



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Salud mental y desempeño laboral en personal de un centro de
salud - Chimbote

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Carmen Castillo, Sheilla Carin (orcid.org/0000-0003-3270-7484)

ASESOR:

Dr. Ramirez Calderon, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3991-9746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado al ser supremo por consagrar salud a mi familia, a mi madre Cladi Castillo de Carmen, por guiar cada paso en mi vida desde el cielo, A mi tía Lily Bravo Chongcen, a mi padre Carlos Carmen, y a mi querida hija, Jhossy Glenni Carmen.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Luis Enrique Ramírez Calderón, por su paciencia y comprensión, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de adquirir más conocimiento, a mi querido Mg Alex Ruiz Gómez por su orientación y sabios consejos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	14
VI. CONCLUSIONES	18
VII. RECOMENDACIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 nivel de salud mental sobre en el personal de salud	11
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en el personal de salud	12
Tabla 3 Correlación entre variables propuestas	13

Resumen

El objetivo de estudio fue establecer la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en los colaboradores de un centro de salud en Chimbote, 2021. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional - descriptivo. Para este estudio la muestra fue de treinta colaboradores, para evaluar la primera variable de estudio, se utilizó el cuestionario de salud mental adaptado de Lluch (1999) el cual constó de 31 preguntas; y para la segunda variable fue “La ficha observacional de desempeño laboral” adaptado de Gilbert (2003) el mismo que constó de 31 preguntas. Resultados, se identificó que el personal se mantuvo con un status medio de un 53.3%, el estatus alto con un 43.3 y bajo con un porcentaje de 3.3%, respecto al análisis de niveles de la salud mental. Mientras que, el personal encuestado manifestó un desempeño laboral alto de 60.0%, mediano de 36.7% y bajo en 3.3%. Se concluye que, no existe correlación significativa entre ambas variables ($p>0.05$). Esto significa que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula para este estudio.

Palabras clave: Salud mental, Desempeño laboral, Centro de salud

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship that exists between mental health and work performance in the employees of a health center in Chimbote, 2021. Quantitative approach study, non-experimental design, correlational - descriptive scope. For this study, the sample was thirty collaborators. To evaluate the first study variable, the mental health questionnaire adapted from Lluich (1999) was used, which consisted of 31 questions; and for the second variable it was "The observational work performance sheet" adapted from Gilbert (2003), which consisted of 31 questions. Results, it was identified that the staff maintained a medium status of 53.3%, high status with 43.3 and low status with a percentage of 3.3%, regarding the analysis of mental health levels. Meanwhile, the staff surveyed expressed a high work performance of 60.0%, a medium one of 36.7% and a low one of 3.3%. It is concluded that there is no significant correlation between both variables ($p>0.05$). This means that there is not enough evidence to reject the null hypothesis for this study.

Keywords: Mental health, Work performance, Health center

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) insta a los gobiernos y líderes de la salud a abordar los riesgos para trabajadores de la salud y pacientes. La Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud resalta acciones como salvaguardias contra violencia, mejoras en la salud mental y resguardo ante peligros biológicos. La pandemia destaca la necesidad de resguardar a los trabajadores para el adecuado funcionamiento del sistema de salud y la sociedad.

Asimismo, Lozano-Vargas (2020) indicó que en el trabajo diario de los empleados de salud que prestan servicios en los hospitales, postas y clínicas, incluyendo los establecimientos farmacéuticos, contra la epidemia que azota al mundo, el COVID19, estos trabajadores pueden sentir alguna patología mental dentro de los cuales tenemos, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. La patología permite pensar en el reto de mejorar la parte psicológica del personal de salud; tanto, así como de las personas a nivel mundial. Y utilizar herramientas de localización de problemas psicológicos, en la mayoría de personas, sería de mucho provecho para la nueva situación pública que se enfrenta a nivel mundial.

En una investigación en China, que llevó a cabo Kang et al. (2020) se advirtió el aumento de ansiedad de los trabajadores de salud fue del 23.04%, la mayoría de afectadas fueron enfermeras y en menor proporción en los doctores. Además, en la población la mayoría muestran resultados moderados y severos. Los elementos asociados con una elevada impresión psicológica y aumento de estrés, sintomatologías de ansiedad y depresión mayormente fue en el personal femenino.

En la investigación de Muñoz-Fernández et al. (2020), obtuvo como resultados que, para los profesionales, la pandemia por COVID-19 es una causa de peligro en la psicología que requiere valoración y cuidado oportuno. Según el autor, los profesionales, en diversos momentos, se niega a atenderse por un psiquiatra, quizás por temor a lo desconocido, o por el rechazo social que representa ser vistos como “locos” o “ineptos” de moderar sus propias conmociones. Y cuando el efecto por estrés agudo es ignorado, como consecuencia se presentaría un cuadro de trastorno de estrés postraumático.

Se puede considerar la investigación de Cai et al. (2020) analizaron que el COVID-19 es un evento de importancia mundial que pone en riesgo varios factores en la humanidad, por lo cual realizaron esta investigación sobre la anomalía psicológica en trabajadores con experiencia y sin experiencia en emergencia los resultados. Obtuvieron un alto porcentaje de mal desempeño laboral en las personas sin experiencia lo cual los llevo a sugerir mayor capacitación y experiencia profesional, resiliencia y apoyo social para el personal sanitario que participan por primera vez en la emergencia de la salud pública.

Dado el alto impacto del virus en el sistema de salud peruano, que ya era precario y mostraba deficiencias notables en términos de materiales y personal antes de este episodio, se evidenció durante esta etapa que la falta de personal generaba un aumento en la carga laboral para el personal existente, incluso llevando a la extensión de las horas de trabajo diarias. Además, se sumaba el estrés asociado con la atención de pacientes afectados por una enfermedad poco conocida y potencialmente mortal. A raíz de estas consideraciones, surgió el problema que abordamos en nuestro estudio.

