. Apaza Jara FB. Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Chumbivilcas. (Tesis). Cusco.
30. Junta de Andalucía. Concepto de emergencia y urgencia. [Online]. Acceso 26 de Noviembre de 2023. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/29010201/moodle/file.php/44/Primeros_Auxilios_Parte_I.pdf.
31. Escuela de enfermería Yvette Aranda. Definición de la enfermería según la OMS. Revista Studocu. .
32. Caicedo Gonzalez I. Diseño Metodológico de la investigación. Universidad de Quindío. .
33. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la Investigación. sexta edición ed. Mexico: McGraw Hill Education; 2014.
34. Salvatierra Calderón JE. Agotamiento laboral y estrategias del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital COVID-19 ESSALUD III-1. (Tesis). , Trujillo.

35. Mitma Huamani MD, Robles Huamani R. Riesgo ocupacional y desempeño del profesional de enfermería que laboran en sala de operaciones del Hospital San Miguel La Mar. (Tesis). , Ayacucho.
36. Martín Manjarres S. Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. [Online]. Acceso 25 de Octubre de 2023. Disponible en: https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf.
37. Universidad Nacional del Callao. Directiva para la elaboración de proyecto e informe final de investigación de pregrado, posgrado, equipos, centros e institutos de investigación de la Universidad Nacional del Callao. [Online].; 2022. Acceso 12 de Noviembre de 2023. Disponible en: <https://fcc.unac.edu.pe/wp-content/uploads/2022/07/319-22-R-DIRECTIVA-004-ELABORACION-PROYECTO-E-INFORME-FINAL-INVESTIGACION-PREGRADO-POSGRADO-EQUIPOS-CENTROS-E-INSTITUTOS-DE-INVESTIGACION.pdf>.
38. Universidad Nacional del Callao. Directiva N°013-2019-R que regula y norma el uso del software para la identificación de la autenticidad de documentos académicos en la Universidad Nacional del Callao. [Online].; 2019. Acceso 28 de Noviembre de 2023. Disponible en: [https://unac.edu.pe/wp-content/uploads/documentos/transparencia/resoluciones-rectorales/2019/704-19-R%20\(ANEXO\)%20DIRECTIVA%20N%C2%B0%20013%20%20USO%20DEL%20SOFTWARE%20ANTIPLAGIO.pdf](https://unac.edu.pe/wp-content/uploads/documentos/transparencia/resoluciones-rectorales/2019/704-19-R%20(ANEXO)%20DIRECTIVA%20N%C2%B0%20013%20%20USO%20DEL%20SOFTWARE%20ANTIPLAGIO.pdf).

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Título: “Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola-Cañete, 2023”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023”</p>	<p>Variable 1</p> <p>ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfocados en el problema • Enfocados en la emoción • Enfocados en la evitación 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Cuantitativa</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión de productividad laboral en el personal de</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión de productividad laboral en el personal de enfermería del servicio de</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión de productividad laboral en el personal de</p>		<p>Método y diseño de la Investigación</p> <p>El diseño utilizado para la presente investigación es no experimental, correlacional y de corte trasversal.</p>

<p>enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?</p>	<p>emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p> <p>Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p>	<p>enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p> <p>Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficacia laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p> <p>Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p>	<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Eficacia • Eficiencia 	<p>Población Muestra</p> <p>La población de este estudio estará compuesta por 50 personal de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p>
<p>enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023?</p>	<p>emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p> <p>Relacionar las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p>	<p>enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p> <p>Existe relación entre las estrategias de afrontamiento y la dimensión eficiencia laboral el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023.</p>	<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral • Eficacia • Eficiencia 	<p>Población Muestra</p> <p>La población de este estudio estará compuesta por 50 personal de enfermería del servicio de emergencias en el Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023</p>

ANEXO 02
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE AFRONTAMIENTO-COPE

PRESENTACIÓN

Buenos días, soy Lic. de Enfermería, estamos realizando un estudio titulado “Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023”, por lo que solicito su colaboración respondiendo con sinceridad a la presente escala anónima. No existen respuestas buenas ni malas.

INDICACIONES

Esta prueba pretende medir la estimación de afrontamiento en su centro de trabajo. Marque con un “X” en el cuadro según usted considere conveniente.

