



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA DE EMERGENCIA
DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

Lic. RETAMOZO GUILLEN, ROCIO
<https://orcid.org/0000-0002-8422-5383>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR
<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

**LIMA – PERÚ
2022**

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

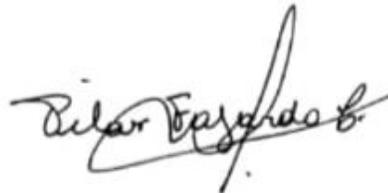
Yo, **RETAMOZO GUILLEN ROCIO**, con DNI **42969303**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el **Título Profesional**, de título "**ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **17%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 7 días del mes de Mayo del año 2023.



(ROCIO RETAMOZO GUILLEN)
(42969303)



(FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR)
(25697604)

1 Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

Rocio Retamozo

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
6	salta21.com Fuente de Internet	1%
7	bioetica.bioetica.org Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Índice general

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
.	
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	28
...	

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral en enfermeras del área de emergencia de un hospital público, 2022. **Materiales y métodos:** enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estará conformada por los 58 profesionales de enfermería del área de emergencias de un Hospital ubicado en Lima, durante los meses de enero y febrero del 2022. El cuestionario de estrategias de afrontamiento fue adaptado por Salvatierra, para ello se basó en el cuestionario COPE, dicho cuestionario consta de 30 ítems tipo escala de Likert, dividido en tres dimensiones. El instrumento para evaluar el desempeño laboral, fue obtenido de la tesis titulada, “Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021”, el cual consta de 28 ítems tipo escala de Likert, el cual consta de 3 dimensiones. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, utilizando las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** la investigación brindará datos que contribuirán a la mejora del proceso de atención enfermero, el que va a redundar en la calidad del cuidado que se brinda al paciente.

Palabras clave: desempeño laboral, afrontamiento, enfermería (DeCS).

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between coping strategies and job performance in nurses in the emergency area of a public hospital, 2022. **Materials and methods:** quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population will be made up of 58 nursing professionals from the emergency area of a Hospital located in Lima, during the months of January and February 2022. The coping strategies questionnaire was adapted by Salvatierra, for which the COPE questionnaire was used as a basis, said questionnaire consists of 30 Likert scale-type items, divided into three dimensions. The instrument to evaluate work performance was obtained from the thesis entitled, "Motivation and work performance in nurses from the emergency service, Hospital María Auxiliadora, 2021", which consists of 28 Likert scale-type items, which consists of 3 dimensions. **Results:** the results will be presented in tables and statistical graphs, using the measures of central tendency for the quantitative analysis. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to the improvement of the nursing care process, which will result in the quality of care provided to the patient.

Keywords: work performance, coping, nursing (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermeras de emergencia proporcionan funciones críticas en el cuidado de los pacientes, son considerados como una fuerza de trabajo central, y son esencial para la eficacia del trabajo de emergencia como cuidadores de primera línea, están especializados en evaluación y tratamiento rápidos, cuidar a personas de todas las edades y tratar a personas con una amplia variedad de enfermedades y lesiones. Las enfermeras de emergencia están obligadas a gestionar papel diverso con profesionalismo y eficiencia sin descuidar la esencia del cuidado. Sin embargo, el ambiente de trabajo de emergencia a menudo causa y aumenta el potencial de las enfermeras para experimentar estrés relacionado con el trabajo y agotamiento. Cuando prevalecen tales condiciones, es posible que las enfermeras de emergencia no puedan brindar una atención efectiva, viendo afectado su desempeño laboral (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce el estrés como una epidemia mundial que afecta a más del 90% de la población mundial. El estrés es responsable de la disminución de la calidad de los profesionales desempeño, la satisfacción y el bienestar de individuos, así como estancamiento del desarrollo personal, ausentismo laboral, disminución de la calidad de servicios prestados, aumento de errores y altos costos financieros. Las unidades de atención de emergencia se caracterizan por un gran número de pacientes en riesgo inminente de muerte, eventos impredecibles, largas horas de trabajo, falta de recursos humanos y materiales, infraestructura inadecuada, presión de la dirección, solicitudes de miembros de la familia, tiempo reducido para realizar cuidado y contacto cotidiano con el proceso de muerte y muriendo (2).

Las Unidades de Emergencia Hospitalaria son altamente dinámicas y sus actividades cotidianas involucran la prestación de cuidados complejos, ya que la atención continua involucra acciones de coordinación y atención a personas en deterioro clínico con riesgo de vida. El estrés proviene de la interacción del individuo con los factores del entorno, cuando percibe situaciones desafiantes como excedentes a su capacidad de

afrontamiento. La urgente necesidad de atender, en un corto período de tiempo, las múltiples tareas surgidas en el contexto de las emergencias, involucrando tanto la presencia del factor sorpresa, que requerirá de los profesionales agilidad y precisión para asegurar la ayuda inmediata, como la necesidad de destinar la atención a los familiares. Esos fenómenos, que actúan aisladamente o en conjunto, pueden generar perjuicios en el desempeño profesional, en la ocurrencia de errores y en la enfermedad física y mental de los enfermeros (3).