El problema se ha diseñado considerando que el personal de salud vive una batalla a la actualidad, siendo el personal de primera línea, el que atiende a los pacientes que llegan con una nueva enfermedad desconocida para todos y sin un tratamiento a la fecha encontrado, además de ello la educación en los pacientes sobre las medidas básicas de higiene que deben tener en cuenta para evitar el contagio masivo que se estas dando, esto afecta en la psicología del personal que tiene que cumplir metas, como vacunas, control de gestantes y hacerlo aún sin los respectivos protocolos; afectando el desempeño laboral y su salud mental, temiendo el contagio, causándoles inestabilidad psicológica como: depresión, ansiedad y angustia, los expertos de salud se encuentran más vulnerables, por la gran amenaza que desafían diariamente.

El problema general fue planteado de la siguiente manera: ¿cuál es la correlación que existe entre salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud de Chimbote, 2021?

Con respecto al objetivo general fue: determinar la relación entre las variables salud mental y desempeño laboral del personal de un centro de salud de Chimbote, 2021. Objetivos específicos: a) Identificar el nivel correlativo de salud mental en el personal que labora en un centro de salud de Chimbote, 2021. b) Determinar el nivel correlativo de desempeño laboral en el personal que labora en un centro de salud de Chimbote, 2021.

La justificación de la investigación, se puede mencionar los siguientes criterios que justifican a realización del presente estudio: a) teórico, porque proporciona información respecto a la correlación entre las variables salud mental y desempeño laboral, las que permiten contrastar la relación entre ambas variables; b) práctico, porque los resultados obtenidos permite a la institución llevar a cabo estrategias de intervención para elevar los niveles de desempeño del personal y/o salud mental de esa forma lograr los objetivos planteados por la institución.

Ante las evidencias y justificación del problema se consideró la siguiente hipótesis general: existe una correlación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud de Chimbote en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, se detallan los siguientes antecedentes internacionales Rossi et al. (2020) en el siguiente estudio su objetivo fue dar a conocer la salud mental en los profesionales que laboraban en zona intrahospitalaria y en el área de admisión, durante la pandemia en Italia. Este trabajo fue el primero que se realizó en Italia referido a la salud mental y sus consecuencias durante la pandemia, en el cual se concluye una relación bastante enérgica que hay entre los profesionales de salud y su estabilidad psicológica.

Otro estudio fue propuesto por Portero (2019) Universidad de Córdoba, dando a conocer la finalidad de valorar el dominio del síndrome de desgaste profesional tomaron como muestra 235 personas del de emergencia de un hospital, en el cual da a conocer que hay una analogía entre nivel de ansiedad, depresión, dejar el empleo y alteración de la percepción, cansancio emocional hay una mayor posibilidad de contraer patologías poco saludables a nivel psicológico.

Así mismo se puede mencionar dentro de este contexto Álvarez et al. (2019) Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica, en tiempo de crisis financiera, en esta investigación analítica, se tomó como muestra 1346 sanitarias, Según lo encontrado se demostró que no hay relación entre el grado de burnout y el nivel de bienestar laboral. Las enfermeras estaban descontentas primordialmente en el aspecto salarial, la cordialidad entre jefatura y trabajadores, la posibilidad de promover un mejor clima laboral, la forma como dirige la entidad, e importancia a sus sugerencias y las jornadas laborales. Así mismo encontró una no correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout.

Asimismo, Lai et al (2020) en su trabajo “Factores asociados a los resultados de salud mental en el personal de salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019” (*traducción libre*), los profesionales de la salud que presentaron síntomas al atender a paciente COVID-19 positivos fueron tomados como muestra, los cuales son los más afectados según los resultados de la investigación.

Asimismo, Chien y Yick (2016) refieren el estrés laboral y la influencia sobre la satisfacción laboral, la muestra fue de 139 enfermeras. Las consecuencias

muestran una relación negativa entre cansancio laboral y nivel de estrés, por el contrario, los niveles de agotamiento laboral el personal tiene una idea de renuncia, el personal que muestran más tranquilidad en la labor que realizan es por su alta experiencia lo cual obtuvieron con muchos años de esfuerzo y empeño en su labor que realizan.

Dentro del contexto nacional se tiene que, Avilés (2019) en Lima, así el estudio sobre “Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional 02 de mayo; se obtuvo en la investigación revelan la satisfacción de cada persona y su actitud pro social es alta (83%), el nivel medio también es positivo lo que indica que a pesar de laborar en áreas críticas tienen un nivel alto de resiliencia con sus pacientes.

También, Arias et al. (2017) realizó una investigación en la cual utilizaron tres variables, síndrome de burnout, satisfacción laboral, y relaciones interpersonales, su muestra fue de cuarenta y seis profesionales en educación, como consecuencia se tiene que hay una mínima relación entre las tres variables, a la vez se recomienda optimizar la profesión como docentes guiados a la eficacia e impedir el síndrome de desgaste profesional.

Adicionalmente, Gotelli et al. (2018) cabe mencionar el estudio que obtuvo como intención general implantar la analogía de la satisfacción laboral y el clima organizacional en el servicio de Enfermería en el área de Medicina del Hospital Nacional 02 de mayo, en el cual se utilizó como muestra 101 sujetos. Se encontró que el nivel de bienestar de las enfermeras es eficiente en un 25% y en moderado en un 40% por tanto existe relación directa y moderada entre ambas variables.

También en la ciudad de Chanchamayo, Nery y Carbajal (2018) desarrollaron un estudio cualitativo - descriptivo – transversal sobre el estado de bienestar y calidad de vida en la labor del personal de la central de esterilización del hospital local, se utilizó la muestra de 15 profesionales, se obtuvo los índices de salud mental elevada con un 73% y la calidad de vida es media con 53%., por lo cual cabe mencionar que la relación proporciona es inversa entre ambas variables.

Para aclarar algunos puntos, Anchante (2017) se enfoca en la percepción de estrés y salud mental en personal de salud de un hospital de Ica. Con un diseño

descriptivo y cuantitativo, se encontró que el 60% de las enfermeras experimenta situaciones estresantes según la Escala Nursing Stress Scale. Contrariamente, el estado de salud mental, evaluado con el Test de Goldberg-GHQ12, es favorable en un 58%, refutando la hipótesis de un estado desfavorable. Datos demográficos muestran que la mayoría son mujeres (87%), con edades entre 25-39 años y experiencia laboral de 6 a 20 años. Estos hallazgos sugieren la necesidad de abordar el estrés en el entorno laboral de enfermería.