Datos generales:

Fecha: / /

Edad: _____

Sexo del entrevistado:

a. Femenino () b. Masculino ()

Tiempo de servicio:

Menor de 5 años () 5-15 años () 16 a más años ()

Régimen laboral

Nombrado () Cas / Cas covid () Tercero() Otro: _____

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciad(a) () Viudo(a)

Grupo ocupacional

() Técnico () Profesional

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

Ítems		N	AV	AM	S
Enfocados en el problema	1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer.	0	1	2	3
	2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello.	0	1	2	3
	3. Elaboro un plan de acción.	0	1	2	3
	4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer	0	1	2	3
	5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado	0	1	2	3
	6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	0	1	2	3
	7. Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	0	1	2	3
	8. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	0	1	2	3
	9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema	0	1	2	3
	10. Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	0	1	2	3
Enfocados en la emoción	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	0	1	2	3
	12. Me altero y dejo que mis emociones afloren	0	1	2	3
	13. Busco la ayuda de Dios	0	1	2	3
	14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar	0	1	2	3
	15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares	0	1	2	3
	16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo	0	1	2	3
	17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar	0	1	2	3
	18. Intento encontrar alivio en la religión	0	1	2	3
	19. Hablo con alguien de cómo me siento	0	1	2	3
	20. Aprendo a vivir con ello	0	1	2	3
Enfocados en la evitación	21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente	0	1	2	3
	22. Me digo a mí mismo "esto no es real"	0	1	2	3
	23. Me río de la situación	0	1	2	3
	24. Admito que no puedo hacerle frente y dejo de intentarlo	0	1	2	3
	25. Sueño despierto con cosas diferente a ésta	0	1	2	3

	26. Bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello	0	1	2	3
	27. Hago bromas de la situación	0	1	2	3
	28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema	0	1	2	3
	29. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo	0	1	2	3
	30. Actúo como si nunca hubiera sucedido	0	1	2	3

DESEMPEÑO LABORAL

N°	ENUNCIADOS	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre
	Productividad laboral.	1	2	3	4
01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	1	2	3	4
02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	1	2	3	4
03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	1	2	3	4
04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	1	2	3	4
05	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	1	2	3	4
	Eficacia laboral.	1	2	3	4
06	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?	1	2	3	4
07	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	1	2	3	4
08	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	1	2	3	4
09	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	1	2	3	4
10	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	1	2	3	4
	Eficiencia laboral.	1	2	3	4
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	1	2	3	4
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	1	2	3	4
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	1	2	3	4
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	1	2	3	4
15	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?	1	2	3	4

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “**Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023**”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende Determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023. Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “Estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en la personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Rezola - Cañete, 2023”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma del participante

ANEXO 4

Base de datos de estrategias de afrontamiento

ID	edad	sexo	T_ser_v	Re_glab	E_C	G_OC	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25							
1	1	1	1	2	1	5	1	3	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	0	2	3	0	1	1	0	1					
2	1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1					
3	1	1	1	2	1	5	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0					
4	4	1	3	1	2	4	1	2	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2					
5	3	2	2	1	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	0	1	0	1	2	3	2	1	3	2	2	0	2	0	0	2					
6	1	2	2	2	3	4	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	0	0				
7	1	1	1	2	1	5	0	2	2	3	0	0	2	2	2	0	0	0	3	2	0	1	3	3	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1				
8	1	2	1	2	1	5	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	0	0				
9	1	1	1	2	1	5	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0				
10	1	1	1	2	1	5	3	3	3	2	2	0	0	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	0	0	0	1				
11	1	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	0	0	0	1				
12	3	2	3	1	2	5	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0			
13	4	1	3	1	2	5	1	2	1	1	0	0	0	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	0	0	1	1	0	2			
14	3	1	2	1	3	5	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0			
15	1	1	1	2	1	5	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0			
16	3	2	3	1	2	4	0	2	2	3	0	0	2	2	2	0	0	0	3	2	0	1	3	3	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1		
17	3	1	3	1	2	4	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
18	1	2	2	2	1	5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	
19	2	1	2	1	1	4	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
20	1	1	1	2	1	5	1	2	1	1	0	0	0	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	0	1	1	1	0	2	0	2	
21	1	1	1	2	1	4	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	
22	3	2	2	1	2	5	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	1	1	2	2	1	5	0	1	1	3	2	3	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
24	1	1	1	2	1	4	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
25	3	1	3	1	2	5	1	3	1	1	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Base datos desempeño laboral

ID	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	4	4	2	2	3
5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
10	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
11	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
13	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
18	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
20	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
26	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
28	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2
29	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
31	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
34	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
38	4	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2
39	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
41	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
42	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
45	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4
46	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4

47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4
49	2	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4