Además, Las enfermeras del departamento de emergencias (ED) trabajan en un entorno que cambia rápidamente con pacientes que tienen una amplia variedad de condiciones. El estrés laboral en las enfermeras de urgencias es un problema común. Un estudio realizado en China, halló que, los factores estresantes de las enfermeras de urgencias provienen principalmente de la especialidad de enfermería de urgencias ($2,97 \pm 0,55$), la carga de trabajo y la distribución del tiempo ($2,97 \pm 0,58$). La puntuación media de estrategias de afrontamiento positivas fue de $2,19 \pm 0,35$, superior que la normal ($1,78 \pm 0,52$). La puntuación media de las estrategias de afrontamiento negativas fue de $1,20 \pm 0,61$, inferior a la normal ($1,59 \pm 0,66$) Demasiado trabajo de documentos, críticas, escasez de equipo de instrumentos, turno de noche, rango del profesional fueron los factores que influyeron en los estilos de afrontamiento positivos (4).

Otro estudio realizado en Australia, en enfermeros del área de emergencia, halló que, el personal informó una alta carga de trabajo, autorrealización moderada y bajos niveles de conflicto y nerviosismo. Las estrategias de afrontamiento más utilizadas fueron tratar de mantener la vida lo más normal posible (90%) y considerar diferentes formas de manejar la situación (89%) (5).

La Organización Internacional de Trabajo (6), señala que entre el 12 y 15 % de trabajadores consultados, en la Primera Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo y Salud, refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo. En Latinoamérica, según las investigaciones realizadas, en Argentina, un 26% de colaboradores entrevistados manifiestan haber sufrido carga mental durante el trabajo;

en Brasil, el 14% de las prestaciones sanitarias son gracias al estrés laboral; mientras que en Chile el 28% de los colaboradores señalan que el estrés y la depresión son parte de la vida laboral. Esto viene siendo apenas un ejemplo de la realidad en América Latina con respecto al estrés laboral y sus consecuencias que son, en algunos casos, extremas (7).

En Latinoamérica, la razón enfermero(a)-paciente constituye la cantidad mínima de enfermeros(as) en función de una determinada cantidad de pacientes; esta fija la carga laboral de los(as) enfermeros(as). La carga se incrementa, cuando tal razón es elevada, lo cual acontece cuando hay carencia de trabajadores especializados en los servicios sanitarios. Lo mencionado, perjudica la calidad de atención obtenida en los múltiples servicios de salud por el paciente (8).

El estrés laboral en los países del tercer mundo, suele empeorar por muchos factores que van más allá del tema laboral, sin embargo, existe un elevado subregistro del mismo, la OMS estima que a nivel mundial solamente entre el 5 y el 10% de los colaboradores en los países sub desarrollados y entre el 20% y 50% de los trabajadores en territorios industrializados poseen ingreso a servicios de salud ocupacional debido al estrés laboral (9). En la rama de los profesionales de la salud, el padecimiento del estrés es preocupante y peligroso, ya que no solo perjudica a los profesionales que lo padecen, sino además al paciente que está a merced de sus atenciones. En referencia a su incidencia en este sector, muestra notables diferencias en funcionalidad del género, ocupación y cargo desempeñado (10).

En el Perú, En el 2011, se aprobó la Ley N° 29783, Ley Peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tal documento se ampara al colaborador y detalla sus facultades, su fin es difundir un hábito de previsión de riesgos de trabajo en territorio peruano, donde se aclara que el empleador debe dar buenas condiciones laborales preservando la seguridad y salud del colaborador, responsabilizándose en cuanto a sus intereses económicos, formales y todos los otros que devengan de enfermedades o accidentes perjudiciales para el(a) enfermero(a) a lo largo de su estancia en el trabajo. Tal norma

corresponde a la totalidad de trabajadores tanto en el sector público o privado e independiente (11).

Sin embargo, a pesar de contar con un respaldo legal, muchos estudios muestran niveles elevados de estrés en las enfermeras, las cuales pueden mermar su desempeño laboral. Un estudio sobre el estrés laboral en el personal de hospitales, los resultados arrojan mayor presencia de estrés en el equipo con tiempo de servicio de 1 a 5 años de trabajo continuo en 57,7%; los que trabajan en el turno mañana obtuvieron un 83,5%, la frecuencia de 6 horas de labor continua mostró un 57,9% de casos respectivamente (12).