Sobre las bases conceptuales se tiene: la OMS define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo, conscientes de sus capacidades, pueden hacer frente a tensiones normales, trabajar productivamente y contribuir al bienestar comunitario. Esta perspectiva positiva ha evolucionado a lo largo del tiempo, especialmente desde la década de 1940, con la institucionalización del concepto de calidad de vida (Ovidio et al., 2016).

Depresión: la persona puede cambiar de estado de ánimo de una forma repentina, se tiene situaciones emotivas lo cual son como consecuencia de problemas específicos y que permanecen poco tiempo. Cuando ocurren episodios recurrentes acompañados de falta de interés por temas que anteriormente eran de su interés, insomnio, inapetencia, tristeza.

La ansiedad: es el temor a enfrentar situaciones poco conocidas. El temor es natural, la dificultad sobreviene al existir una razón legítima para sentir esa angustia. en la época antigua cuando una persona era atacada, por instinto corría o trataba de huir, por una reacción de alerta, en este caso es un poco exagerada y prepara a nuestro sistema nervioso ante un peligro inexistente. Produciendo una agitación y aumento de la presión, transpiración, rigidez en los músculos. Siendo cada una de ellas síntomas de ansiedad.

Desempeño laboral: según Chiavenato (2009) refiere a la labor realizada por los empleados dentro de las organizaciones, siendo fundamental para el funcionamiento de la entidad. En este contexto, el individuo realiza sus tareas con eficacia, contribuyendo a una experiencia laboral satisfactoria.

Chiang et al. (2010) se señala la presencia de numerosos criterios que podrían evaluarse al analizar el desempeño; las competencias, destrezas,

requerimientos y atributos son aspectos personales que interactúan con la índole del trabajo y la estructura organizativa para generar conductas. También, Machuca (2016) explicó que el desempeño profesional que desarrollan los humanos en el progreso de sus acciones profesionales, es decir, aquello que hacen y que los demás distinguen como su contribución a la obtención de la finalidad de la organización; es un proceso para valores el éxito en su organización (personal y colectivo).

Cabe mencionar, que Atalaya (1999) señala que cada persona se desempeña de acuerdo a sus necesidades ya sean recompensas internas o externas. Siendo esta estimulación la más significativa y así lograr sus objetivos laborales. También, Hernández y Martí (2017) aclaró que un trabajador es competente cuando tiene conocimiento teórico y es valorado como fuente de competitividad, y para lograrlo debe contar con formación sólida, lo cual le permite aplicar sus conocimientos, y realizar sus actividades en el lugar donde labora.

Con respecto a la organización, Del Prado (2021) indica que el trabajador debe tener iniciativa, liderazgo, iniciativa para comenzar y llevar a la práctica acciones positivas, además mostrar liderazgo a través de la capacidad de aconsejar e influir sobre otros. Y lo más importante tener empatía con sus compañeros. Asimismo, Palmar et al. (2014) aportaron que la responsabilidad, es otra competencia del desempeño laboral la cual se puede visualizar cuando realiza sus actividades de forma adecuada y regularmente, se adapta a nuevas responsabilidades, mostrando puntualidad y una buena presentación en el centro laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo cuantitativo, se busca evidenciar si los variables salud mental y desempeño laboral, tienen relación, tipo descriptivo, diseño correlacional, no experimental y retrospectiva. Hernández et al. (2014) describe que una investigación descriptiva, así como investigar y calcular la variable con sus elementos con la finalidad de identificar la calidad; así mismo velar por una salud integral. Observando la posible influencia de una variable en la otra, este análisis fue retrospectivo ya que implica la recopilación y evaluación de datos en un momento actual, pero referentes a un período previo (Hernández et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: salud mental

Definición conceptual:

La OMS define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo, conscientes de sus capacidades, pueden hacer frente a tensiones normales, trabajar productivamente y contribuir al bienestar comunitario. Esta perspectiva positiva ha evolucionado a lo largo del tiempo, especialmente desde la década de 1940, con la institucionalización del concepto de calidad de vida (Ovidio et al., 2016).

Operacional:

Dimensión 1: ansiedad

Dimensión 2: depresión

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual:

según Chiavenato (2009) refiere a la labor realizada por los empleados dentro de las organizaciones, siendo fundamental para el funcionamiento de la entidad. En este contexto, el individuo realiza sus tareas con eficacia, contribuyendo a una experiencia laboral satisfactoria.

Definición operacional:

Dimensión 1: compromiso

Dimensión 2: responsabilidad

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández et al. (2014) se refiere a la totalidad de los casos potenciales que cumplen con una serie de especificaciones; por ende, se debe definir según sus atributos en términos de contenido, ubicación y temporalidad. En mención a la muestra de estudio, esta estuvo conformada por 30 colaboradores que realizan actividades de un Centro de Salud de Chimbote, de los cuales la mayoría es personal femenino con un 70% y un 30% masculino.

Los criterios de inclusión que se tomaron fue el personal de salud que desearon participar en el estudio. Los criterios de exclusión se establecieron a los profesionales que se encontraban realizando trabajo remoto. Sobre la unidad de análisis, fue el trabajador evaluado, por lo cual se le considera actor de la investigación (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

De acuerdo con la investigación de Sánchez (2018); se emplearon instrumentos como la ficha técnica: cuestionario de salud mental y la escala de evaluación de salud mental positiva adaptada de Lluch (1999) 31 ítems, estos se utilizaron en conjunto con la escala de Likert durante la encuesta para evaluar la salud mental del personal en un centro de salud de Chimbote en el año 2021.

Matas (2018) describe la manera en que se debe llevar a cabo la aplicación del cuestionario, indicando que debe realizarse de manera individual a cada sujeto de estudio. En cuanto a la segunda variable, se utilizó un cuestionario de 31 ítems basado en el trabajo de Gilbert (2003). Este cuestionario presenta características específicas, siendo diseñado para los participantes. La primera sección incluye las instrucciones, la segunda aborda datos generales, y la parte final consta de los ítems, presentados en formato de escala Likert.