Además, un estudio realizado en enfermeros del sector público en Perú, en el año 2021, evidenciaron que los enfermeros tienen niveles medios y altos de estrés a casusa de elevada carga laboral, malas remuneraciones. Debido a ello las estrategias de afrontamiento de mayor uso fue enfocarse en el problema (13). Otro estudio realizado en enfermeras de un hospital de emergencia en la Merced, en el 2020, halló que el 76,7% tuvo estrés laboral alto, seguido de un 23,3% bajo. Además, tuvo influencia negativa en el desempeño laboral ($p < 0,05$) (14).

Comprender los factores que motivan a buen desempeño a las enfermeras de emergencia, los factores que afectan su cuidado, así como las estrategias que buscan hacer frente al trabajo de emergencia es importante para los gestores, en términos de saber qué apoyar en el lugar de trabajo. El conocimiento también ayudará a las propias enfermeras de emergencia a planificar el desarrollo de su trabajo en el área de emergencia, fortalecer estrategias de afrontamiento que los ayuden mantenerse a sí mismos y a su trabajo. Además, el conocimiento sobre las estrategias de afrontamiento para adaptarse al estrés puede dirigir las acciones de las enfermeras y gerentes para mitigar y hacer frente a factores estresantes, lo que lleva a un ambiente de trabajo más saludable con menos problemas.

El afrontamiento se define como la inversión de los propios esfuerzos conscientes para resolver los problemas personales e interpersonales para resistir el estrés. Dos métodos de afrontamiento incluyen el enfoque en el problema y el enfoque en la emoción, y cada

uno es efectivo en circunstancias específicas. Al elegir una estrategia de afrontamiento efectiva, se debe tener en cuenta la variabilidad del factor estresante y la reacción del individuo al factor estresante. El afrontamiento centrado en el problema se centra en cambiar o modificar la causa fundamental del estrés (15).

Según la definición de Cooper, el estrés laboral es el resultado de la interacción entre los individuos y el ambiente de trabajo y en realidad es todo tipo de evento físico y psíquico que puede conducir a un daño físico o psíquico y, a la larga, provoca resultados negativos en el desempeño de sus funciones. los individuos y, en última instancia, la organización. El estrés laboral también se puede describir como consecuencias físicas y emocionales cuando existe un desequilibrio y disparidad entre las demandas laborales y la cantidad de control que uno puede imponer sobre estas demandas (16).

El afrontamiento es definido como intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante. Las reacciones de afrontamiento al estrés incluyen actividades en el lado social y espiritual del ser humano y, de hecho, se considera un agente calmante y estabilizador que puede ayudar a las personas a mantener su paz mental durante eventos estresantes (17).

Otros investigadores, definen el afrontamiento como el conjunto de procesos conductuales y cognitivos relacionados, los cuales dependen de la valoración subjetiva de una situación considerada estresante y las consecuencias emocionales que pueden desencadenar (18).

Lazarus y Folkman, dividió en 2 grupos las estrategias de afrontamiento; que son centrado en el problema y centrado en las emociones. El estilo centrado en el problema, tiene como objetivo principal resolver problemas, lo cual significa, manejar las demandas internas que reflejan una amenaza y que influyen en la relación del individuo y su entorno. El estilo de afrontamiento centrado en las emociones, se refiere al manejo emocional de la situación estresante, a través de una valoración cognitiva. El afrontamiento centrado en el problema suele aparecer cuando se percibe la situación como susceptible de

revertir, mientras que el estilo centrado en las emociones surge cuando se percibe como una situación sin posibilidades de revertir, para Lazarus y Folkman (19).

El desempeño laboral se considera el criterio último en el manejo de recursos. Su valoración y el análisis es capital para diferentes procesos organizacionales, tales como selección de personal, compensación y recompensas, o capacitación. Independientemente del propósito de la evaluación, las organizaciones necesitan clasificaciones precisas de desempeño, y aún mejor si producen los mismos resultados ahorrando tiempo y esfuerzo (20).

El desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico. Esos investigadores enfatizan dos cuestiones clave en esta definición. Primero, el desempeño es una propiedad agregada de comportamientos múltiples y discretos que ocurren con el tiempo. Segundo, la propiedad del comportamiento a la que se refiere el desempeño es su valor esperado para la organización (21).

Además, el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de la tarea. Es un medio por el cual las organizaciones, ya sean privadas o públicas, logran sus objetivos a través de sus actividades recurrentes. Por lo tanto, el buen desempeño significa qué tan bien se han desempeñado los empleados en las tareas asignadas. El énfasis en el desempeño de los empleados en las organizaciones resulta del hecho de que cada organización se establece con objetivos establecidos y los recursos humanos son las herramientas básicas para alcanzar estos objetivos (22).

Laime (23), en Lima-Perú, dentro del año 2021, desarrolló un estudio con el objetivo de “determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2021”. El enfoque fue cuantitativo diseño correlacional. La población fueron 113 enfermeras. Se utilizó un cuestionario elaborado estrategia de afrontamiento y otro cuestionario de desempeño laboral. Los resultados muestran que el 73% tubo un

afrontamiento medio y desempeño laboral bajo. El estudio llegó a la conclusión que existe relación significativa ($p < 0.05$) entre las variables.

Camiloaga (24), en el año 2020, en Lima-Perú, desarrolló un estudio de investigación titulado “Estrés y afrontamiento en el personal de enfermería de emergencia COVID-19 Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima-2020”, cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre el estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, El enfoque fue cuantitativo, tipo básico y de nivel relacional. Aplicaron la escala NSS-34 a 51 profesionales. Los resultados del estudio demostraron que el 48% presentó un nivel alto de estrés, seguido de un 52% de nivel medio. Concluyendo que no encontraron relación entre sus principales variables.⁵

Neciosup (25), en Piura, en el 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en COVID 19”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal. Fueron 30 enfermeros participantes, los instrumentos fueron cuestionarios validados. Los resultados mostraron que, el 53,3% tuvo estrés medio. El 60% tuvo un estilo de afrontamiento activo.

Li (26), en China, en 2017, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la influencia de las estrategias de afrontamiento al estrés en el desempeño de enfermeras de un hospital”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. La muestra se conformó por 852 enfermeras. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados. Las puntuaciones medias de las estrategias de afrontamiento positivas y negativas fueron 1,98 (DE = 0,55) y 1,37, respectivamente. Los resultados también indicaron que el nivel promedio de desempeño laboral fue de 5.64 (SD = 0.59). Se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables.

Xu (27), en China, en el 2019, en su estudio cuyo objetivo fue “analizar los estresores y estrategias de afrontamiento en enfermeras de emergencia”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y descriptivo. Fueron 161 enfermeras participantes, se utilizó un cuestionario validado. Se logró una tasa de respuesta del 40% (161/400). El personal informó una alta carga de trabajo, autorrealización moderada y bajos niveles de conflicto

y nerviosismo. La gran carga de trabajo, la mala combinación de habilidades y el hacinamiento se clasificaron como eventos (diarios) de alto estrés y alta exposición. La muerte o el abuso sexual de un niño y la incapacidad de brindar un cuidado óptimo se clasificaron como muy estresantes, pero poco frecuentes. Las estrategias de afrontamiento utilizadas con mayor frecuencia incluyeron: tratar de mantener la vida lo más normal posible (90 %) y considerar diferentes formas de manejar la situación (89%).

Dehghani y colaboradores (28), en Irán, en el 2019, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la inteligencia espiritual y la resistencia ocupacional y el trabajo desempeño en enfermeras de emergencia prehospitolaria y hospitalaria en Yazd”. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. Fueron 132 enfermeros participantes. Fueron utilizados 3 cuestionarios validados. La puntuación media de desempeño laboral, inteligencia espiritual y fortaleza ocupacional fueron $52,46 \pm 11,16$, $121,32 \pm 12,59$ y $53,29 \pm 8,72$, respectivamente. De acuerdo con los resultados, la inteligencia espiritual y la resistencia ocupacional pueden predecir el desempeño laboral. ($R^2 = 18\%$, $p < 0,01$). Tanto la inteligencia espiritual ($\beta = 0.32$, $P = 0.001$) como la resistencia ocupacional ($\beta = 0.24$, $P = 0.004$) mostró una contribución positiva significativa en la predicción del desempeño laboral.

En cuanto a la justificación teórica se puede señalar que, en la revisión de la literatura científica realizada en la etapa inicial de la investigación en desarrollo, se puso en evidencia que existen limitados estudios sobre este tema necesario que tiene que ver con un indicador importante de calidad de atención en los servicios de salud. Los diferentes repositorios institucionales y bases de datos bibliográficas de alcance nacional/internacional, evidencian lo mencionado. Ante la escasez de investigaciones, el estudio aportará información relevante. Hay que destacar que el desarrollo de este estudio contribuirá con conocimiento científico actualizado que dará elementos para entender y desarrollar acciones de mejora vinculados a este tema, todo en beneficio del paciente. Ya en el marco teórico referencial se señala la teoría de enfermería que se vinculan al tema en desarrollo, específicamente refiriéndonos a la de Peplau.

En relación a la justificación práctica señalar que todo estudio trae consigo mejoras que benefician a los profesionales del servicio de emergencia, así como los gestores de dicha área los cuales podrán generar planes de mejora.

En cuanto al valor metodológico hay que señalar que el instrumento de medición a ser empleado presenta propiedades psicométricas adecuadas, además de ser válido y confiable para nuestra realidad. Además, hay que señalar que el estudio en desarrollo se realizara teniendo como marco al método científico, que le aportara el rigor metodológico necesario para la obtención de resultados válidos y útiles para establecer mejoras.