3.5. Procedimientos

Se requirió una autorización al encargado del CLAS (comité local de administración de salud) de forma verbal, ya que no se incluye el nombre del establecimiento, explicándole los objetivos, así mismo el apoyo en la realización de las encuestas virtuales. Con el compromiso de que al culminar el estudio se le dará a conocer los resultados y recomendaciones. Con la finalidad de mejorar algunos aspectos encontrados en dicha investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Como hace mención, Peersman (2014) hacer notar que, para tener una gran percepción y uso de métodos para todas las valoraciones de impacto, las cuales nos dan a conocer datos sobre los efectos a largo plazo previstos y no previstos producidos por los programas o políticas.

En la investigación se utilizó dos cuestionarios, para obtener los datos, los cuales se ingresaron al programa de Excel y luego al programa SPSS. Se analizaron las dos variables. y se mostraron a través de tablas y gráficos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Según, Del Castillo y Rodríguez (2018) otros planteamientos son que las investigaciones en salud son de suma importancia en la implementación de principios éticos, tecnología y conocimientos mejorando así el sistema de salud. En el estudio se dio a conocer a cada participante que las respuestas a los cuestionarios serían de forma anónima y sin ser divulgados. Para evitar que los colaboradores nos brinden información errónea.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo específico 1

Tabla 1

Nivel de salud mental sobre en el personal sanitario

Nivel	fi	%
Bajo (0 -30)	1	3.3
Medio (31 -60)	10	53.3
Alto (61 – 98)	13	43.3
Total	30	

En el análisis descriptivo, se detalla la evaluación obtenida sobre la salud mental del personal de un centro de salud. El 53.3% de los participantes, que corresponde a 16 personas, exhiben un nivel medio de salud mental. Esto indica que, según la medición realizada, este grupo presenta un estado de salud mental en una posición intermedia en la escala evaluativa. Por otro lado, el 43.3% de los individuos participantes, lo que equivale a 13 personas, demuestran un estado de salud mental considerado alto. Este resultado sugiere que una proporción significativa del personal del centro de salud se encuentra en un nivel positivo en términos de salud mental, según los parámetros utilizados en la evaluación.

En contraste, un pequeño porcentaje del 3.3%, que se traduce en una persona, muestra un estado de salud mental bajo según la evaluación realizada. Aunque este número es reducido en comparación con los otros grupos, merece especial atención, ya que indica la presencia de al menos un individuo que puede requerir un enfoque más específico o apoyo en términos de salud mental. Este análisis descriptivo proporciona una visión detallada y estratificada del estado de salud mental en el grupo estudiado, permitiendo identificar variaciones y tendencias dentro de la muestra.

Objetivo específico 2

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en el personal sanitario

Nivel	fi	%
Bajo (0 -62)	1	3.3
Medio (63 -110)	11	36.7
Alto (111 – 153)	18	60.0
Total	30	100

En el análisis descriptivo del desempeño laboral del personal de un centro de salud, se evidencia que el 60% de los participantes, equivalente a 16 personas, exhiben un nivel medio de desempeño laboral. Este grupo representa la mayoría de la muestra y sugiere que, en términos generales, la mayoría del personal se encuentra en un nivel intermedio en cuanto a su rendimiento en el ámbito laboral. Por otro lado, el 36.7% de los individuos, que corresponde a 13 personas, demuestra un desempeño laboral considerado alto. Esta proporción indica que un segmento significativo del personal del centro de salud se destaca por su rendimiento laboral, mostrando niveles superiores en comparación con el grupo de desempeño medio.

En contraste, un pequeño porcentaje del 3.3%, que se traduce en una persona, muestra un nivel de desempeño laboral bajo. Aunque esta cifra es baja en relación con los otros grupos, es relevante, ya que señala la presencia de al menos un individuo con un desempeño laboral por debajo de la media. En resumen, este análisis descriptivo proporciona una visión detallada y segmentada del desempeño laboral en el grupo estudiado, destacando la predominancia de niveles medio y alto, con una minoría en el nivel bajo. Este enfoque estratificado permite identificar patrones y áreas específicas de fortaleza o debilidad en el desempeño laboral del personal del centro de salud.

Hipótesis general

H1: existe una correlación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud de Chimbote en el año 2021.

Tabla 3

Correlación entre variables propuestas

		V2. Salud mental	
Rho de Spearman	V1. Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0.283
		Sig. bilateral	0.129
		N	30

La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

La mención del p-valor es crucial en la interpretación de la significancia estadística. En este caso, el p-valor obtenido es 0.129, lo cual es mayor al nivel de significancia convencional del 5% (0.05). Esto significa que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que no hay correlación significativa entre las variables. La falta de correlación significativa y el p-valor mayor al nivel de significancia sugieren que no hay una asociación fuerte entre las variables evaluadas. Este resultado podría indicar que los cambios en una variable no predicen de manera confiable cambios en la otra, respaldando la independencia o debilidad de la relación entre ellas.

V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo principal de esta investigación, fue la de determinar la correlación entre las variables salud mental y desempeño laboral en los colaboradores de un centro de salud de Chimbote 2021, en el análisis realizado, se observó que no existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, ya que el valor de p fue superior a 0.05. Este resultado sugiere que los cambios en la variable de salud mental no están vinculados de manera significativa a cambios en el desempeño laboral de los trabajadores. En otras palabras, las variaciones en la salud mental no parecen tener un impacto estadísticamente significativo en la forma en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades laborales, según los hallazgos de esta investigación.

Caso contrario se resolvió en el trabajo de investigación según Avilés (2019) donde profundiza en la salud mental de las enfermeras, indicando que un considerable 83.3% de ellas exhiben un nivel elevado de salud mental positiva. Dentro de este grupo, el 87.0% muestra una satisfacción personal alta, mientras que el 77.8% presenta una actitud prosocial positiva. Además, el 16.7% de las enfermeras se sitúa en un nivel medio de salud mental. Estos resultados subrayan la importancia de considerar tanto la satisfacción personal como la actitud prosocial al evaluar la salud mental en este grupo profesional.

Por otro lado, otro de los objetivos planteados fue conocer los niveles correlativos de salud mental del personal de salud, encontrando que el mayor nivel de salud mental es de un promedio medio con un 53.3%, seguido de un promedio de estado de salud mental alto con un 43.3% y el menor porcentaje (3.3%) se encuentra con un nivel de salud mental bajo. Este hallazgo indica que el nivel de salud mental de los trabajadores de un centro de salud no fue afectado durante la pandemia. Se tiene a Mingote y Núñez (2011) en su investigación encontró que la salud mental de los trabajadores fue afectada solo en un 23%. Los resultados son distintos con el estudio de Rossi et al. (2020) en donde se destaca la significativa conexión entre los problemas de salud mental y los trabajadores de la salud que integran la primera línea de defensa, revelando niveles elevados de esta asociación.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación el desempeño laboral de los colaboradores en un centro de salud, se caracterizan porque el mayor porcentaje (60.0%) presentan un nivel alto, seguido de 36,7% que tiene un nivel medio y en menor porcentaje 3.3% se ubican en un nivel bajo. Este hallazgo indica que el personal muestra un aceptable desempeño laboral muy a pesar de la situación de pandemia que se vive en el país. Este resultado se confirma con lo hallado en el estudio de Mingote y Núñez (2011) se descubrió que el 41% de los colaboradores exhibió un nivel elevado de desempeño laboral. Sin embargo, el autor señala que estos resultados difieren de los encontrados por Rossi et al. (2020) y destaca la ausencia de un correlato directo entre ambas variables de estudio. Esta disparidad en los hallazgos sugiere la influencia de diversos factores contextuales o metodológicos que pueden afectar las percepciones sobre el desempeño laboral, resaltando la importancia de considerar el contexto específico de cada estudio al interpretar sus resultados.

De acuerdo al objetivo propuesto en este estudio, se llegó a la conclusión de que no hubo correlación en las variables, por coincidir con el estudio realizado por Avilés (2019) expone que los hallazgos de su investigación indican que las enfermeras exhiben un nivel elevado de salud mental positiva. Al analizar los componentes de la salud mental, los resultados muestran que aspectos como la satisfacción personal y la actitud prosocial se sitúan en niveles altos, con un 87.0% y un 77.8%, respectivamente. Estos datos destacan la robustez de la salud mental positiva en el contexto de la profesión de enfermería, enfatizando la importancia de comprender y promover estos aspectos en el bienestar de este grupo laboral.

Así mismo, Mingote y Núñez (2011) respalda los resultados obtenidos, tenemos que a mayor salud mental tenemos un mejor desempeño laboral como lo podemos apreciar en los resultados obtenidos el porcentaje de trabajadores afectados en su salud mental es poco con un 23% y el desempeño laboral alto con 41%, los resultados son distintos con el estudio de En el estudio de Rossi et al. (2020) se identificó una relación significativa entre los problemas de salud mental y los profesionales de la salud que desempeñan roles en la primera línea de atención. Los hallazgos de la investigación resaltan una conexión fuerte entre las demandas de este sector laboral y la prevalencia de problemas relacionados con la salud

mental en estos profesionales. Este descubrimiento subraya la importancia de abordar de manera integral la salud mental de aquellos que están en la vanguardia de la atención médica, reconociendo la necesidad de estrategias de apoyo y intervenciones específicas para mitigar los impactos adversos en su bienestar psicológico.

Según los datos obtenidos del personal de salud aplicando las encuestas y los cuadros estadísticos, se tuvo un alto porcentaje de desempeño laboral el cual tiene bastante diferencia con el estudio realizado en el estudio de Lai et al. (2020) donde se identifican los factores relacionados con las consecuencias de la salud mental en el personal de salud que interactúa con pacientes que han dado positivo al virus SARS-CoV-2. La conclusión principal de la investigación señala que los profesionales de la salud experimentan un compromiso psicológico significativo al estar en contacto con pacientes infectados. Este hallazgo subraya la carga emocional y psicológica asociada con la atención directa a individuos afectados por el virus, resaltando la importancia de abordar y mitigar los impactos en la salud mental de estos trabajadores a través de intervenciones y apoyos adecuados.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados obtenidos y mediante gráficos estadísticos se resuelve que la salud mental no se correlaciona en el desempeño laboral en un centro de salud en Chimbote, 2021. Lo cual es divergente según el estudio realizado en el estudio llevado a cabo por Portero et al. (2019) se llega a la conclusión de que existe una relación directa entre el incremento de las horas laboradas y el aumento del cansancio emocional entre los profesionales de la salud. Además, se señala que esta relación también está asociada con un mayor riesgo de padecer enfermedades mentales. Estos resultados sugieren que la carga laboral, en términos de horas de trabajo, puede tener repercusiones significativas en la salud emocional y mental de los trabajadores del ámbito sanitario, subrayando la importancia de implementar estrategias para gestionar y mitigar estos efectos adversos.

En el trabajo de investigación realizado se observó que el desempeño laboral y la salud mental no tienen correlación absoluta, durante la pandemia en los últimos seis meses en los colaboradores siendo divergente con la investigación realizada por el estudio de Lai et al. (2020) donde destaca que los profesionales de la salud

experimentan un compromiso psicológico significativo debido a su exposición y contacto directo con pacientes afectados por COVID-19. Este hallazgo subraya la carga emocional y psicológica que enfrentan estos profesionales al enfrentarse a una situación tan desafiante como la pandemia, lo que puede tener implicaciones importantes para su bienestar mental. La comprensión de este compromiso psicológico es crucial para diseñar intervenciones y apoyos adecuados que aborden las necesidades emocionales y mentales de los trabajadores de la salud en medio de circunstancias tan demandantes.

El aporte teórico de este resultado reside en la conclusión de que no se observa una correlación positiva y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud Chimbote. Esta constatación sugiere que, según la muestra y los datos analizados, las variaciones en la salud mental no están estadísticamente asociadas con cambios sustanciales en el desempeño laboral de los empleados en dicho centro de salud. Esta información es valiosa para comprender la dinámica entre estos dos aspectos en el contexto específico de este entorno laboral, y puede tener implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y el bienestar de los trabajadores en el ámbito de la salud.

VI. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores del centro de salud de Chimbote se caracterizan en su mayoría porque presentan un nivel medio de salud mental (53.3%) no correlativo con la otra variable.
2. El desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Chimbote en su mayoría se ubica en el nivel alto con un (60%) por lo cual se aprecia que no hubo correlación.
3. No existe una correlación positiva y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud Chimbote ($p > 0.5$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Red de Salud Pacífico Norte continúe con la entrega de equipo de protección personal al personal de un centro de salud de Chimbote, 2021 lo cual genera más seguros al momento de atención, generando que su salud mental no se vea afectada y a la vez continuar con el buen desempeño y atención al paciente.
2. Se recomienda realizar las coordinaciones respectivas con el área de psicología del centro de salud se puedan dar charlas motivacionales vía zoom con el personal que está asistiendo a laborar, para mejorar la salud mental en los pocos casos encontrados y así tratar de mejorar aún más la calidad y eficiencia del personal de un centro de salud Chimbote, 2021.
3. Se recomienda al jefe del centro de salud realizar por lo menos una hora a la semana una charla motivacional a su equipo de trabajo, previa coordinación con el área de psicología y dar prioridad en la programación de capacitaciones continuas sobre la emergencia sanitaria, todo previamente coordinado con el jefe de cada servicio para que todos estén presentes y así el personal que asiste a laborar este actualizado y tenga un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez Gómez, L., Mori Vara, P., & Gomez Sanchez, C. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas enfermería* 22.
https://www.researchgate.net/publication/335016274_Sindrome_de_burnout_y_satisfaccion_laboral_en_enfermeras_espanolas_en_tiempo_de_crisis_economica
- Anchante, E. (2017). *Situaciones estresantes y estado de salud mental en las enfermeras que laboran en áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro de Ica, diciembre 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista].
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1401>
- Arias G., W., Sánchez S., M., & Ceballos C., K. (2018). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta psicológica peruana*, 2(1), 118 - 139.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72>
- Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Avilés, L. M. (2019). *Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima ,2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27901>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1108>

- Cai, W., Lian, B., Song, X., Hou, T., Deng, G., & Li, H. (2020). A cross-sectional study on mental health among health care workers during the outbreak of Corona Virus Disease 2019. *Asian journal of psychiatry*, 51, 102111. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102111>
- Carrazana, V. (2003). El concepto de salud mental en psicología humanista-existencial. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 1(1), 1-19. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, E. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGRAW- 12.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiang Vega, M. M., Méndez Urra, G., & Sánchez Bernaldes, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>
- Chien, W. T., & Yick, S. Y. (2016). An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and Its Correlates. *The open nursing journal*, 10, 99–112. <https://doi.org/10.2174/1874434601610010099>
- Muñoz, CO., Restrepo D. y Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva. Revisión sistemática. *Rev Panam Salud Publica*, 39(3):166–73. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>
- Jiménez, A. (2020). *Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-*

COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – Essalud, Tacna – 2020
[Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1464/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Davidson, L., & González-Ibáñez, A. (2017). La recuperación centrada en la persona y sus implicaciones en salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. 2017; 37(131): 189-205.

<http://doi.org/10.4321/S0211-57352017000100011>

Del Castillo Salazar, D., & Rodríguez Abrahantes, T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Médica del Centro* 12(2).

<https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

Del Prado, L. (2021). *Liderazgo y Gestión de Personal*. Fundación OSDE.

<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>

Gotelli Santivañez, J., & Mansilla Santamaría, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14139>

Hernández, F. & Martí Y. (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *ACIMED*, 14(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000100003&lng=es&tlng=es.

Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Hernández-Sampieri, *Metodología de la Investigación* (págs. 170- 191). Mexico: McGraw-Hill.

- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., & Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The lancet. Psychiatry*, 7(3), e14.
[https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA network open*, 3(3), e203976.
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56.
<https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Machuca Trujillo, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Leoncio Prado Tingo María 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/20.500.14292/1312>
- Mamaní, F. (2019). *Estilos parentales y desajuste del comportamiento psicosocial en estudiantes universitarios de la UNSA, Arequipa, Perú 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c429d794-b2a4-4efd-97c4-fcf11a6d1eda/content>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-

40412018000100038&lng=es&tlng=es.

Mebarak, M., Castro, A., Salamanca, M., & Quintero, M. (2009). SALUD MENTAL: UN ABORDAJE DESDE LA PERSPECTIVA ACTUAL DE LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD. *Psicología desde el Caribe*, 83-112.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21311917006.pdf>

Mingote, J., & Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 239-262. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500015>

Mingote, J., Del Pino, P., Sánchez, R., Gálvez, M., & Gutiérrez, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 1, pp. 188-205. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>

Muñoz-Fernández, S., Molina-Valdespino, D., Ochoa-Palacios, R., Sánchez-Guerrero, O., & Esquivel-Acevedo, J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex*, 127-136.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94542>

Nery Segura, M., & Carbajal Sánchez, R. (2018). *Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital Julio César Demarini Caro, Chanchamayo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2867>

Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La Salud Mental de las y los trabajadores* (1.ª edición). Wolters Kluwer España, S.A.
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/es_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (01 de enero 2004). *Invertir en Salud Mental*.

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9241562579>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización practicas y modelos de apoyo.

https://issuu.com/enfoqueocupacional/docs/entornos_trabajo_saludable

Organización Mundial de la Salud (OMS). (17 de septiembre de 2020) OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes.

<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 159-188.

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Peersman, G. (2014). *Sinopsis: Métodos de Recolección y Análisis de Datos en la Evaluación de Impacto*. UNICEF.

https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf

Rodríguez, J., Ramos Linares, V., Martínez González, A., & Oblitas Guadalupe, L. (2009). EMOCIONES NEGATIVAS Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA.

Suma Psicológica, 85-112.

<https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

- Portero de la Cruz, S., Cebrino Cruz, J., Herruzo Cabrera, J., & Vaquero Abellán, M. (2019). Factores relacionados con la probabilidad de padecer problemas de salud mental en profesionales de urgencias. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3079-3144>
- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 33-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Rossi, R., Socci, V., Talevi, D., Mensi, S., Niolu, C., Pacitti, F., Di Marco, A., Rossi, A., Siracusano, A., & Di Lorenzo, G. (2020). COVID-19 Pandemic and Lockdown Measures Impact on Mental Health Among the General Population in Italy. *Frontiers in psychiatry*, 11, 790. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00790>
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*. vol. 13, núm. 43, pp. 417-441. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Sánchez Carlessi, H., & Mejía Sáenz, K. (2020). *Investigaciones en Salud Mental en condiciones de pandemia por el COVID-19*. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3311>
- Sánchez, N. (2018). *Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21218>
- Zamora, E. (2017). *ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE SERVICIOS CAZO – IQUITOS - 2017 [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]*. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/5670>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Salud mental	La OMS define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo, conscientes de sus capacidades, pueden hacer frente a tensiones normales, trabajar productivamente y contribuir al bienestar comunitario. Esta perspectiva positiva ha evolucionado a lo largo del tiempo, especialmente desde la década de 1940, con la institucionalización del concepto de calidad de vida (Ovidio et al., 2016).	Para medir la variable salud mental se utilizó la escala de evaluación de salud mental adaptada de Lluch (1999).	Ansiedad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estado de ánimo. Ansioso, ansioso. 2. Tensión: sensación de tensión, imposibilidad de relajarse. 3. Temor. oscuridad, tráfico, multitudes. 4. Insomnio: dificultad para dormirse, sueño interrumpido. 5. intelectual: (cognitivo) dificultad para concentrarse, mala memoria. 6. Estado de ánimo: deprimido, pérdida de interés. 7. Síntomas somáticos: dolor muscular, rigidez muscular. 8. Síntomas somáticos generales (sensoriales). zumbidos de oído. 9. Síntomas cardiovasculares. Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho. 10. Síntomas respiratorios. Opresión o constricción en el pecho. 11. Síntomas gastrointestinales. Dificultad para tragar, gases, dispepsia. 12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, 13. Síntomas autónomos. Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos. 14. Comportamiento durante las conversaciones con pacientes o personal médico. 	1 al 14	Escala de Likert
			Depresión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Humor depresivo (tristeza, desesperanza, desamparo, sentimiento de inutilidad) 2. Sentimiento de culpa 3.-Suicidio 4. Insomnio precoz 5. Insomnio intermedio. 6. Insomnio tardío 7. Trabajo y actividades 8. Inhibición psicomotora (lentitud de pensamiento y lenguaje, facultad de concentración disminuida, disminución de la actividad) 9. Agitación psicomotora 10. Ansiedad psíquica 11. Ansiedad somática (signos físicos de ansiedad: gastrointestinales: sequedad de boca, diarrea, eructos, indigestión, etc.) 12. Síntomas somáticos gastrointestinales 13. Síntomas somáticos generales 14. Síntomas genitales (tales como: disminución de la libido y trastornos menstruales) 15. Hipocondría 16. pérdida de peso 17. Introspección (insight) 	1 al 17	Escala de Likert

Desempeño laboral	según Chiavenato (2009) refiere a la labor realizada por los empleados dentro de las organizaciones, siendo fundamental para el funcionamiento de la entidad. En este contexto, el individuo realiza sus tareas con eficacia, contribuyendo a una experiencia laboral satisfactoria.	Para medir la variable desempeño laboral se utilizó la ficha observacional de desempeño laboral adaptada de Gilbert (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produce o realiza un trabajo sin errores. 2. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades. 3. Realiza un trabajo ordenado. 4. Produce o realiza un trabajo en los tiempos establecidos. 5. tiene nuevas ideas y muestra originalidad. 6. Produce o realiza un trabajo metódico. 7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. 8. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor. 09. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo. 10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. 11. Puede trabajar independientemente. 12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar. 13. Mantiene informado al jefe del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. 14. transmite información oportunamente. 15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos en su servicio. 16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades 17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes 18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio. 19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores. 20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio. 21. Colabora con actividades extraordinarias a su función dentro del Centro de Salud. 22. Conoce la Misión y Visión del Centro de Salud. 23. Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. 24. Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo. 25. informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente. 26. Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. 27. Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. 28. Demuestra respeto hacia los usuarios. 29. Demuestra respeto a sus superiores. 30. Demuestra respeto a sus colegas. 31. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. 	1 al 31	Escala de Likert
-------------------	--	--	---	---------	------------------

Anexo 2. Base de datos

Salud mental

Depresión

Ansiedad

P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	P 51	P 52	P 53	P 54	P 55	P 56	P 57	P 58	P 59	P 60	P 61	P 62	
2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	1	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3
3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	4	2	1	4	1	3	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	1	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
4	3	1	2	2	3	4	2	2	3	1	2	4	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

2 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 3 1 2 1 1 3 3 3 2 2 2 4 1 1 1 3 1 2 2
3 2 2 2 2 2 3 3 2 2 2 2 3 1 3 1 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
3 2 1 1 1 1 1 2 2 2 1 3 3 1 3 1 3 3 3 4 4 2 2 2 2 2 1 3 3 2 3
3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 3 3 1 1 1 3 2 2 1 1 1 1 1 1 2 2 1 1 1 1
3 2 1 2 2 2 3 2 2 2 3 3 3 2 3 1 3 3 3 4 4 2 3 4 4 2 2 2 1 2 3
2 2 1 2 3 2 2 2 2 3 3 3 3 1 3 1 3 3 3 3 2 2 3 3 2 1 1 1 1 2 3
2 1 1 1 1 3 2 3 2 2 3 2 2 4 4 1 3 3 3 3 3 3 4 4 3 1 1 3 1 2 3
1 1 1 2 2 2 2 2 2 1 2 3 3 1 3 1 3 3 3 2 2 2 3 3 3 2 1 3 1 1 3
2 1 1 2 1 1 2 1 2 2 1 1 1 1 2 2 2 3 2 1 2 2 2 3 3 1 1 3 1 1 2
2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 1 3 1 3 3 3 2 3 2 3 3 2 1 2 3 1 2 2
2 1 1 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 2 2 3 2 4 3 2 2 4 3 2 1 1 3 4 1 3
2 2 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 2 2 1 3 2 1 3
3 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 1 2 2 2 2 2 1 2 1 1 2 2
2 2 1 2 2 2 3 2 3 2 2 2 2 2 3 3 2 2 3 3 2 1 2 3 2 1 1 3 1 1 3
2 2 1 1 1 1 2 1 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 2 2 1 2 3
2 2 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 2 2 1 2 3

DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS_Desempeño Laboral

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31
1	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5
8	4	5	4	4	1	1	1	1	3	1	3	1	2	5	3	1	1	1	4	1	1	3	5	2	2	3	4	5	5	5	3
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	5	5	4	1	5	2	3	3	1	5	1	3	1	1	5	5	3	2	3	4	5	4	1	3	1	3	5	4	1	1
11	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5

13	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	4	1	4	1	3	1	5	3	3	1	5	5	5	5	3
14	3	4	5	5	3	5	1	1	3	1	1	5	3	5	4	1	1	1	1	1	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	
15	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	4	1	3	3	2	4	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	3	1	4	5	5	3	3	
17	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	3	3	1	1	2	3	1	1	5	1	5	1	3	5	5	5	3
18	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	2	2	1	5	5	5	1	2	5	5	5	1
19	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	1	5	3	1	1	5	5	5	1	5	5	5	4	1
20	4	2	5	4	1	4	2	3	1	4	5	1	4	4	4	2	2	3	4	1	3	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5
21	3	4	4	5	1	1	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	1	5	1	4	1	5	5	4	5	1
22	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2	5	3	3	1	1	2	3	3	1	1	4	1	3	1	3	4	3	1	1
23	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
25	4	3	5	5	5	3	1	1	5	4	1	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 03. Validación de instrumento


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 SALUD MENTAL	X		X		X		
2								
3								
4								
5								
n								
7	DIMENSIÓN 2 DESEMPEÑO LABORAL	X		X		X		
8								
9								
10								
11								
n								
13	DIMENSIÓN n	SI	No	SI	No	SI	No	
14								
15								

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): Se hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Del/ Mg: Fanny Carol Ruiz Gómez

DNI: 18.953.634 Nº colegio profesional: 66811

Especialidad del validador: Médico Cirujano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

01 de Julio del 2021

Firma del Experto Informante.
 MÉDICO CIRUJANO
 C.M.P. 66811

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Fanny Carol Ruiz Gomez

DNI: 18153624 N° colegio profesional: 66811

Especialidad del validador: Médico Cirujano

*Pertinencia: El tema corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El tema es apropiado para representar al componente o dimensión específica del currículo.
*Cantidad: Se evidencia ser suficiente alguna el enunciado del tema, en cantidad, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando se tiene planteado con suficiente para recibir la dimensión.

01 de 07 del 2021

Fanny Ruiz G.

Firma del Experto Informante:
Fanny Carol Ruiz Gomez
MÉDICO CIRUJANO
C.M.P. 66811

Anexo 04. Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Shrella Carmen Coble estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar el nivel de Salud mental y desempeño laboral.

Si usted accede a participar de este estudio se le pedirá responder un/ unos cuestionarios de Salud Mental y desempeño laboral. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificaciones por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a Shrella Carmen al teléfono 947910341 o correo ShrellaCoble@gmail.com.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor Shrella Carmen

Firma del autor [Firma]

Yo acepto Villegas Milla Granini Javier preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

Consent: 90339023

[Firma] Villegas Milla Granini Javier
Firma y nombre del participante CEL 902738147

Anexo 05. Carta de presentación para recolección de información



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Fanny Ruiz Gomez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de..... de la Universidad César Vallejo, en la sede....., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: *Salud Mental y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud de Chiclayo, 2021* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo

DNI 80411921

Zheilla Corcu Carmen Castillo

Anexo 06: Gráficos

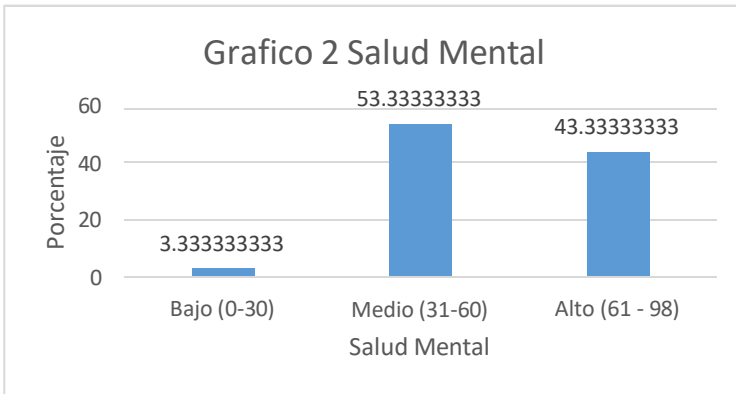


GRAFICO 2: el objetivo específico como se demuestra la salud mental tiene un nivel medio del 53.3%, alto 43.3% y bajo 3.3%, se concluye que la salud mental

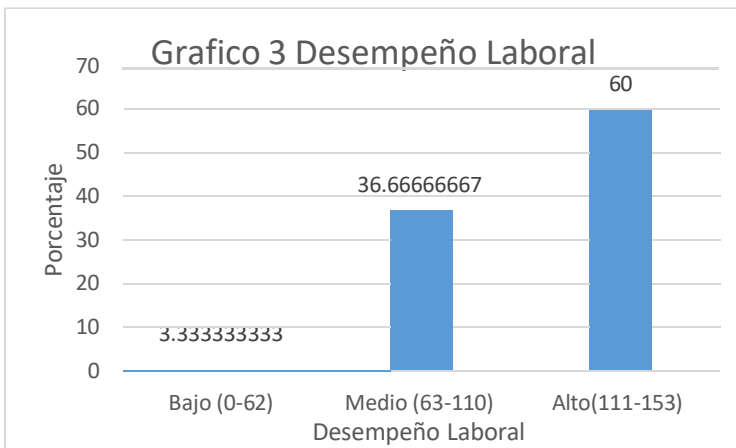


GRAFICO 3.- segundo objetivo específico el desempeño laboral tiene un nivel alto con un 60%, medio 36.6% y bajo en un 3.3%.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD - CHIMBOTE", cuyo autor es CARMEN CASTILLO SHEILLA CARIN, constato que la investigación cumple con el índice de 22% similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE DNI: 06776978 ORCID 0000-0003-3991-9746	Firmado digitalmente por: LRAMIREZCA71 el 19-08- 2021 22:36:51

Código documento Trilce: TRI - 0153551