Finalmente, el objetivo será determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el desempeño laboral en enfermeras del área de emergencia de un hospital público, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación será cuantitativo, debido a que se busca un conocimiento objetivo, mediante un proceso deductivo que se valida con la medición numérica. El diseño de investigación será, no experimental, porque no se manipularán variables, transversal porque se toman los datos en un solo punto del tiempo. Será descriptivo, porque se realizará una observación del fenómeno de estudio. Finalmente, será correlacional porque se buscará establecer la relación entre dos variables (29).

2.2 POBLACIÓN

La población estará conformada por los profesionales de enfermería del área de emergencias de un Hospital ubicado en Lima, durante los meses de enero y febrero del 2022. Según la jefatura de recursos humanos de dicho nosocomio, actualmente laboran 58 enfermeros, siendo ello la población total.

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería que firman el consentimiento informado

Profesionales de enfermería que laboran en el área en forma permanente

Profesionales de enfermería con un tiempo mínimo de trabajo de 3 meses.

Criterios de exclusión:

Profesionales de enfermería en condición de rotantes en el área

Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones durante la aplicación de la encuesta.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Estrategias de afrontamiento

Definición conceptual: “El afrontamiento es definido como intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante” (17).

Definición operacional: intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante que profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público ubicado en Lima llevan a cabo durante un período de tiempo específico, el cual será evaluado mediante el cuestionario COPE.

Desempeño laboral

Definición conceptual: “El desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico” (21).

Definición operacional: valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público ubicado en Lima llevan a cabo durante un período de tiempo específico, el cual será evaluado mediante un cuestionario desempeño laboral.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recolección de datos:

La técnica será la encuesta, la cual representa un proceso que se puede utilizar para recopilar información en una investigación haciendo preguntas a un grupo predefinido de personas. Por lo general, facilita el intercambio de información entre los participantes de un estudio y la persona u organización que lo lleva a cabo (30).

Instrumento de recolección de datos:

Estrategias de afrontamiento

El cuestionario de estrategias de afrontamiento fue adaptado por Salvatierra, para ello se basó en el cuestionario COPE, dicho cuestionario consta de 30 ítems tipo escala de Likert, dividido en tres dimensiones:

Categorías/Niveles	Inadecuada	Moderada	Adecuada
Estrategia de afrontamiento	0 – 30	31 – 60	61 – 90
Enfocados en el problema	0 – 10	11 – 20	21 – 30
Enfocados en la emoción	0 – 10	11 – 20	21 – 30
Enfocados en la evitación	0 – 10	11 – 20	21 – 30

En cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto en 25 profesionales de enfermería, hallando un valor de alpha de crombach 0,8, siendo confiable. En cuanto a la validez, se realizó una evaluación por 3 expertos, hallando un V de Aiken mayor al 95% (31).

Desempeño laboral

El instrumento para evaluar el desempeño laboral, fue obtenido de la tesis titulada, “Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021”, elaborada por Media y colaboradores (32), el cual consta de 28 ítems tipo escala de Likert, el cual consta de 3 dimensiones: Desarrollo cognitivo, Desarrollo de habilidad y destreza y Desarrollo actitudinal.

Para determinar la confiabilidad, Medina y colaboradores (32), realizaron una prueba piloto en 25 enfermeros, obteniendo un alpha de Crombach de 0,916. A su vez, se evaluó mediante 5 expertos, obteniendo niveles de concordancia aceptables.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la mejora en la labor de campo, se realizará una diligencia, a través del enviará de una carta de autorización a la Directora de la escuela de enfermería para solicitar el respectivo permiso para el acceso al establecimiento de salud; seguidamente, con la aprobación de este documento se pudo acceder al establecimiento para evaluar a los profesionales

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Se tiene previsto según lo planificado, que el trabajo de campo que incluye el proceso de recolección de datos se programará para ser realizado durante los meses enero y febrero, ahí se abordará a cada uno de los profesionales de enfermería. El tiempo de evaluación será de aproximadamente 10 a 15 minutos.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El análisis estadístico del estudio parte de la creación de la base de datos, en el programa estadístico SPSS versión 25, donde se verificará el correcto llenado de los datos, así como su respectiva codificación de los mismos. Luego se procederá a realizar el análisis estadístico descriptivo. Las estadísticas descriptivas se utilizan para presentar descripciones cuantitativas en una forma manejable. Además, permiten simplificar grandes cantidades de datos de manera sensata. En la investigación, se hará uso de medidas de tendencia central como la media para los datos cuantitativos, así como tablas de frecuencia para los datos cualitativos. Finalmente, se hará un análisis correlacional, los cuales serán presentados en tablas y/o figuras.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Principio de Autonomía

El ser autónomo es aquel que puede comportarse de forma libre, sin ninguna forma de coacción. Tiene como base dos condiciones esenciales como la libertad y la agencia, siendo este último la capacidad para actuar intencionalmente. La autonomía de un individuo debe ser respetado, lo cual se expresa en diversas formas como, libertad en elegir, respetar su punto de vista (33). En el estudio, los participantes fueron informados debidamente, facilitando la toma de su decisión sobre su participación.

Principio de beneficencia

El término beneficencia connota actos o cualidades personales de misericordia, bondad, generosidad y caridad. Sugiere altruismo, amor, humanidad y promoción del bien de los demás. Este principio hace referencia a buscar hacer el bien y actuar buscando el máximo beneficio para los participantes de un estudio (34). En el estudio, los se buscará el máximo beneficio de los participantes.

Principio de no maleficencia

El principio de "no maleficencia" requiere la intención de evitar daños o perjuicios innecesarios que pueden surgir a través de actos de comisión u omisión. En lenguaje común, se puede considerar "negligencia" si impone un riesgo de daño descuidado o irrazonable a otra persona (35).

Principio de justicia

La justicia representa un trato justo, equitativo y apropiado a la luz de lo que se debe a las personas. La injusticia implica un acto u omisión ilícitos que niegan a las personas los recursos o las protecciones a las que tienen derecho. Los problemas de justicia pueden hacer que el estudio sea menos ética cuando estos problemas reflejan procesos injustos de investigación y publicación (36). En el estudio, los participantes serán tratados por igual.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022-2023																			
	setiembre				octubre				noviembre				diciembre				enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema				X																
Búsqueda bibliográfica				X	X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes					X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación					X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación					X	X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo						X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	X	X	X	X									
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X	X	X									
Elaboración de los anexos							X	X	X	X	X									
Aprobación del proyecto									X	X	X									
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X	X				
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	X	X			
Sustentación de informe final																	X	X		

3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
Equipos					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
Útiles de escritorio					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
Material Bibliográfico					
Libros	60	60	10		130
Fotocopias	30	30	10	10	80
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
Otros					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos		100		100	200
TOTAL	1430	270	50	170	2000

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rantung G, Griffiths D, Plummer V, Moss C. How emergency nurses cope and motivate themselves to sustain their caring work: An integrative literature review. *J Clin Nurs* [Internet]. 2022;31(7-8):843-59. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.16005>
2. Ribeiro RM, Pompeo DA, Pinto MH, De Cassia Helú Mendonça Ribeiro R. Coping strategies of nurses in hospital emergency care services. *ACTA Paul Enferm* [Internet]. 2015;28(3):216-23. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/283097171_Coping_strategies_of_nurses_in_hospital_emergency_care_services/link/579b665508ae6a2882f1a454/download
3. Da Silva T, Silva M, Reis A, Guedes E, Oliveira R. Coping strategies used by hospital emergency nurses. *Texto Context - Enferm* [Internet]. 2021;30(1):1-15. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/67PR6qHTkzwQmYmDRmy7hJf/>
4. Lu DM, Sun N, Hong S, Fan YY, Kong FY, Li QJ. Occupational Stress and Coping Strategies Among Emergency Department Nurses of China. *Arch Psychiatr Nurs* [Internet]. 2015;29(4):208-12. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnu.2014.11.006>
5. Xu H (Grace), Johnston ANB, Greenslade JH, Wallis M, Elder E, Abraham L, et al. Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Australas Emerg Care* [Internet]. 2019;22(3):180-6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31151793/>
6. Organización Internacional de Trabajo. OIT. [Internet]. 2016. [Consultado el 27 de enero del 2022]; 1(1). Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_477047/lang--es/index.htm.
7. Chavarría M. El estrés laboral. *Revista Calameo*. [Internet]. 2018; [Consultado el 27 de febrero del 2022]; 1(1). Disponible en: <https://es.calameo.com/books/0028890761a60db878b5d>

8. 10. Cano Candiotti C, Francia Romero J. Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. ACTA MEDICA PERUANA [Internet]. 8 de junio de 2018 [consultado el 6 de enero de 2022];35(1):3-5. Disponible en: <https://doi.org/10.35663/amp.2018.351.513>
9. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Protección de la Salud de los Trabajadores. [Internet]. 2018; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 6(1). Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=F3AC3BAF5F5692DFF36B179FC680CA30?sequence=1
10. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. MINSA. [Internet]. 2016; [Consultado el 28 de octubre del 2021]; 19 (1) : 11-30. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968#:~:text=En el ámbito de las,género%2C ocupación y cargo desempeñado.>
11. 1Compendio Estadístico Perú. INEI y Colegio de Enfermeros del Perú. [Online].; 2018. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/cap06/cap06.pdf
12. Sauñe W, Bendezù C, Oscoco O. Condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano. Rev. méd. panacea. [Internet].2015; [Consultado el 29 de octubre del 2021]; 2(3): p. 91-94. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/139#:~:text=Respecto al nivel de estrés,de un Hospital público peruano.>
13. Amayo D. Estrés laboral y estilos de afrontamiento en profesionales de enfermería del sector público [Internet]. Universidad de Lima; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13786>
14. Machacuay J, Vera G. Estres Laboral y Desempeño del personal de Enfermeria del Servicio de Emergencia del Hospital de la Merced [tesis Especialidad]. Callao - Peru: Universidad Nacional del Callao; 2020.

Disponible en:
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA
BALBIN%20CMACHACUAY
CASTILLON-2DAESPEC-FCS-
2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20CMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Jan F. Level of Stress Among Staff Nurses Working in Emergency and General Wards of Skims Hospital; a Comparative Study. *Int J Adv Res* [Internet]. 2017;5(4):1469-76. Disponible en: <https://www.amhsr.org/articles/coping-strategies-used-by-staff-nurses-working-in-emergency-and-general-wards-of-skims-hospital-a-comparative-study-3903.html>
16. Encinas M. Afrontamiento al Estrés, una Revisión Teórica [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2019. Disponible en: [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6097/Encinas
Orbegoso
Margarita Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Smith MM, Saklofske DH, Keefer K V., Tremblay PF. Coping strategies and psychological outcomes: The moderating effects of personal resiliency. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* [revista en Internet] 2016 [acceso 9 de enero de 2021]; 150(3): 318-332. Disponible en: [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25951375/#:~:text=In addition%2C individual differences in,people lower in personal resiliency.](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25951375/#:~:text=In%20addition%20individual%20differences%20in,people%20lower%20in%20personal%20resiliency.)
18. Piergiovanni LF, Depaula PD. Autoeficacia y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios. *Ciencias Psicológicas* [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de enero de 2021]; 12(1):17-23. 1. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v12n1/1688-4221-cp-12-01-17.pdf>
19. Di Colloredo C, Aparicio D. Descripción de los Estilos de Afrontamiento en Hombres y Mujeres ante la Situación de Desplazamiento. *Psychol Av la Discip* [revista en Internet] 2007 [acceso 9 de enero de 2021]; 1(2): 125-156. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>
20. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg.* 2020;7(1):54-60.

21. Sonnentag S, Volmer J, Spychala A. Job performance. SAGE Handb Organ Behav Vol I - Micro Approaches [Internet]. 2008;(January):427-50. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/45523650_Job_performance/link/5b9b981292851ca9ed07cf6d/download
22. Oravee A, Zayum S, Kokona B. Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. Rev Cimexus [Internet]. 2018;13(2):59-70. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816483>
23. Laime P. Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital del MINSA, 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69746/Laime_PPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Camiloaga M. Estrés y Afrontamiento en enfermeras del Servicio De Emergencia Covid-19 , Hospital Marino Molina Scippa de Comas , Lima- 2020 . [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/688>
25. Neciosup L. Estrés y estrategias de afrontamiento de enfermeras de atención en el área COVID 19 [Internet]. Universidad nacional de piura; 2011. Disponible en:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3359/ENFE-NEC-BER-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Li L, Ai H, Gao L, Zhou H, Liu X, Zhang Z, et al. Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. BMC Health Serv Res [Internet]. 2017;17(1):1-8. Disponible en:
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12913-017-2348-3.pdf>
27. Xu H (Grace), Johnston ANB, Greenslade JH, Wallis M, Elder E, Abraham L,

- et al. Stressors and coping strategies of emergency department nurses and doctors: A cross-sectional study. *Australas Emerg Care* [Internet]. 2019;22(3):180-6. Disponible en: [https://www.ausemergcare.com/article/S2588-994X\(18\)30054-X/fulltext](https://www.ausemergcare.com/article/S2588-994X(18)30054-X/fulltext)
28. Dehghani F, Foroughian Yazdi F, Askari R. The Job Performance of Emergency Nurses and its Relationship with Spiritual Intelligence and Occupational Hardiness. *J Res Dev Nurs Midwifery* [Internet]. 2019;16(2):1-10. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341451962_The_Job_Performance_of_Emergency_Nurses_and_its_Relationship_with_Spiritual_Intelligence_and_Occupational_Hardiness/link/5ec2144e92851c11a8703c7b/download
29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill; 2014.
30. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. *Atención Primaria* [Internet]. 2003;31(8):527-38. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
31. Salvatierra J. Agotamiento laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital COVID-19. *ESSALUD III-1* [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76224/Salvatierra_CJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Medina J, Suárez G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58156>
33. Siurana Aparisi JC. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas* [revista en Internet] 2010 [acceso 10 de setiembre de 2019]; 22(22): 121-157. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

92732010000100006&lng=en&nrm=iso&tlng=en

34. Zerón A. Beneficencia y no maleficencia. Rev ADM [Internet]. 2019;76(6):306-7. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>
35. Penna MM, Duarte I, Cohen C, Oliveira RA De. Conceptions of the principle of non-maleficence and its relations with prudence. Rev bioét [Internet]. 2012;20(1):78-86. Disponible en: https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/717/739
36. Stone E. Evidence-Based Medicine and Bioethics: Implications for Health Care Organizations, Clinicians, and Patients. Perm J [Internet]. 2018;22(18):1-5. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6207438/pdf/18-030.pdf>

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR FINAL
Estrategias de afrontamiento	<p>“El afrontamiento es definido como intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante” (17).</p>	<p>intentos cognitivos y conductuales para controlar las demandas internas y externas al encontrarse con el entorno circundante que profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público ubicado en Lima llevan a cabo durante un período de tiempo específico, el cual será evaluado mediante un cuestionario.</p>	Enfocados en el problema	<p>Afrontamiento activo Planificación Supresión</p> <p>de actividades distractoras Refrenar</p> <p>el afrontamiento Búsqueda de apoyo social</p>	1 al 10	<p>Inadecuada</p> <p>Moderada</p> <p>Adecuada</p>	<p>0 – 30</p> <p>31 – 60</p> <p>61 – 90</p>
			Enfocados en la emoción	<p>Búsqueda de apoyo social por razones emocionales Reinterpretación positiva y crecimiento Aceptación Uso de la religión Centrarse en las emociones</p>	11 al 20		
			Enfocados en la evitación	<p>Desganche mental Humor Negación Desenganche conductual Uso de sustancias</p>	21 al 30		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR FINAL
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo específico” (21).	valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público ubicado en Lima llevan a cabo durante un período de tiempo específico, el cual será evaluado mediante un cuestionario desempeño laboral.	Desarrollo cognitivo	Dificultades en el trabajo Conocimiento necesario Capacitación Toma de decisiones Apoyo de compañeros	1 al 8	Bueno Regular Malo	91 a 140
			Desarrollo de habilidades y destreza	Conocimiento procedimiento Finalización de tareas Palabras de aliento Ayuda cuando se cometen errores	9 al 18		46 a 90
			Desarrollo actitudinal	Trabajo por un objetivo común Iniciativa laboral Celo profesional Trato con amabilidad Conflicto laboral	19 al 28		28 a 45

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

I. PRESENTACION

Buenos días mi nombre es, estudiante de la segunda especialidad de enfermería en emergencias en la Universidad María Auxiliadora y, en coordinación con el Hospital se está desarrollando un estudio de investigación, para lo cual solicito su colaboración en el llenado del siguiente cuestionario. Agradezco anticipadamente su participación.

II. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

Tiempo de trabajo: <3 años, 3 a 6 años, >6 años

Tipo de contrato: CAS, Tercero, Nombrado

III. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE ESTIMACIÓN DE AFRONTAMIENTO-COPE (Carver, 1997), adaptado por Salvatierra y Lora (2020)

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

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

Ítems	0	1	2	3
1. Intento conseguir consejo de alguien sobre qué hacer.				
2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de ello.				
3. Elaboro un plan de acción.				
4. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer				
5. Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado				
6. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente				
7. Intento firmemente evitar que otras interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto				
8. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron				

	9. Llevo a cabo una acción directa en todo el problema				
	10. Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo				
Enfoca dos en	11. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia				
	12. Me altero y dejo que mis emociones afloren				
	13. Busco la ayuda de Dios				
	14. Acepto que esto ha pasado y que puede cambiar				
	15. Intento conseguir apoyo emocional de amigos y familiares				
	16. Intento verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo				
	17. Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar				
	18. Intento encontrar alivio en la religión				
	19. Hablo con alguien de cómo me siento				
	20. Aprendo a vivir con ello				
	21. Me concentro en el trabajo y en otras actividades sustitutivas para apartar cosas de mi mente				
	22. Me digo a mí mismo "esto no es real"				
	23. Me río de la situación				
	24. Admito que no puedo hacerle frente y dejo de intentarlo				
	25. Sueño despierto con cosas diferente a ésta				
	26. Bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello				
	27. Hago bromas de la situación				
	28. Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver problema				
	29. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo				
	30. Actúo como si nunca hubiera sucedido				

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

N º	ÍTEM S	VALORES				
		Nu nc a	Ca si nu nca	A ve ce s	Casi siem pre	Sie mpr e
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: DESARROLLO COGNITIVO						
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos					
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación					
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.					
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme					
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.					
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos					
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA						
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo					
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.					
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo					
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					

14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada					
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.					
16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.					
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.					
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa					
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional.					
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
23	-Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar.					
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir					
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.					
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes					
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.					
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.					

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL AREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA

Nombre de los investigadores principal: Lic. RETAMOZO GUILLEN, ROCIO

Propósito del estudio: determinar las estrategias de afrontamiento y desempeño laboral en enfermeras del area de emergencia de un hospital público de Lima

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a ..., coordinadora del equipo (teléfono móvil N° ..).

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante