



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud
de una IPRESS privada de Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Neyra Villanueva Alcira Silvia (ORCID: 0000-00205573-0620)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales Cecilia (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios, por ser el forjador de mi camino.

A mi hijo Dhiago Renato Valverde Neyra, por ser mi motivación y mi fuerza para seguir realizándome.

A mi Madre, por su amor, abnegación y su apoyo incondicional.

Alcira Silvia Neyra Villanueva.

Agradecimiento:

A la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir realizándome profesionalmente.

A los Docentes de la Maestría de Gestión de los servicios en salud por su dedicación, su paciencia y su generosidad de compartir sus conocimientos.

A la Clínica Médico Dental Latina EIRL, a sus Directivos y su personal de salud por haberme facilitado y colaborado con la realización de la presente tesis.

Alcira Silvia Neyra Villanueva.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	30
VI.CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.	50

Índice de tablas:

Tabla 1: *Distribución de frecuencias del nivel de salud mental del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021*

Tabla 2: *Distribución de frecuencias según las dimensiones de la variable salud mental del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021*

Tabla 3: *Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021*

Tabla 4: *Distribución de frecuencias según las dimensiones de la variable desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021*

Tabla 5: *Prueba de normalidad*

Tabla 6: *Correlación entre las variables salud mental y desempeño laboral*

Tabla 7: *Correlación entre la dimensión ansiedad y la variable desempeño laboral*

Tabla 8: *Correlación entre la dimensión depresión y la variable desempeño laboral*

Tabla 9: *Correlación entre la dimensión estrés y la variable desempeño laboral*

Índice de gráficos y figuras.

No contiene gráficos y figuras-----

Resumen.

La siguiente pesquisa asumió como objetivo principal Identificar la relación que concurre entre la Salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de una IPRESS privada de Lima. Metodológicamente, es un estudio de tipo básico, temporal, transversal, cuantitativo y causal. Tipo de diseño no experimental u observacional. Se aplicó dos instrumentos, Escalas de Hamilton para ansiedad y depresión y Cuestionario De Desempeño Laboral, debidamente Validados por juicio de expertos. Fueron aplicados a una muestra de tipo censal compuesta por 60 trabajadores de salud de una IPRESS privada de Lima. Los resultados hallados en cumplimiento de los objetivo planteados, reportaron que las dimensiones de ansiedad, depresión y estrés tienen una relación directa y significativa de carácter moderada con el desempeño laboral. Finalmente, la conclusión fue que hay concordancia entre la Salud Mental y desempeño laboral del recurso humano de salud que laboran en una IPRESS de Lima durante el año 2021.

Palabras clave: Salud mental, desempeño laboral, personal de salud, depresión, estrés, ansiedad.

Abstract:

The main objective of the following research was to identify the relationship between mental health and job performance of health workers of an IPRESS in Lima. Methodologically, it is a basic, temporal, cross-sectional, quantitative, descriptive, correlational and causal study. Non-experimental or observational design type. Two instruments were applied, the Hamilton Scale and the Labor Performance Questionnaire, duly validated by expert judgment. They were applied to a census-type sample made up of 60 health workers from an IPRESS in Lima. The results found in compliance with the objectives set, the dimensions of anxiety, depression and stress have a direct, significant relationship of a moderate nature with work performance. It was concluded that there is a relationship between Mental Health and work performance of health workers who work in an IPRESS in Lima during the year 2021.

Keywords: Mental health, job performance, health personnel, depression, stress, anxiety.

I.INTRODUCCIÓN.

La infección por SARS-CoV-2 tuvo su origen en china central (Wuhan), el pasado 1 de diciembre del 2019 reportaron el primer caso de neumonía, iniciándose así la pandemia por el coronavirus, 1 mes después la OMS por medio de su Comité de emergencia, declaró al covid 19 como una emergencia sanitaria global a razón de su rápida e incontrolable expansión (Huarcaya, 2020).

Según Miranda (2020), el agudo compromiso de la salud física frente a la infección en pandemia, generó un impacto psicológico devastador para el personal de salud, no sólo por la intensa labor asistencial, sino específicamente por enfrentarse a pacientes sospechosos o infectados experimentando sentimientos de tristeza, ansiedad y temor frente a la muerte.

La satisfacción laboral, el bienestar general y económico, y la realización profesional de los trabajadores de salud tuvieron una relación directa. Sin embargo, fueron afectados por factores diversos que tuvieron concurrencia con una salud mental ya sea disminuida o ausente, la misma que se pudo evidenciar clínicamente en síndromes de estrés, ansiedad, depresión, dificultades para dormir, actitudes de negación, enfado y miedo (Jiménez, 2021).

La OMS, Sostuvo que el golpe psicosocial en la salud del personal de salud frente al covid 19, equivale a alteraciones mentales que habrá que asumir y resolver de inmediato, (Miranda et al., 2021).

La salud mental, como elemento importante del equilibrio de la salud general del ser humano, al verse vulnerada o disminuida, afecta los diferentes aspectos del desempeño personal, social y profesional. En tal sentido, la afectación fue evidente en relación a la calidad del servicio asistencial, así como la capacidad, conducción y decisión clínica en circunstancias de abordaje a los infectados por Sars-Cov-2. Por lo mismo, atenderlos y preservarlos fue prioritario a fin de contribuir con la lucha y control de la pandemia. (Miranda et al., 2021)

La región de las Américas, fue una de las más golpeada por la pandemia además de su falta de contención debido a sus precarios sistemas de salud, mostró cifras desalentadoras de infectados y fallecidos por el Covid 19; donde la fuerza laboral fue insuficiente y agotadora desencadenado un detrimento no solo físico sino también del estado mental de los asistenciales.

El Perú, no fue ajeno a esta coyuntura de emergencia sanitaria global, nos tocó enfrentar la pandemia en medio de un sistema de salud acéfalo y no funcional, con una salud pública decadente y una gestión paralizada y desorientada, las mismas que generaron múltiples consecuencias en su recurso humano como la sobre carga laboral la que se tradujo en un agotamiento físico galopante, así como también con una impactante lesión psicosocial.

Esta emergencia sanitaria por el Covid 19 como coyuntura pandémica global revistió importancia singular en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de todas las entidades de nuestro sistema de salud las mismas que también involucraron a la Instituciones prestadoras de salud (IPRESS), por lo mismo, se formuló la presente investigación en términos de problema:

¿Cuál es la relación que existe entre la Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021?

Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima – 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima- 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la depresión y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021??

Por cuanto, la pandemia, Justificó la presente tesis puesto que resultó importante investigar el impacto del coronavirus en la salud mental y el desempeño laboral del trabajador de salud, siendo así, se pudo aportar formulando estrategias adecuadas para disminuir su impacto.

Por lo mismo la justificación Teórica del estudio implicó que se tomen en cuenta los

aspectos conceptuales, teóricos y clínicos en relación a los signos y síntomas manifiestos de la salud mental con respecto al desempeño laboral del sanitario.

La justificación Metodológica, sirvió de referencia para los siguientes estudios a realizarse. Así mismo, La justificación Práctica, fue importante para determinar y plantear las recomendaciones y aportes sobre los índices de las alteraciones de la salud mental en relación al desempeño laboral. Finalmente el aporte Social durante La emergencia sanitaria como coyuntura pandémica global, revistió importancia singular en lo mencionado sobre el recurso humano de todas las entidades de nuestro sistema de salud las mismas que también agrupa a la Instituciones prestadoras de salud (IPRESS), las consecuencias económicas, psicológicas, sociales, laborales y de otra índole, implican un impacto desestabilizador, por lo mismo con la presente investigación aportó con las recomendaciones para los mecanismos de control y de mejora continua del personal de salud.

La hipótesis de nuestro estudio fue: La Salud mental se corresponde significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021. Por lo mismo, las hipótesis específicas fueron: a) La ansiedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021. b) El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021. c) La depresión se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

En relación al contexto actual de emergencia sanitaria, siendo un problema epidemiológico y de salud pública, El presente estudio tuvo por objetivo Principal: Determinar la relación que existe entre la Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021. Los objetivos específicos planteados fueron : a) Evaluar la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima – 2021. b) Establecer la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima- 2021. c) Analizar la relación que

existe entre la depresión y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021.

II. Marco Teórico:

En la presente proyecto de investigación se exponen reportes propios de los estudios e investigaciones que se han desarrollado en torno a la salud mental en el contexto del coronavirus y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de una IPREES privada de Lima.

En tal sentido, la definición, valoración, análisis, descripción y contextualización de la variable salud mental y su relación con el desempeño laboral revisten vital importancia en la construcción de presente proyecto de investigación.

Con respecto a los reportes sobre lo consignado, la Organización Mundial de la Salud (2004) define a la Salud mental no sólo como la ausencia de trastornos mentales, sino menciona que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Y consiguientemente sustenta que la concepción de salud mental como tal, incorpora a la definición general de salud, el componente de bienestar subjetivo, gozar de autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la capacidad de alcanzar las metas y objetivos sociales, intelectuales, laborales y económicas, además de la consiguiente estabilidad emocional.

Otra acepción de salud mental por la Organización Mundial de la Salud (2004) , es conceptualizado como un “Estado de bienestar general que a través de ello los individuos identifican sus habilidades, tienen la capacidad de gestionar el estrés normal de la vida, laborar con resultados productivos y fructíferos, además de aportar a sus comunidades”.

En tal sentido, la Salud mental implicará la posibilidad de aumentar las competencias de los individuos y comunidades y además de permitirles alcanzar sus propios objetivos y metas.

Por lo mismo, la Salud mental, debe captar el interés de todos, no siendo esto un asunto estrictamente de los que están afectados por un trastorno mental. En consecuencia, los problemas de la salud mental tendrán implicancias generalmente negativas en la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, la salud mental, constituye Un desafío importante para el desarrollo y el equilibrio general de los individuos sociedades y naciones.

Sobre los aportes internacionales tenemos a: Lozano Vargas, Antonio. (2020). En su artículo Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Tuvo como objetivo principal: El impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Llegó a determinar que el índice de ansiedad del personal de salud fue de un 23%, frente a la segmentación por género, el autor Evidenció, que el sexo femenino tuvo índices superiores con respecto al sexo masculino.

Así mismo, el índice de la ansiedad de las “enfermeras”, mostró un porcentaje superior con respecto a la ansiedad en los médicos. Sobre la población china en total, el 53,8% de resultados de los exámenes psicológicos, determinaron que sufrían de ansiedad “moderada a grave”; así mismo encontró que el 8% de la población de china padeció de estrés de moderado a severo, así mismo, presentaron síntomas de ansiedad el 28,8% así como los síntomas de depresión en un 16,5%.

Otro aporte internacional de relevancia para nuestro estudio fue lo expuesto por: Scorsolini et al. (2020), sostuvieron que la salud mental se muestra alterada en períodos de fractura psicosocial, el contexto de la crisis ocasionada por la emergencia sanitaria global es evidencia ello. Sin embargo, si se maneja adecuadamente, la crisis podría derivar en ganancias, encontrándose el equilibrio para las pérdidas inevitables, en los diferentes aspectos físicos, emocionales, espirituales y económicos. Sin duda, la COVID-19 ha desencadenado situaciones nocivas que, en conjunto, han ocasionado sentimientos de impotencia y abandono, además del sentimiento de inseguridad.

Así mismo, Huang, et al. (2020) sostuvieron que en medio de la nueva epidemia de neumonía por el SARS-COV-2, el principal problema de ansiedad y miedo del personal médico no fue la infección por coronavirus, sino la frustración de no poder cómo manejarse para asumir la atención de los pacientes críticamente enfermos sintiéndose impotentes frente a ellos. Por lo tanto, los sistemas de salud deben fortalecer el entrenamiento y las habilidades psicosociales del personal médico asistencial para afrontar con éxito episodios como la ansiedad y el pánico.

Finalmente, Concluyeron que también es importante aumentar el soporte social y estructurar un conjunto de intervenciones psicológicas para brindar la contención psicológica y poder apoyarlos y asesorarlos para superar los trastornos de ansiedad y estrés lo antes posible.

Por lo mismo, Monção et. col (2021) en su artículo, Satisfacción y sobrecarga en el desempeño de los profesionales de la salud mental, definió a los profesionales de la salud como todos aquellos que están comprometidos con la atención de los servicios de salud brindada al usuario de este servicio. El entorno laboral y la coyuntura actual, generalmente ocasiona situaciones estresantes que desencadenan en enfermedad física y psicológica de este grupo de trabajadores de la salud.

El clima Laboral, así como el ambiente laboral se ven alteradas por factores como la sobrecarga y además tienen correlación con los niveles de satisfacción del servicio de salud. Por lo tanto, la calidad de los servicios brindados a los usuarios de los servicios de salud mental será totalmente predictivo que por los niveles de sobrecarga laboral y satisfacción.

Por último, la satisfacción y la sobrecarga laboral son indicadores de la calidad de los servicios de salud mental. En ese sentido, ambos podrían ocasionar daños a la salud general, así como a su salud mental del trabajador, así mismo tener consecuencias en su ámbito laboral y en su comportamiento social, como en su rutina cotidiana.

Dentro de los aportes Nacionales, tenemos a: Laqui Apaza, Carmen R. (2019) en su tesis desarrollada en Arequipa sobre la: Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y cotahuasi, empleó estudios observacionales transversales, aplicando una encuesta a 131 trabajadores utilizando la escala de estrés laboral y la escala de desempeño laboral de la denominada OIT/OMS. De los cuales el 67.1% fueron de sexo femenino, el 47.3% solteros y el 48,85% no tenían hijos. Según el criterio de selección por carreras. El personal técnico de enfermería fue la mayor cantidad de la población trabajadora, 22.9% , según su grupo etáreo las edades estaban comprendidas entre “21 y 28 años”.

En la tesis en mención , La relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral estadísticamente fue significativa lo que se interpretó como : A mayor estrés laboral menor desempeño laboral..

Finalmente, concluyó que el nivel de estrés de los trabajadores de salud de la microred Alca y Cotahuasi según escala, alto con un 3.82%, medio un 71.76% y bajo un 24.43%, Sin embargo, el nivel de desempeño Laboral según escala, alto fue 87.79%, medio de 10.21%, bajo 2 %. Por lo tanto , el nivel de estrés sobre el desempeño laboral, es significativa, influyendo negativamente sobre el mismo.

De manera similar, Vásquez Elera, Luis Enrique (2020) en su tesis: Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 en el año 2020, presenta como objetivo: Identificar la incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.

El enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo descriptivo Correlacional. Empleó una encuesta en las cuales estuvieron comprendiendo tres escalas, la escala de ansiedad y depresión de Hamilton y la escala de estrés Laboral de Hock, Las mismas que propusieron 14, 17 y 12 ítems respectivamente, cada uno de ellos con sus dimensiones correspondientes. La muestra del estudio estuvo comprendida por

45 personas, incluyéndose a médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. A las conclusiones que llegó el autor fueron :Que la incidencia de ansiedad, depresión y estrés laboral es de 68.9%, 53.5%, 44.4%, respectivamente.

Sin embargo, no se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral, de igual manera las variables ansiedad con las dimensiones de depresión y estrés laboral, tampoco entre la depresión y las dimensiones de ansiedad y estrés laboral, sin embargo, sí encontró relacion entre el estrés laboral y la dimensión somática de la ansiedad.

Guevara Delgado, Alberto Emilio (2020) en su tesis, Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020. Con respecto a su objetivo general logró determinar que, existe una correlación positiva entre la variable salud mental en el contexto de la COVID 19 y la variable desempeño laboral del personal de la clínica americana. En relacion a la variable salud mental, obtuvo resultados donde en el personal se halla en un grado moderado con un 43,6%. Sobre la variable desempeño laboral encontró que se hallaban en un nivel moderado con un 50,9%.

En relación al miedo, preocupación, ansiedad y miedo por contagiar a su familia, temor porque los EPP no funcionen, halló un 36,4%. Ahora bien, el 50.9% de los encuestados presenta un desempeño laboral moderado, ya que muchas veces la influencia que tienen con la salud mental los limita en sus funciones.

Sobre conceptos y definiciones que circunscriben la presente investigación, se considera conceptos como los del modelo biomédico de la salud en general.

Es conceptualizado como una construcción epistemológica histórica que germinó como resultado de la relación conceptual establecida entre el concepto salud-enfermedad en relacion a la investigación científicas cuyas características están orientadas a la lógica que nace en cada uno de los conceptos que lo esquematizan.

Históricamente, el modelo de investigación aplicado al área biomédica, se fundamenta en gran medida a sus características ontológicas y teleológicas, así

como al pensamiento cartesiano, por cuanto el estudio de un fenómeno patológico se abordará desde la descomposición y estudio segmentado de las partes que conforman el fenómeno de interés. En ese sentido desde la óptica de la biomedicina, la salud mental será una asociación en el que el espíritu se correlaciona a procedimientos biológicos.

Por lo mismo, el carácter, la conducta, la emoción y el pensamiento están expresados por razones físicas. (Rogers, et al. (2010). Expresaron que el concepto biomédico de salud mental se caracteriza porque el eje de identificación con la enfermedad general es predominante.

La OMS, (2014) identifica a la salud psicología como: “una condición de satisfacción en el que el sujeto comprende sus mismas cualidades, y puede enfrentar las tensiones de rango normal que experimentamos a lo largo de nuestra existencia

Estrictamente, Fiestas et al., (2014). asignaron a la salud psíquica como la condición de satisfacción que motiva a toda persona a poner en práctica su capacidad y destrezas para manejar y solventar las dificultades frecuentes de la vida cotidiana, así como realizar un trabajo productivo en el bien social y familiar.

En consecuencia, Ovidio, et al., (2016) Especificaron el concepto exacto de Salud Mental, indicaron que es un elemento complicado en su propósito en sí mismo, en tanto, hay un límite definible en lo referente a salud y lo enfermizo.

Cronológicamente con el paso de los años, el concepto de salud psíquica ha progresado taxativamente evidenciando alteraciones en relación a la temporada, así como también a las dimensiones del servicio de salud brindados in situ.

En relación a las dimensiones de la variable se puede plantear las siguientes:

Dimensión de la Ansiedad, es definida como una reacción emocional ante la percepción de peligro o amenaza caracterizada por ser anticipatoria, activadora y facilitadora de la respuesta del individuo, pudiendo llegar a interferir en su capacidad para superar las dificultades, situación o entorno causantes si esta ansiedad es elevada y persistente. (Torrents, et. al. 2013).

Dimensión del Estrés, es el conjunto de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que significan una demanda de adaptación mayor que lo habitual para el organismo, y/o son percibidas por el individuo como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica. (Trucco, Marcelo. 2002).

La dimensión depresión, Hernández, et. al (2014), refirió que es un trastorno mental caracterizado fundamentalmente por humor depresivo, pérdida del interés y disfrute de los aspectos positivos de la vida, hay cansancio o fatiga, los cuales empobrecen la calidad de vida y generan un desmedro de la misma.

Así Mismo, dentro del contexto de la situación problemática se direcciona la presente investigación a analizar la variable relacionada a desempeño laboral., Díaz, et. al (2010), plantearon determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina. Metodológicamente, fue un estudio de tipo correlacional y diseño transversal. Con respecto a la población, Se aplicaron encuestas a 107 profesionales del mismo servicio sanitario de habla hispana comprendidos entre médicos, enfermeros y auxiliares, quienes accedieron a" responder al cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y al Inventario de Satisfacción Laboral (ISL 66).

Los Resultados obtenidos por los investigadores fueron que existió una alta prevalencia de Burnout en el personal español en comparación a los trabajadores sanitarios argentinos.

Finalmente, concluyeron que, no se encontró relación del Burnout con la satisfacción laboral en los trabajadores de salud ambos lugares.

Pineda, M., (2017) En su tesis: Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo, Planteó como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo.

Metodológicamente, fue un estudio no experimental, con un diseño transversal correlacional. Consideró una población de 84 trabajadores del Hospital I la Esperanza de Trujillo. Para la selección de muestras, usó el método de muestreo probabilístico por conveniencia. Sobre Los instrumentos empleados, está La escala del clima social en el trabajo (WES) (mide el clima Laboral) y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Las escalas fueron puestas en contexto y en torno a la ciudad de Trujillo.

La conclusión a la que arribó el autor fue que: observó que existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Así mismo evidenció que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, estuvieron en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en Relaciones, evidencian un nivel medio (82.1%), , en estabilidad un nivel medio (67.9%) y en autorrealización, un nivel medio (56%).

Finalmente, el autor recomendó llevar a cabo un plan de mejora con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional de los trabajadores con su institución, así mismo plantea promover el crecimiento personal y profesional de los mismos en las diferentes áreas que labora.

En cuanto a la variable desempeño laboral, la bibliografía refiere una serie de conceptos y definiciones, así como diversos estudios e investigaciones que hacen referencia al desempeño laboral en el contexto actual de emergencia sanitaria en relación a la salud mental del personal de la salud.

Boada Llerena, N. (2019) En su artículo: Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, encontró que, la satisfacción del personal influye positivamente en su desempeño laboral, así como en el desempeño global de la empresa.

Según diversos autores, la satisfacción del trabajador es un factor muy importante para los resultados organizacionales. Por lo mismo Las primeras investigaciones realizadas durante la década del 1920 y 1930 por autores como Hawthorne y Hoppock, de igual forma, autores actuales como Robbins y Judge, Llegaron a la conclusión que el bienestar y la satisfacción del trabajador son los pilares para el buen desempeño laboral.

Chiavenato, (2017), Sobre La actitud de la satisfacción en el trabajo, sostuvo que está relacionada a un cumplimiento mucho más óptimo de los objetivos organizacionales; siendo considerada la insatisfacción laboral como signo de deterioro de la eficiencia organizacional, relacionada con el empeoramiento de la productividad e incremento del ausentismo y rotación.

En ese sentido, la OPS, sobre la influencia en el desempeño de los trabajadores sanitarios, sostuvo que, es factible emplear diferentes instrumentos para fomentar un mejor desempeño, ya sea de forma individual o del conjunto del personal Sanitario. De estos, los principales se ubican en un primer grupo vinculado con el puesto de trabajo, un segundo grupo relacionado con los sistemas de apoyo que todos los trabajadores necesitan para llevar a cabo su trabajo, y un tercer grupo formado por los instrumentos que generan y modelan un entorno laboral favorable.

Sin embargo, es poco frecuente encontrar una relación directa entre un determinado instrumento y un cambio que se desea lograr.

Tomados en cuenta en conjunto, constituyen una lista de opciones para los responsables de políticas, de ellos se deberán seleccionar diversos elementos y combinarse para hacer frente a retos concretos relacionados con el personal sanitario. (Organización Panamericana de la salud 2016)

En relación, a las dimensiones del desempeño laboral encontramos a:

Dimensión de la Disponibilidad, La OPS manifiesta que : Se considera que los instrumentos de mayor eficacia para aumentar la disponibilidad del personal

existente son los relacionados con los salarios y los mecanismos de remuneración, así como los materiales para, ejecutar el trabajo, y cierta independencia concedida a los trabajadores sanitarios a título individual para que dirijan su propio trabajo, ya se trate de la gestión y el despliegue de personal en el caso de los gestores o de la toma de decisiones clínicas de los proveedores de atención de salud.

Así mismo, las descripciones de los puestos de trabajo y los códigos deontológicos, pueden ser de ayuda porque aportan claridad y el sentido de la profesionalidad que a menudo sostiene a los trabajadores sanitarios en circunstancias difíciles. (Organización Panamericana de la salud 2016).

La dimensión Competencia, la OPS sostiene que, Los instrumentos que parecen influir más en la competencia del personal sanitario (abarca aquí los conocimientos técnicos, las aptitudes prácticas y los comportamientos) son la supervisión combinada con la auditoría y la retroinformación, y el aprendizaje permanente.

Aun así, es importante señalar que es la manera de aplicarlos la que es decisiva: las visitas estériles, centradas en detectar fallos, no son eficaces, mientras que la supervisión que brinda apoyo (combinada con la auditoría y la retroinformación) tiene regularmente efectos beneficiosos entre moderados y Amplios. Un enfoque institucional que impulse la cultura y la práctica del aprendizaje permanente modifica más eficazmente las prácticas de los profesionales que los cursos de formación fuera del lugar de trabajo". (Organización Panamericana de la salud 2016).

La Dimensión Productividad, para la OPS," Son muchos los instrumentos que pueden mejorar la productividad. No obstante, a ello, las estrategias orientadas a corregir los desequilibrios de las aptitudes podrían reportar enormes ganancias de productividad, los ajustes en la manera de remunerar a los trabajadores sanitarios, la mejora del trabajo en equipo y la responsabilidad con rendición de cuentas tienen, asimismo, un gran potencial. (Organización Panamericana de la salud 2016)

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación fue de tipo básica, tuvo su inicio en la teoría, estrictamente en el marco teórico sustentado en estudios previos que cumplieran con el rigor científico exigido; así mismo el presente estudio contribuyó con el conocimiento científico (Muntané, 2010).

El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional, siendo el propósito del mismo la descripción y el análisis de las variables; así como el fortalecimiento y la aplicación de los conocimientos en el contexto de la pandemia sobre ansiedad, estrés y depresión del personal de salud de una IPRESS privada de Lima. Por lo mismo se evaluó los acontecimientos que se desencadenaron entre las dimensiones de Salud mental y desempeño laboral con la finalidad de identificar las correlaciones entre ambas.

En cuanto a su diseño fue no experimental. En su proceso, no se manipularon variables, solo se procedió a la observación y determinación de fenómenos ocurridos (Hernández, 2019) .

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Salud mental.

Definición conceptual: Es más que la simple ausencia de trastornos mentales.

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades. Por lo mismo la concepción de salud mental como tal, incorpora a la definición general de salud, el componente de bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la capacidad de alcanzar las metas y objetivos intelectuales y la consiguiente estabilidad emocional. (Organización Mundial de la Salud., 2004).

Definición operacional: La variable salud mental se calificó según las siguientes dimensiones: Ansiedad, estrés y depresión.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: La OPS Lo define como: El desempeño del personal es vital, no solo en relación a su productividad, sino a la satisfacción de las necesidades tanto personales como profesionales, en tal sentido, en el ámbito de salud, el desempeño laboral del personal sanitario es fundamental porque repercute de manera inmediata en la dispensación de servicios de salud y, en último término, en la salud de la población. Se entiende por correcto desempeño el de un personal que trabaja de forma sensible a las necesidades, justa y eficiente para lograr los mejores resultados posibles dados los recursos y las circunstancias” (Organización panamericana de Salud, 2016).

Definición operacional: Para la aplicación del desempeño laboral se calificó mediante las dimensiones de: Disponibilidad, competencia y productividad.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población: Es el conjunto de personas u objetos de los cuales se tiene la intencionalidad de conocer algo en una investigación. El universo o población podría estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros. (López, Pedro Luis. 2004).

Nuestra población en estudio, estuvo comprendida por 60 profesionales de una IPRESS privada de Lima, quienes prestan servicios de atención a la salud en medio de la actual coyuntura sanitaria por el COVID-19. De ellos, 10 participaron en el estudio piloto.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Profesionales y técnicos de una IPRESS privada de Lima que trabajan en la atención de pacientes Covid.

Trabajadores de la salud de una IPRESS privada de Lima Norte que aceptaron formar parte de este estudio.

Criterios de exclusión:

Profesionales y técnicos de la salud de una IPRESS privada de Lima Norte que no aceptaron intervenir en la investigación.

Muestra: Está definida como: Un subconjunto o parte del universo o población con quienes se llevará a cabo la investigación. Los procedimientos para obtener la cantidad de los elementos de la muestra como fórmulas, lógica y otros, se determina en función a los criterios y necesidad del estudio. Otra acepción de muestra estará definida como una parte representativa de la población". (López, Pedro Luis. 2004).

Nuestra muestra estuvo integrada por 60 profesionales y técnicos de la salud de una IPRESS privada de Lima, quienes prestan servicios de atención en salud en medio de la actual coyuntura sanitaria por el COVID-19.

Muestreo: definido como: Métodos, procedimientos y criterios utilizados para seleccionar a los Elementos de la muestra del total de la población. (López, et al., 2004).

Para nuestras variables no se hizo muestreo por las características de nuestra población.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por los trabajadores de la salud de las diferentes áreas de una IPRESS privada de Lima, quienes prestan servicios de atención en salud en medio de la actual coyuntura sanitaria por el COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: La Recolección de datos se realizó a través de una encuesta, por medio del cual se recolectó los datos necesarios con el objetivo de contrastarlos con las hipótesis.

En las investigaciones de las ciencias de la salud, el uso de encuestas es ampliamente conocida y se caracteriza por ser muy ágil y eficiente al momento de la recolección de datos para su procesamiento. (Palomino, et al. 2017)

Así mismo, el instrumento es un " Método, manera , mecanismo y herramientas que se emplean con la finalidad de registrar las observaciones surgidas en la investigación" (Rodríguez, A., & Bakker, A. 2018).

Los resultados de los encuestados se obtuvieron directamente del documento impreso, el mismo que tuvo consideraciones referentes a nuestra materia de estudio.

Instrumento de recolección de datos:

Escofet, et. al., (2016). Afirmó que el cuestionario es un formato compuesto por un conjunto estructurado y sistematizado de preguntas y respuestas, para ser aplicado o auto aplicado y respondido por el entrevistado.

Así mismo, para el presente trabajo de investigación se utilizó tres escalas a evaluar tanto para la primera y segunda variable respectivamente. Para la Primera variable: Salud mental, se utilizó la escala de ansiedad y depresión de Hamilton. Para las dimensiones de su mismo nombre; y para la tercera dimensión, estrés laboral, se utilizó el test de estrés laboral de Hock.

La escala de ansiedad de Hamilton, evaluó y determinó la presencia o ausencia de ansiedad e incluso consideró la severidad de la ansiedad. Esta escala estuvo conformada por 14 ítems. Los 13 primeros hizo referencia a los signos y síntomas de los síndromes ansiosos y el último que estuvo relacionado a evaluar la conducta en la entrevista. La valoración de cada ítem estuvo comprendida entre 0 a 4 Puntos, considerando la frecuencia y la intensidad del mismo.

Así mismo, el rango final estuvo comprendido de 0 a 56 puntos. Considerando al puntaje menor o igual a 5, como correspondiente a No ansiedad, el puntaje de 6 a 14 puntos ansiedad menor y de 15 a 56 ansiedad significativa o clínicamente manifiesta.

La escala de depresión de Hamilton nos ayudó a evaluar la presencia o ausencia de depresión, así como la severidad de la misma, comprendió 17 ítems. Cada uno de los ítem presentó una puntuación de 0-2 ó de 0- 4 respectivamente de acuerdo a las 3 ó 5 respuestas que contenga. Así mismo, el puntaje total estuvo comprendido entre 0 a 52. Los puntos de corte fueron los siguientes, No deprimido: 0-7, Depresión ligera/menor: 8-13, Depresión moderada: 14-18, Depresión severa: 19-22, Depresión muy severa: >23.

Finalmente, para la escala de estrés laboral, se utilizó el CPP, la misma que fue desarrollado por Hock (1988) y, posteriormente adaptada en España por García, et. al. (1993). Con respecto al cuestionario, estuvo formado por 13 ítems sobre la presencia de afecciones a nivel fisiológico, psíquico y de comportamiento y la frecuencia de los mismos.

Se propusieron 6 alternativas, según la escala de Likert, con respuestas que correspondieron a “nunca” (valor 1) a “con mucha frecuencia” (valor 6) en base a las molestias padecidas. La puntuación correspondiente de 12 a 72 puntos, a mayor puntaje, por lo tanto, mayor nivel de estrés. Por lo mismo, La gradación fue la siguiente. No estrés: 12 a 24, Estrés leve: 25 a 36, Estrés medio: 37 a 48, Estrés alto: 49 a 60, Estrés grave: 61 a 72.

En relacion a la variable 2. Desempeño laboral, se usó el cuestionario propuesto y elaborado por Anabel Castillo Atau 2012 en su tesis :Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012 . Este instrumento estuvo conformado por 20 ítems de valorización ordinal, el objetivo de ello es medir las dimensiones: Relaciones Interpersonales, Experiencia y habilidad práctica, Satisfacción laboral.

Sobre la Validez y confiabilidad del instrumento, se adaptó al sector de la salud específicamente a una IPRESS privada de lima, donde se evaluó la salud mental dentro de la coyuntura por el COVID-19; relacionándolo con el desempeño laboral del personal, para luego ser validado por un procedimiento metodológico que

implicó la evaluación de contenidos por un análisis metodológico donde participaron 3 jueces expertos.

Validación y confiabilidad de los instrumentos:

Según: Ventura, et. al. (2017). La validez de un instrumento es definida como la eficacia con la que este mide lo que se pretende medir.

En la presente investigación el instrumento fue validado con 3 profesionales: uno con grado de magister y 2 con grado doctor, quienes son expertos en la línea de estudio que se realizó, la evaluación se efectuó en base al formato de matriz de validación de la UCV.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento es medida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Este fue descrito por primera vez por Lee Cronbach en 1951. Mediante la fórmula del coeficiente Alfa se analiza qué tanta relación existe entre las varianzas de los ítems analizados.

Para, Ventura, et.al. (2017). La confiabilidad del instrumento es cuando no existe el error aleatorio en un instrumento de recolección de datos, vale decir que los resultados estén libres de la desviación producto del azar o de los errores casuales. En el presente trabajo de investigación la confiabilidad se realizó con 10 profesionales y técnicos de salud de una IPRESS privada de Lima Norte.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento iniciará con la recolección de datos en una IPRESS privada de Lima Norte, Para lo cual se cursará la solicitud de permiso expedida por la UCV, La misma que será dirigida a la gerencia. Así mismo, se les hará llegar las encuestas validadas a fin de que puedan responder en grupos de 10 trabajadores en un tiempo no mayor de 15 minutos, para ello se les sugiere mantener las reglas de bioseguridad pertinentes puesto que la encuesta será de forma presencial.

3.6. Método de análisis de datos:

Una vez finalizada con el llenado de las encuestas por parte de cada entrevistado, se procederá a recogerlos y proceder al vaciado de los datos obtenidos al programa Excel donde se distribuirán los resultados obtenidos por variable, dimensiones, Sub dimensiones e ítems, posteriormente se ingresarán los datos al programa estadístico SPSS versión 24, para realizar la prueba de hipótesis trasladando datos y variables, en este caso se analizará la hipótesis nula a través del Rho de Spearman, y de esta forma se determinará la relación que existe entre la Salud mental y el desempeño laboral en tiempos del coronavirus.

3.7 Aspectos Éticos:

El presente trabajo sigue los principios éticos propuestos por la Universidad César Vallejo, Resolución de consejo Universitario N° 0126- 2017/UCV. Código de ética en investigación. En su Capítulo 2, en su Art.3° menciona que el: Respeto por los individuos en su integridad y autonomía, reconoce la dignidad humana del entrevistado, así como su bienestar y sostiene que está sobre los intereses de la ciencia.

Así mismo se cumple con los Art. 4° y 5° donde establecen la búsqueda del bienestar y justicia. Bienestar porque se busca el bien del entrevistado, evitando riesgos o daños. Justicia, por el trato igualitario a todos sin excepción. Como investigadora, con plena conciencia de la ética, practicaré la honestidad con respecto al proceso de transparencia de los resultados, el rigor científico, en cumplimiento con los requisitos éticos, legales y de seguridad.

Finalmente, se tiene en cuenta el Art. 10° de la Resolución de consejo Universitario N° 0126- 2017/UCV. Del Código de ética en investigación. Lo plasmado sobre la investigación con seres humanos; por ello se solicitó previamente la firma del consentimiento informado de carácter libre, expreso y comprendido de las personas participantes del este estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable Salud mental

Tabla 1.

Distribución de frecuencias del nivel de salud mental del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	60	100,0	95,0	100,0

A partir de la tabla 1, se observa que el 100% de los encuestados evidencian tener un nivel salud mental alto, por lo cual se advierte que no se han alterado debido a la coyuntura actual.

	Ansiedad		Depresión		Estrés	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	60	100%	60	100%	47	78,3%
Medio	0	0%	0	0%	13	21,7%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

A partir de la tabla 2, se observa que la salud mental es buena, puesto que, se evidencia en la dimensiones ansiedad, un nivel bajo en sus participantes (100%), así también, de igual manera, en el caso de la dimensión depresión (100%); mientras que en la dimensión estrés, la mayoría de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo (78,3%) y un grupo menor se ubica en nivel medio (21,7%).

Tabla 3.

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	5,0	5,0	5,0
	Alto	57	95,0	95,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

A partir de la tabla 3, se observa que el 95% de los encuestados evidencian tener un nivel de desempeño laboral alto, mientras que el 5% muestra un nivel medio en sus labores, por lo cual se advierte que el desempeño laboral no se ha alterado debido a la coyuntura actual.

Tabla 4.

Distribución de frecuencias según las dimensiones de la variable desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021

	Relaciones interpersonales		Experiencia o habilidad práctica		Satisfacción laboral	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	0	0%	36	60%
Alto	60	100%	60	100%	24	40%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

A partir de la tabla 4, se observa que el nivel de desempeño laboral es alto, puesto que evidencia en sus dimensiones, relaciones interpersonales, un nivel alto en los participantes (100%), lo que da a entender que hay buena comunicación. Así

también, en la dimensión experiencia o habilidad práctica (100%). Mientras que en la dimensión satisfacción laboral, la mayoría de los colaboradores se encuentra en un nivel medio (60%) y un porcentaje menor se ubica en nivel alto (40%).

4.2. Estadísticas inferenciales contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es $> 0,05$, la distribución de datos es normal.

Si p valor es $< 0,05$, la distribución de datos no es normal.

Tabla 5.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salud Mental	0,132	60	0,011
Desempeño Laboral	0,149	60	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaborado en SPSS v. 26

A partir de la tabla anterior, se observa en el caso de la variable salud mental, el valor de significancia (0,011) es menor a 0,05 por lo cual la distribución de los datos no es normal; por su parte en el caso de la variable salud mental, el valor de significancia (0,002) es menor a 0,05 por lo cual la distribución de los datos no es normal. Entonces, los datos recolectados no se ajustan a una distribución normal,

además que se trata de variables cualitativas, por tanto para la contratación de las hipótesis, se utilizará la prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es $< 0,05$, se acepta la hipótesis alterna.

Si p valor es $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis alterna: La salud mental se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Hipótesis nula: La salud mental no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Tabla 6.

Correlación entre las variables salud mental y desempeño laboral

			Salud mental	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	0,634**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

A partir de la tabla anterior, se puede observar que existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral, la cual está determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,634** y el p-valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la salud mental y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en los colaboradores del IPRESS privada de Lima – 2021. Asimismo, es conveniente señalar que si la salud mental se altera, entonces el desempeño laboral se verá afectado.

Prueba de la primera hipótesis específica

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es $< 0,05$, se acepta la hipótesis alterna.

Si p valor es $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis alterna: La ansiedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Hipótesis nula: La ansiedad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión ansiedad y la variable desempeño laboral

			Ansiedad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ansiedad	Coeficiente de correlación	1,000	0,591**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

A partir de la tabla anterior, se puede observar que existe relación entre la dimensión ansiedad y el desempeño laboral, la cual está determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,591** y el p-valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la ansiedad y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en los colaboradores del IPRESS privada de Lima – 2021. Asimismo, se debe indicar que el incremento de los niveles de ansiedad generaría correlaciones negativas y significativas con el desempeño laboral.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Regla de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es < 0,05, se acepta la hipótesis alterna.

Si p valor es > 0,05, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis alterna: La depresión se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Hipótesis nula: La depresión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión depresión y la variable desempeño laboral

			Depresi ón	Desempeñ o Laboral
Rho de Spearman	Depresión	Coeficiente de correlación	1,000	0,478**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

A partir de la tabla anterior, se puede observar que existe relación entre la dimensión depresión y el desempeño laboral, la cual está determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,478** y el p-valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, la depresión y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en los colaboradores del IPRESS privada de Lima – 2021. Asimismo, se debe indicar que el incremento de los niveles de depresión generaría correlaciones negativas y significativas con el desempeño laboral.

Prueba de la tercera hipótesis específica Regla

de decisiones basada en el p-valor:

Si p valor es $< 0,05$, se acepta la hipótesis alterna.

Si p valor es $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis alterna: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Hipótesis nula: El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.

Tabla 9.

Correlación entre la dimensión estrés y la variable desempeño laboral

			Estrés	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	0,536**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

A partir de la tabla anterior, se puede observar que existe relación entre la dimensión estrés y el desempeño laboral, la cual está determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,536** y el p-valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, el estrés y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en los colaboradores del IPRESS privada de Lima – 2021. Asimismo, se debe indicar que el incremento de los niveles de estrés generaría correlaciones negativas y significativas con el desempeño laboral.

V.DISCUSIÓN:

La actual coyuntura de salud pública desencadenada por la pandemia COVID-19, ha generado múltiples afecciones somáticas y mentales en la población, sin embargo, el mayor detrimento de la salud física y mental, se ha dado a nivel del personal de salud, quienes han desarrollado desempeño asistencial durante la actual pandemia por COVID 19.

Scorsolin. Et al., (2020) sostuvieron que la salud mental se muestra afectada en episodios de ruptura psicosocial. El ámbito de la crisis que ocasionó la emergencia sanitaria global, puso en evidencia ello. Sin embargo, existió la posibilidad de brindarles un soporte adecuando cuando más lo requirieron, por lo que concluyeron en que dependió mucho del manejo, en tanto que hasta las crisis derivaron en ganancias, y encontraron el equilibrio para las pérdidas inevitables, en los diferentes aspectos físicos, emocionales, espirituales y económicos.

La apreciación crítica sobre el mismo, es haberlos manejado y además brindado el soporte adecuado aquellos profesionales que sufrieron episodios psicosociales

difíciles, resultando positivo para mejorar la salud mental del personal de salud puesto que finalmente consiguieron el equilibrio.

Guevara, (2020), En su tesis, Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de una Ipress en el 2020.

Con Respecto a la salud mental en el contexto de la COVID 19, observó que de 24 encuestados con el 21,8% se halló una percepción de salud mental leve, seguidamente 48 participantes con un 43,6% evidenciaron una percepción de Salud mental moderado, finalmente 38 participantes con un 34,5% se halló una percepción de salud mental severa. Sobre el mismo, Rogers & Pilgrim (2010) sostuvieron que una adecuada salud mental, está en relacion al momento en el que la persona comprende sus mismas debilidades y fortalezas , precisaron que es normal que hagan frente a las tensiones cotidianas en el transcurrir de su vida.

Finalmente sostuvieron que, estas situaciones han resultado muy favorables y enriquecedoras para los sujetos e incluso resultó ser durante su desempeño laboral, y pudieron contribuir de forma positiva a la familia y a la sociedad. Por lo tanto, llegaron a concluir que la salud mental en el contexto de la COVID 19, en el personal de salud de la Ipress es moderado con un 43,6%.

Al contrastar los resultados obtenidos con la tesis expuesta líneas arriba y en relacion al objetivo principal que se planteó en el presente estudio, luego del análisis de los resultados se observó que el 100% de los encuestados evidencian tener un nivel salud mental bueno, por lo cual se advirtió que las alteraciones en la salud mental de los trabajadores de una ipress privada no fue estrictamente Afectada debido a la coyuntura pandémica actual.

La apreciación critica es, los participantes fueron encuestados cuando ya estaban inmunizados y en el descenso significativo de la segunda ola por COVID 19.

Por consiguiente, los resultados obtenidos en los estudios previos en mención, fueron relativamente similares a los hallados en el presente estudio.

Así mismo, Vásquez L, (2020), sostuvo que los niveles de depresión, ansiedad y estrés se hallaron hasta en un 51.1% de los encuestados, quienes presentaron un nivel de ansiedad menor, el 31.1% no presentó ansiedad y el 17.8% presentó un nivel de ansiedad que fue clínicamente manifiesta.

Con respecto a la depresión, el 46.7% de encuestados no presentó depresión, así mismo el 26.7% presentó un nivel de depresión ligera y un 17.8% evidenció depresión moderada. Sobre el estrés laboral, el 55.6% de los sujetos no presentó estrés, sin embargo, el 26.6% presentó un nivel de estrés leve.

Concluyó que, La incidencia de ansiedad, depresión y estrés laboral en el personal de salud en el área COVID no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral.

Finalmente, en contrastación con nuestro estudio, se hallaron resultados divergentes, por cuanto, las dimensiones de salud mental: ansiedad, depresión y estrés laboral tienen relaciones directas.

Según lo evaluado por Miranda et al. (2017), el personal de salud asistencial de primera línea que enfrentó asistencialmente al COVID-19, se mostraron ansiosos frente a una inminente la infección por el Sars- Cov-2, así mismo, esta sensación de ansiedad, también se manifestó en la salud mental de los trabajadores sanitarios.

Los resultados obtenidos, sobre los síntomas depresivos y ansiedad y sus preocupaciones más relevantes, manifestaron que el mayor porcentaje de los participantes (64,1%) estuvo referida al nerviosismo. (59,2%) referida al cansancio, sin embargo, la cifra porcentual más alta (90,16%) estuvo relacionado al temor del fallecimiento del paciente, así mismo el (60,66%) refirió la que la cronología, luego del manejo de un paciente infectado, para manejar el inicio de síntomas psicológicos correspondía a 7 días.

Finalmente, concluyeron, las alteraciones psicológicas en el personal de salud que trabaja con enfermos de la COVID-19, son muy frecuentes, por lo mismo recomiendan crear estrategias de trabajo para disminuir al máximo el impacto psicológico del personal de primera línea.

Al contrastar los resultados hallados por Miranda et al. (2017) y a los resultados obtenidos en el presente estudio y en relación a los objetivos específicos planteados, se encontró que la salud mental es buena, puesto que se evidenció la dimensión ansiedad registró un bajo nivel en todos los participantes, así mismo, para la dimensión depresión se halló que los niveles son bajos en todos los participantes, sin embargo, en la dimensión estrés, la mayoría de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo (78,3%) y un menor grupo se ubica en nivel medio (21,7%).

Por consiguiente, los resultados obtenidos en los estudios previos en mención, fueron diferentes o divergentes a los hallados en el presente estudio.

Barrera, T. (2017), en su tesis, sostuvo que, la relación del desempeño laboral con cada dimensión de la variable estrés como el agotamiento emocional, Realización personal y Despersonalización, obtuvo un como resultado un buen desempeño laboral, así mismo, las dimensiones mencionadas tuvieron niveles bajos de afectación.

Que existe una relación significativa inversa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal asistencial de un hospital. lo que implica que la relación es negativa o inversa entre el estrés y el desempeño laboral, en tanto que, si el nivel de estrés escala de leve a moderado y severo, entonces, el desempeño laboral en el personal disminuye, implicando que, hay una transición del nivel alto de desempeño laboral a un desempeño laboral medio y bajo respectivamente.

En consecuencia, con respecto a la contrastación con el estudio actual, se encontró que existe relación entre la dimensión estrés y el desempeño laboral. Por lo tanto,

el estrés y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa en los colaboradores del IPRESS privada de Lima – 2021. Asimismo, se indicó que el incremento de los niveles de estrés generó correlaciones negativas y significativas con el desempeño laboral.

Finalmente , en relacion con el presente estudio y el objetivo específico que fue planteado , los datos que fueron hallados muestran tendencias divergentes en relacion al desempeño laboral y estrés.

González y Quiroga (2011), afirmaron que el estrés en relacion al ámbito laboral afectó significativamente el desempeño en la organización, además estuvo relacionados con trastornos como de ansiedad, el cual fue una reacción normal al Momento de enfrentarse a situaciones excepcionales en la vida, sin embargo, la exacerbación de la misma podría traducirse clínicamente como alteraciones de la salud mental.

El sustento teórico a lo mencionado fue encontrada en los planteamientos sobre estrés laboral de Slipak (1996) quien sostuvo que en función a los diversos modelos estudiados, se coligió que el contexto, la vulnerabilidad y el factor estresante, al coincidir en espacio y tiempo desencadenaron un nivel superior de estrés. Sin embargo, sostuvo que, de acuerdo al Modelo de ajuste ambiental, se otorgó validez mayor a las percepciones objetivas y/o subjetivas del fuero profundo del ser humano el “ Yo” , así mismo revistió importancia significativa el entorno o el ambiente. Así mismo, manifestó que entretantos modelos, el Baker, consideró en qué medida ambiente del trabajo permitió a trabajadores modificar las respuestas al estrés.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó sobre el estrés laboral que “Esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores”.

Así , mismo, Kalimo, argumentó que “múltiples estudios epidemiológicos han reportado que la salud está relacionada con diversos factores psicosociales propios del trabajo y que la razón de ser de esos factores, en relación al estado de salud y a las causas de la enfermedad, fueron de alcance relativamente general. Los factores psicosociales contribuyeron con la causa y/o severidad de una enfermedad además influyó en los resultados de terapéuticos de curación y rehabilitación”.

En ese sentido, la OPS, sobre la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores sanitarios, sostuvo que, es fue prudente, utilizar diferentes instrumentos para fomentar un mejor desempeño, ya sea de forma personal o grupal.

De ellos , pudieron determinar ubicando en un primer grupo relacionado con el puesto de laboral, un segundo grupo lo relacionaron con los sistemas de apoyo donde el personal sanitario desarrolló en su trabajo, y el tercer grupo estuvo constituido por los instrumentos que generaron y modelaron un entorno laboral favorable. (Organización Panamericana de la salud 2016)

La apreciación crítica, sobre lo anotado, fue que la posibilidad de encontrar una relación directa entre los instrumentos planteados y a la vez lograr un cambio que se deseaba fue poco probable .

Finalmente, por lo expuesto, en función algunos estudios que concluyeron que existe una relación directa entre la salud mental y el desempeño laboral, lo que implicó que la disminución de uno afectó necesariamente al otro, sin embargo, otros estudios reportaron que no fue estricta la relación directa entre estas dos variables.

VI.-CONCLUSIONES.

PRIMERA:

En cumplimiento del objetivo general, la salud mental se relaciona de manera directa (p -valor = 0,000) y significativa con el desempeño laboral de manera moderada ($Rho = 0,634^{**}$).

SEGUNDA:

En cumplimiento del objetivo específico 1, la ansiedad se relaciona de manera directa (p -valor = 0,000) y significativa con el desempeño laboral de manera moderada ($Rho = 0,591^{**}$).

TERCERA:

En cumplimiento del objetivo específico 2, la depresión se relaciona de manera directa (p -valor = 0,000) y significativa con el desempeño laboral de manera moderada ($Rho = 0,478^{**}$).

CUARTA:

En cumplimiento del objetivo específico 3, el estrés se relaciona de manera directa (p -valor = 0,000) y significativa con el desempeño laboral de manera moderada ($Rho = 0,536^{**}$).

VII. RECOMENDACIONES:

PRIMERA: Se recomienda al gerente de la IPRESS que fue estudiada desarrollar e implementar un programa adecuada psicosocial a fin de que se puedan coberturar la atención y soporte psicológico a su personal. En relación al ambiente y al tiempo para coberturar las intenciones, se sugiere la apertura de talleres virtuales o semi presenciales dirigidos por especialistas en la materia.

SEGUNDA: Se sugiere a la IPRESS estudiada brindar a sus trabajadores ambiente laboral favorable y atractivo, fomentar la comunicación horizontal con los directivos a fin de se pueda tener una comunicación efectiva y se practique la empatía con respecto al personal de parte de los gerentes.

TERCERA: Se sugiere a la IPRESS estudiada fomentar la formación continua de sus profesionales, motivándolos y facilitándoles la adquisición de nuevos conocimientos y emprender su crecimiento profesional en beneficio personal y de la organización.

CUARTA: Se recomienda a la Ipress estudiada, el uso de plataformas virtuales de fácil acceso para el personal y los pacientes a fin de descongestionar las líneas telefónicas y absolver las dudas de los pacientes de forma mucho mas efectiva y de esa manera se fortalecería el desempeño laboral apoyados en la tecnología.

REFERENCIAS:

- Arenal-Gota, Tania, Viana-Gárriz, Juan Luis, & Belzunegui-Otano, Tomás. (2019). ¿Presenta desgaste profesional el personal de urgencias extrahospitalarias? Resultados Encuestas de Malasch. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(254), 24-36. Epub 20 de enero de 2020. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465546x2019000100024>
- Barrera, T. (2017). *Estrés y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Antonio Caldas Domínguez - Pomabamba*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo), Huaraz. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29596>
- Betancourt-Sánchez, Luis C., Ochoa-Gelvez, Edwin O., Velásquez-Bernal, Claudia C., Rozo-Silva, Yenny A., & Quiroga-Vargas, Daniel A. (2020). Salud ocupacional en el marco de la pandemia COVID-19: una revisión de alcance. *Revista de Salud Pública*, 22 (3), e300. Publicación electrónica 29 de enero de 2021. <https://doi.org/10.15446/rsap.v22n3.87238>
- Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75 - 103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Brooks, W., Webster, S., & Smith, L. (s.f.). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*.2020;395 (10227):912-920.

Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Lupo, E. D., Dell'oste, V., Bertelloni, C. A., Massimetti, G., Dell'osso, L., Cristaudo, A., & Carmassi, C. (2020). Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to SARS-CoV-2 (COVID-19). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17176180>

Casas Aguita J, Repullo Labrador J, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten primaria*. 2013; XXXI(8): p. 527-538.
<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+l.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

Castillo Atau, Anabel Katerine (2013) *Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012* (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada César Vallejo). <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/332>

Céspedes Cabrera, K. M. *Autopercepción del ambiente laboral como factor asociado a ansiedad en el trabajo. Centro de salud materno de castilla. Piura entre mayo y junio 2016*. (Tesis de maestría en Medicina con Mención en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente) (Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO).

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2764>

Chiavenato, Idalberto (2014), Comportamiento organizacional: a dinámica do suceso das organizaciones, São Paulo, *Thompson Learning*, 2014, p. 23.
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf)

Chiang Vega, María, Gómez Fuentealba, Nelly, & Sigoña Igor, Marcelo. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
Recuperado en 24 de julio de 2021, de
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es

Díaz E Stimolo & Caro (2010) Satisfacción laboral y síndrome de desgaste laboral en enfermeros de hospitales públicos: Córdoba: Argentina. *Med Segur Trab (Internet)* 2010; 56 (218): 22-38.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original2.pdf>

Diego, A., Restrepo, O., & Jaramillo, E. (2011). *Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública*. 30(2).
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v30n2/v30n2a09.pdf>

Escofet, Anna, Folgueiras, Pilar, Luna, Ester, & Palou, Berta. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizajeservicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949.

Recuperado en 23 de mayo de 2021, de



[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662016000300929&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662016000300929&lng=es&tlng=es)

Fiestas, Fabián, & Piazza, Marina. (2014). Prevalencia de vida y edad de inicio de trastornos mentales en el Perú urbano: Resultados del estudio mundial de salud mental, 2005. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 31(1), 39-47. Recuperado en 22 de mayo de 2021, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172646342014000100006&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172646342014000100006&lng=es&tlng=es)

Fidelis, Fabiana Aparecida Monção, Barbosa, Guilherme Correa, Corrente, José Eduardo, Komuro, Jéssica Emy y Papini, Silvia Justina. (2021). Satisfacción y sobrecarga en el desempeño de los profesionales de la salud mental. *Escola Anna Nery*, 25 (3), e20200309. Publicación electrónica 1 de febrero de 2021. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2020-0309>

Guevara, A. (2020) *Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada César Vallejo).

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by Step: A simple guide and reference. 11.0. (4ta ed.)*. Boston, Allyn y Bacon.

Giusti, E. M., Pedroli, E., D'Aniello, G. E., Stramba Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., Stramba Badiale, M., Riva, G., Castelnuovo, G., & Molinari, E. (2020). The Psychological Impact of the COVID-19 Outbreak on Health Professionals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in psychology*, 11, 1684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684>

Guzmán, Ch. (2021) *Depresión y salud mental del personal asistencial durante la COVID-19 en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57651>

Hamilton, M., A rating scale for depression. *J Neurol Neurosurg Psychiatry* 1960(23): p. 56-62.

Hernández Sampieri, R. (2019). *"Metodología de la investigación"* (2° edición ed.). Hamilton, M., Development of a rating scale for primary depressive illness. *Br J. Soc Clin Psychol* 1967(6): p. 278-296. México: Mc Graw Hill

Horesh D, Brown AD. Traumatic stress in the age of COVID-19: a call to close critical gaps and adapt to new realities. *Psychol Trauma*. 2020;12:331-5.

Hsu, K., & Marshall, V. (1987). Prevalence of depression and distress in a large sample of Canadian residents, interns, and fellows. *The American journal of psychiatry*, 144(12), 1561–1566. <https://doi.org/10.1176/ajp.144.12.1561>

Jiménez, C. (2021). *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57618>

Klumpp, H., & Shankman, S. A. (2018). Using event-related potentials and startle to evaluate time course in anxiety and depression. *Biological Psychiatry*:

Lahite-Savón, Yaritza, Céspedes-Pereña, Vivian, & Maslen-Bonnane, Marely. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(5), 494-502. Epub 27 de octubre de 2020. Recuperado en 24 de julio de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102899332020000500494&lng=es&tlng=es.

Lau, R. (2020). Quality of work life and performance—an ad hoc investigation of two key elements in the Service Profit Chain Model. *International Journal of Service Industry Management*. https://www.researchgate.net/publication/235288367_Quality_of_work_life_and_performance_an_ad_hoc_investigation_of_two_key_elements_in_the_Service_Profit_Chain_Model

Laqui. C. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi* (tesis de maestría en Ciencias: Salud Ocupacional) (Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa) <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8831>

Lozano Vargas, Antonio. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID19) 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>

. López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida

laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.

<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

López, Pedro Luis. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09 (08), 69-74. Obtenido el 23 de mayo de 2021 de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=en&tlng=en.

Li W, Frank E, Zhao Z, Chen L, Wang Z, Burmeister M, et al. Mental health of young physicians in China during the novel coronavirus disease 2019 outbreak. *JAMA Netw Open*. 2020;3:e2010705

Liu N, Zhang F, Wei C, Jia Y, Shang Z, Sun L, et al. Prevalence and predictors of PTSS during COVID-19 outbreak in China hardest-hit areas:gender differences matter. *Psychiatry Res*. 2020; 287:112921.

Marín Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Martina, Martha, Ara, Miguel Angel, Gutiérrez, César, Nolberto, Violeta, & Piscoya, Julia. (2017). Depresión y factores asociados en la población peruana adulta mayor según la ENDES 2014-2015. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(4), 393-397. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i4.14259>

Miranda Pedroso, R. y Murguía Izquierdo, ED (2021). Síntomas de Ansiedad y

Depresión en Personal de Salud que Trabaja con Enfermos de COVID-19.
Revista Internacional de Ciencias Médicas y Quirúrgicas, 8 (1), 1-12.
<https://doi.org/10.32457/ijmss.v8i1.655>

Ministerio de Salud. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID - 19*. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Muntané Relat, J. (2020) *Introducción a la investigación básica*. Liver Research Unit, 7.
https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Invstigacion_basica

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). Metodología de la Investigación. *Guía para elaborar un proyecto de salud y educación* (Primera ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.

Pappa, S., Athanasiou, N., Sakkas, N., Patrinos, S., Sakka, E., Barmparessou, Z., Tsikrika, S., et al. (2021). From Recession to Depression? Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, Traumatic Stress and Burnout in Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic in Greece: A MultiCenter, Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2390. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18052390>

World Health Organization. (2004). *Invertir en salud mental*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/4289>

Organización panamericana de Salud. (2016). *Potenciar al máximo el personal sanitario existente*. Obtenido de https://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19*. Obtenido de

<https://www.paho.org/es/search/r?keys=c%20uidado+y+autocuidado+de+la+salud+mental+en+tiempos+de+covid+19+Per%C3%BA>

Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic fear" and COVID-19: *mental health burden and strategies*. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42(3), 232-235. <https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-0008>

Ojeda, César, Silva, Hernán, Cabrera, Jorge, Tchimino, Claudia, de la Carrera, Cecilia, & Molina, Andrea. (2003). Validez interna y concurrente de una escala breve autoadministrada de siete ítems para la depresión, evaluada en relación a los inventarios de Beck y Hamilton: Estudio preliminar. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 41(1), 31-38. <https://dx.doi.org/10.4067/S071792272003000100005>

Paucar, Lizzie Roxana; Donayre López, José William. *Satisfacción laboral y ansiedad en trabajadores de la Micro Red Santa Luzmila de Comas-2015*. 2016. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad cesar vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7393>

Pineda González, Martha Mariscielo (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada del Norte) <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11425>

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 22 de mayo de 2021, de

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182010000300010&lng=es&tlng=es)

Prieto-Molinaria, Diego E., Aguirre Bravo, Gianella L., de Pierola, Inés, Luna Victoriade Bona, Giancarlo, Merea Silva, Lucía A., Lazarte Nuñez, Caleb S., UribeBravo, Karla, A., & Zegarra, Ángel Ch. (2020). Depression and anxiety during the mandatory isolation period due to COVID-19 in Lima Metropolitan Area.

Revista peruana de psicología.26(2), e425.

<https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n2.09>

Riera Recalde, Á. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo.* (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.

Rodríguez, A., & Bakker, A. (2018). Positive organizational behaviour: Engaged employee Positive organizational behaviour: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behaviour*. . Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1002/job.515>

Román, C. (2020) *Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática.* (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57262>

Rotenstein LS, Torre M, Ramos MA, et al. Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*. 2018;320(11):1131–1150. <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2702871>

Vásquez Elera, Luis Enrique. (2020). *Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020.* (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (universidad César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49971>

Sandin, B. y Chorot, P. Concepto y categorización de los trastornos de ansiedad.

En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (Eds.), *Manual de Psicopatología: Vol. 2* (pp. 53-80). Madrid: McGraw-Hill. 1995

Shan, Y , Shang, J , Yan, Y , Lu, G , Hu, D , Ye, X . Carga de trabajo mental de las enfermeras de primera línea que ayudaron en la pandemia de COVID-19: un análisis de perfil latente . *J Adv Nurs* . 2021 ; 77 : 2374 - 2385 .
<https://doi.org/10.1111/jan.14769>

Scorsolini, Comin, Fabio, Rossato, Lucas, & Santos, Manoel Antônio dos. (2020). Saúde mental, experiência e cuidado: implicações da pandemia de COVID19. *Revista da SPAGESP*, 21(2), 1-6. Recuperado em 12 de maio de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16772970202000200001&lng=pt&tlng=pt.

Schwartz, J., King, C. C., & Yen, M. Y. (2020). Protecting Healthcare Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak: Lessons from Taiwan's Severe Acute Respiratory Syndrome Response. *Clinical Infectious Diseases*, 71(15), 858-890. <https://doi.org/10.1093/cid/ciaa255>

Torrents, Roser, Ricart, Maite, Ferreiro, María, López, Ana, Renedo, Laura, Lleixà, Mar, & Ferré, Carme. (2013). Ansiedad en los cuidados: una mirada desde el modelo de Mishel. *Index de Enfermería*, 22(1-2), 60-64.
<https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000100013>

Trucco, Marcelo. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40(Supl. 2), 8-19.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600002>

Ventura-León, José Luis, Arancibia, Marcelo, & Madrid, Eva. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.

<https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

Universidad César Vallejo, Resolución de consejo Universitario N° 0126- 2017/UCV.

Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Disponible en

<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Shajan, A., & Nisha, C. Anxiety and Depression among nurses working in a tertiary care hospital in South India. *International Journal of Advances in Medicine*, 6(5), 1611. 2019

Slipak, O. (1996) Estrés laboral. España. *Rev Alcmeon*. 19 (4): 46-51.

http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm

Yahaya, S. N., Wahab, S., Yusoff, M., Yasin, M., & Rahman, M. (2018). Prevalence and associated factors of stress, anxiety and depression among emergency medical officers in Malaysian hospitals. *World journal of emergency medicine*, 9(3), 178–186. <https://doi.org/10.5847/wjem.j.1920-8642.2018.03.003>

ANEXOS:

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UNA IPRESS PRIVADA-LIMA 2021

AUTOR: Neyra Villanueva, Alcira Silvia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS			
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021</p>	<p>Hipótesis general: La Salud mental se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima - 2021.</p>	<p>Variable / categoría 1: Salud Mental</p> <p>Concepto: Es más que la simple ausencia de trastornos mentales. «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Por lo mismo, la concepción de salud mental como tal, incorpora a la definición general de salud, el componente de bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la capacidad de alcanzar las metas y objetivos intelectuales y la consiguiente estabilidad emocional. (Organización Mundial de la Salud., 2004).</p>			
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021??</p>	<p>Objetivos específicos: a) Evaluar la relación que existe la ansiedad y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: a) La ansiedad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021??</p>	<p>b) Evaluar la relación que existe el estrés y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima- 2021.</p> <p>c) Evaluar la relación que existe la depresión y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima - 2021.</p>	<p>b) El estrés relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.</p> <p>c) La depresión se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de una IPRESS privada de Lima – 2021.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Ansiedad.	Estado, tensión, temor, insomnio, trastornos cognitivos	1 2 3 4	No ansiedad. Ansiedad menor. Ansiedad clínicamente manifiesta
			Depresión.	sentimientos de culpa, suicidio, insomnio, agitación psicomotriz,	1 2 3 4	No deprimido Deprimido Deprimido leve Deprimido moderado Severa
			Estrés.	ansiedad psíquica Cansancio extremo, afecta desinterés por lo cotidiano,	1 2 3 4	Muy severa



ENFOQUE: Cuantitativo.

TIPO: Descriptivo-correlacional

DISEÑO: No experimental.

POBLACIÓN: Compreendida por 60 trabajadores de las diferentes áreas de una IPRESS privada de Lima Norte quienes prestan servicios de atención en salud en medio de la actual coyuntura sanitaria por el COVID-19.

TAMAÑO DE MUESTRA: Nuestra muestra estuvo integrada por 60 profesionales y técnicos de la salud de una IPRESS privada de Lima Norte, quienes prestan servicios de atención en salud en medio de la actual coyuntura sanitaria por el COVID-19.

Muestra: No Aplica por las características de la población en estudio.

Variable/ categoría 2: Desempeño laboral

Concepto:

Chiavenato (2007), señaló que el desempeño Laboral es la productividad de los sujetos que laboran al interior de la entidad, la que viene hacer importante para la entidad, operando el sujeto con una enorme labor, así como su debida complacencia.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Relaciones Interpersonales.	Interacción entre las Personas.	1	Nunca.
Experiencia y habilidad práctica.	Capacidades para poder obtener resultados superiores en su entorno.	2	Casi.
Satisfacción laboral.	Actitudes hacia el trabajo.	3	A veces.
		4	Casi Siempre.
		5	Siempre.
			No estrés
			Leve
			Moderado

Matriz de operacionalización de variable 1: SALUD MENTAL
ANEXO 2

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
	<p>La concepción de salud mental se califica tal, según las siguientes dimensiones: de salud, bienestar subjetivo, competencia, intergeneracional y de la capacidad de alcanzar las metas y objetivos intelectuales y la consiguiente estabilidad emocional. (Organización Mundial de la Salud., 2004).</p>	<p>Para la variable de salud mental se incorpora a la definición general de salud, el componente de bienestar subjetivo, autonomía, dependencia y reconocimiento de la capacidad de alcanzar las metas y objetivos intelectuales y la consiguiente estabilidad emocional. (Organización Mundial de la Salud., 2004).</p>	Ansiedad.	Estado, tensión, temor, insomnio, trastornos cognitivos	Ordinal	<p>La escala de ansiedad de Hamilton, La escala de depresión de Hamilton y la escala de estrés laboral de Hock.</p>
			Depresión.	sentimientos de culpa, suicidio, insomnio, agitación psicomotriz,		
			Estrés.	ansiedad psíquica Cansancio extremo, afecta desinterés por lo cotidiano		

Matriz de operacionalización de variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

ANEXO 3

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
	Chiavenato (2007), señalo que el desempeño Laboral es la productividad de los sujetos que laboran al interior de la entidad, la que viene hacer importante para la entidad, operando el sujeto con una enorme labor, así como su debida complacencia.	Para la aplicación del desempeño laboral se calificó mediante las dimensiones de: Disponibilidad, Competencia y productividad.	Relaciones Interpersonales. Experiencia y habilidad práctica. Satisfacción laboral.	Interacción entre las Personas. Capacidades para poder obtener resultados superiores en su entorno. Actitudes hacia el trabajo	Ordinal	Cuestionario de desempeño laboral.

ANEXO 4

Ficha Técnica de validación y confiabilidad del Cuestionario.

Título	Salud Mental y Desempeño Laboral En Personal De Salud Mental Y Desempeño Laboral En Personal De Salud De Una IPRESS Privada de Lima 2021.
Autora	C.D. Alcira Silvia Neyra Villanueva
Asesora	Mg. Cecilia Alayo Canales
Contexto y población	Coyuntura médico, psicológica y social: Pandemia Coronavirus (COVID2019). 60 Trabajadores de salud de una IPRESS privada de Lima 2021.
	<p>Validación interna:</p> <p>Variable 1</p> <p>Según, (Escofet, et. al. 2016). Afirma que el cuestionario es un formato compuesto por un conjunto estructurado y sistematizado de preguntas y respuestas, para ser aplicado o auto aplicado y respondido por el entrevistado.</p> <p>Así mismo, para el presente trabajo de investigación se utilizarán tres escalas a evaluar.</p> <p>Para la Primera y la segunda escala de la variable1: Salud mental, se utilizará la escala de ansiedad y depresión de</p>

Hamilton para las dimensiones de su mismo nombre; y para la tercera dimensión, Estrés laboral, se utilizará el test de estrés laboral de Hock.

La escala de ansiedad de Hamilton fue diseñada en 1959 por M. Hamilton, en un inicio constaba de 15 ítems, en donde cuatro de ellos se condensaron en dos reduciéndose a 13 ítems. Consecuentemente en 1969 se dividió el ítem de síntomas somáticos generales en dos existiendo en la actualidad la presencia de 14 ítems.

En el año 1986 fue adaptado a una versión española realizada por Carrobes y cols.

La validación de la versión castellana de esta escala se realizó en 1986 por Ramos-Brieva.

Diversas evaluaciones han comprobado la validez discriminante, la fiabilidad y la sensibilidad al cambio, tanto en poblaciones hospitalizadas como ambulatorios.

Variable 2:

La escala de estrés laboral, se utilizará el CPP, la misma que fue desarrollado por Hock (1988) y, posteriormente adaptada en España por García, et. al. (1993).

Con respecto al cuestionario, está formado por 12 ítems sobre la presencia de afecciones a nivel fisiológico, psíquico y de comportamiento y la frecuencia de los mismos

Validez externa:

Variable 1

Esta Escala es ampliamente utilizada y contrastada en diversas revisiones, así como: JA. Ramos-Brieva y A. Cordero-Villafáfila . Por lo mismo validadas .Este modelo a su vez ha servido para la elaboración de otros modelos y escalas de medición alternativas.



Variable 2:

Para el diagnóstico de estrés laboral por medio de síntomas psicósomáticos, generalmente es usado por investigaciones referentes a organizaciones, el Cuestionario de Problemas Psicósomáticos, el cual permite evaluar los niveles de estrés laboral de manera eficaz a través de los síntomas causados por este (Hock, 1988).

ANEXO 5

La escala de ansiedad de Hamilton, evalúa y determina la presencia o ausencia de ansiedad y depresión .

especificaciones para los encuestados.

(Por favor responde los cuestionarios, la información es confidencial)

Edad: -----

Sexo: Mujer () Varón () (Marque con una x)

Profesión: -----

Tabla de valoración en puntajes de la variable salud mental.

0	Ausente
1	Leve
2	Moderado
3	Grave
4	Muy Grave/Incapacitante.

INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE 1

Variable: Salud Mental.

Dimensiones: Ansiedad, estrés laboral, depresión.

Cuestionario: 1

Instrucciones: El siguiente cuestionario nos permitirá obtener datos sobre los niveles de ansiedad.

Indicaciones: Seleccione la respuesta identificando el ítem que le corresponda en cada ítem la respuesta que corresponda según su experiencia. Las definiciones que continúan al enunciado del ítem son ejemplos. Marque el casillero que esté mejor adecuada o relacionada a usted. Recuerde que todos los ítems deberán ser marcados.

SÍNTOMAS DE LOS ESTADOS DE ANSIEDAD

Todos los ítems deben ser marcados.

(*) Obligatorio

1. Ansioso: Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

2. Tensión: Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

3. Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

4. Insomnio: Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar. (*)

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

5. Intelectual (cognitivo): Dificultad para concentrarse, mala memoria. (*)

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

**6. Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar prematuro, cambios de humor durante el día.
(*)**

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

7. Síntomas Somáticos Generales (musculares): Dolores y molestias musculares, rigidez muscular, contracciones musculares, sacudidas clónicas, crujir de dientes, voz temblorosa.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

8. Síntomas Somáticos Generales (sensoriales): Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo. (*)

- (0) Ausente
- (1) Leve
- (2) Moderado
- (3) Grave
- (4) Muy grave/ Incapacitante

9. Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole. (*)

- (0) Ausente
- (1) Leve
- (2) Moderado
- (3) Grave
- (4) Muy grave/ Incapacitante

10. Síntomas respiratorios: Opresión o constricción en el pecho, sensación de ahogo, suspiros, disnea. (*)

- (0) Ausente
- (1) Leve
- (2) Moderado
- (3) Grave
- (4) Muy grave/ Incapacitante

11. Síntomas Gastrointestinales: Dificultad para deglutir, gases, dispepsia, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborismos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

12. Síntomas genitourinarios. Micción frecuente y urgente, amenorrea, menorragia, frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia. *

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante.

13. Síntomas autónomos: Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, pilo erección (pelos de punta).

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante

14. Comportamiento durante las conversaciones con pacientes o personal médico: Tenso, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud, pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. salivación, taquicardia en reposo, frecuencia respiratoria alta, sacudidas energéticas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los parpados.

(0) Ausente

(1) Leve

(2) Moderado

(3) Grave

(4) Muy grave/ Incapacitante.

ANEXO 6

Escala de Depresión de Hamilton.

Cuestionario 2.

Instrucciones: El siguiente cuestionario nos permitirá saber cuán depresivo está. Seleccione en cada ítem la respuesta que corresponda, según su experiencia. Las Definiciones que siguen al enunciado del ítem son ejemplos que sirven de guía. Marque el casillero que mejor se adecue a usted.

Todos los ítems deben ser marcados.

(*) Obligatorio

1- Estado de ánimo deprimido _____ []

0: Ausente

1: Ligero: actitud melancólica; el paciente no verbaliza necesariamente el descenso del ánimo

2: Moderado: llanto ocasional, apatía, pesimismo, desmotivación....

3: Intenso: llanto frecuente (o ganas); introversión; bruxismo, depresivas; pérdida del gusto por las cosas.

4: Extremo: llanto frecuente (o ganas); frecuente tendencia al aislamiento; contenidos depresivos exclusivos en el pensamiento o la comunicación verbal. Pérdida de la capacidad de reacción a estímulos placenteros

2- Sentimientos de culpa _____ []

0: Ausente

1: Ligero: autor reproches, teme haber decepcionado a la gente

2: Moderado: ideas de culpabilidad; sentimiento de ser una mala persona, de no merecer atención

3: Intenso: la enfermedad actual es un castigo; meditación sobre errores, malas acciones o pecados del pasado; merece lo que padece

4: Extremo: ideas delirantes de culpa con o sin alucinaciones acusatorias

3- Suicidio _____ []

0: Ausente

1: Ligero: la vida no vale la pena vivirla

2: Moderado: desearía estar muerto o piensa en la posibilidad de morir

3: Intenso: ideas o amenazas suicidas

4: Extremo: serio intento de suicidio.

4-Insomnio Inicial (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe 1) ___ []

0: Ausente

1: Ligero: Concilia el sueño con dificultad

2: moderado: tarda en dormir entre media y una hora (<3 noches/semana)

3: Intenso: tarda en dormir más de 1 hora (3 ó más noches /semana)

4: Extremo: Tarda en dormir más de 3 horas (3 ó más noches /semana)

5- INSOMNIO MEDIO (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe 1)___ []

0 Ausente

1 Ocasional: está inquieto durante la noche; si se despierta tarda casi una hora en dormirse de nuevo (<3 noches/semana)

2 Frecuente: está despierto durante la noche, con dificultades para volver a conciliar el sueño; cualquier ocasión de levantarse de la cama (excepto para evacuar), o necesidad de fumar o leer tras despertarse debe puntuar 2 (3 ó más noches seguidas por semana)

6- INSOMNIO TARDÍO (si toma hipnóticos y no puede evaluar, puntúe (1) ___ []

0 Ausente

1 Ocasional: se despierta antes de lo habitual (<2 horas antes; <3 días por semana)

2 Frecuente: se despierta dos o más horas antes de lo habitual 3 ó más días por semana)

7- TRABAJO Y ACTIVIDADES___ []

0 Ausente

1 Ligero: ideas o sentimientos de incapacidad o desinterés. Distíngalo de la fatiga o pérdida de energía que se puntúan en otra parte.

2 Moderado: falta de impulso para desarrollar las actividades habituales, las aficiones o el trabajo (si el paciente no lo manifiesta directamente, puede deducirse por su desatención, indecisión o vacilación ante el trabajo y otras actividades).

3 Intenso: evidente descenso del tiempo dedicado a sus actividades; descenso de su eficacia y/o productividad. En el hospital se puntúa 3 si el paciente no se compromete

al menos durante tres horas/día a actividades (Trabajo hospitalario o distracciones) ajenas a las propias de la sala. Notable desatención del aseo personal.

4 Extremo: dejó de trabajar por la presente enfermedad. No se asea o precisa de gran estímulo para ello. En el hospital se puntúa 4 si el paciente no se compromete en otras actividades más que a las pequeñas tareas de la sala o si precisa de gran estímulo para que las realice.

8- INHIBICIÓN _____ []

0 Ausente

1 Ligera: ligera inhibición durante la entrevista; sentimientos ligeramente embotados; facies inexpresiva.

2 Moderada: evidente inhibición durante la entrevista (voz monótona, tarda en contestar las preguntas).

3 Intensa: entrevista difícil y prolongada; lentitud de movimientos al caminar.

4 Extrema: estupor depresivo completo; entrevista imposible.

9- AGITACIÓN _____ []

0 Ausente

1 Ligera: mueve los pies; juega con las manos o con los cabellos

2 Moderada: se mueve durante la entrevista, se agarra a la silla; se retuerce las manos; se muerde los labios; se tira de los cabellos; mueve ampliamente los brazos, se muerde las uñas, las manos.

3 Intensa: no puede estarse quieto durante la entrevista; se levanta de la silla.

4 Extrema: la entrevista se desarrolla “corriendo”, con el paciente de un lado para otro, o quitándose la ropa, o arrancándose los cabellos; el paciente parece desconcertado y “desatado”.

10-ANSIEDAD PSÍQUICA _____ []

0 Ausente

1 Ligera: tensión subjetiva e irritabilidad

2 Moderada: tensión objetiva, evidente; preocupación por trivialidades.

3 Intensa: actitud aprensiva evidente en la cara y el lenguaje.

4 Extrema: crisis de ansiedad observadas, la ansiedad forma la mayor parte del contenido de su comunicación espontánea, verbal o no verbal.

11-ANSIEDAD SOMÁTICA _____ []

0 Ausente

1 Ligera: un solo síntoma o síntoma dudoso o varios síntomas de un mismo sistema.

2 Moderada: varios síntomas de distintos sistemas.

3 Intensa: múltiples síntomas de varios sistemas simultáneamente.

4 Extrema: numerosos síntomas persistentes e incapacitantes la mayor parte de las veces.

12- SÍNTOMAS SOMÁTICOS GASTROINTESTINALES _____ []

0 Ausentes:

1 Ligeros: pérdida de apetito, pero come sin necesidad de estímulo; sensación de pesadez en el abdomen.

2 Intensos: pérdida de apetito, no come aunque se le estimule, o precisa de gran estímulo para comer; precisa o solicita laxantes o medicación para sus síntomas gastrointestinales.

13- SÍNTOMAS SOMÁTICOS GENERALES _____ []

0 Ausentes:

1 Ligeros: fatigabilidad, pérdida de energía, pesadez en extremidades, espalda, cabeza; algias en el dorso, cabeza, músculos.

2 Intensos: fatigabilidad y pérdida de energía la mayor parte del tiempo; cualquier síntoma somático bien definido o expresado espontáneamente.

14- SÍNTOMAS GENITALES (preguntar siempre) _____ []

0 Ausentes: o información inadecuada o sin información (emplear lo menos posible estas dos últimas). 1 Ligeros: descenso de la libido; actividad sexual alterada (inconstante, poco intensa).

2 Intensos: pérdida completa de apetito sexual; impotencia o frigidez funcionales. **15-**

HIPOCONDRIA _____ []

0 Ausente:

1 Ligera: preocupado de sí mismo (corporalmente).

2 Moderada: preocupado por su salud.

3 Intensa: se lamenta constantemente. Solicita ayuda, etc.

4 Extrema: ideas hipocondríacas delirantes.

16- PÉRDIDA DE INTROSPECCIÓN _____ [] 0

Ausente: se da cuenta de que está enfermo, deprimido.

1 Ligera: reconoce su enfermedad, pero la atribuye a la mala alimentación, al clima, al exceso de trabajo, a una infección viral, a la necesidad de descanso, etc.

2 Moderada: niega estar enfermo o el origen nervioso de su enfermedad. **17-**

PÉRDIDA DE PESO _____ []

0 Ausente.



1 Ligera: probable pérdida de peso asociada a la enfermedad actual; pérdida superior a 500 gr/semana ó 2,5 kg/año (sin dieta).

2 Intensa: pérdida de peso definida según el enfermo; pérdida superior a 1 kg/semana ó 4,5 kg/año (sin dieta).

PUNTUACIÓN TOTAL: _____ []

ANEXO 7

TEST DE ESTRÉS LABORAL (Hock).

Cuestionario: 3

Permite conocer en qué grado padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones:

De los siguientes síntomas según cuadro adjunto, seleccione el grado de sensaciones de estrés experimentado durante los últimos 3 meses. Marque la escala que mejor se adecue a usted.

1	2	3	4	5	6
Nunca	casi nunca	pocas veces	algunas veces	relativamente frecuente	muy frecuente

Todos los Ítems deben ser marcados (*)Obligatorio

I.-Imposibilidad de conciliar el sueño. *	1	2	3	4	5	6
II.-dolores de cabeza. *	1	2	3	4	5	6
III.-Indigestiones o molestias gastrointestinales. *	1	2	3	4	5	6
IV.-Sensación de agotamiento o cansancio extremo. *	1	2	3	4	5	6
V.-Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual. *	1	2	3	4	5	6
VI.-Disminución del interés sexual. *	1	2	3	4	5	6
VII.-Disminución del interés por los hobbies*	1	2	3	4	5	6
VIII.-Respiración entrecortada o sensación de ahogo. *	1	2	3	4	5	6
IX.-Disminución del apetito. *	1	2	3	4	5	6
X.-Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos). *	1	2	3	4	5	6
XI.-sensaciones dolorosas corporales *	1	2	3	4	5	6

XII.-Dificultad y apatía para levantarse por la mañana. *	1	2	3	4	5	6
XIII.-Sudoración y taquicardia.*	1	2	3	4	5	6

ANEXO 8

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario 4

Instrucciones:

Las preguntas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la respuesta que considere que describe mejor su situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre			
1		2		3		4		5			
Dimensión 1: Relaciones interpersonales							1	2	3	4	5
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.										
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.										
3	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.										
4	El ambiente donde trabaja es cálido y se practica el respeto.										
5	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.										
Dimensión 2: Experiencia o habilidad practica											
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.										
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño clínico.										
8	Considera que La competencia profesional se mide por los años de experiencia.										



9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.					
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.					
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente.					
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo y/o gerencial.					
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.					
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.					
Dimensión 3: Satisfacción laboral						
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					

ANEXO 9

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Salud Mental

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Ansiedad							
1	Ansioso: Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad.	X		X		X		
2	Tensión: Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.	X		X		X		
3	Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	X		X		X		
4	Insomnio: Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	X		X		X		
5	Intelectual (cognitivo): Dificultad para concentrarse, mala memoria.	X		X		X		
6	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día	X		X		X		
7	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día.	X		X		X		
8	Síntomas Somáticos Generales (sensoriales): Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo	X		X		X		
9	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
10	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
11	Síntomas Gastrointestinales: Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borboríngos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	X		X		X		
12	Síntomas Genitourinarios: Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia	X		X		X		
13	Síntomas autónomos: Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, pilo erección (pelos de punta).	X		X		X		
14	Comportamiento durante las conversaciones con pacientes o personal médico :(General y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud, pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, taquicardia en reposo, frecuencia respiratoria alta, sacudidas energéticas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.	X		X		X		
	DIMENSION 2 : Depresión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	ESTADO DE ÁNIMO DEPRIMIDO	X		X		X		
2	SENTIMIENTOS DE CULPA	X		X		X		
3	SUICIDIO	X		X		X		

4	INSOMNIO INICIAL	X		X		X	
5	INSOMNIO MEDIO	X		X		X	
6	INSOMNIO TARDIO	X		X		X	
7	TRABAJO Y ACTIVIDADES	X		X		X	
8	INHIBICIÓN	X		X		X	
9	AGITACIÓN	X		X		X	
10	ANSIEDAD PSÍQUICA	X		X		X	
11	ANSIEDAD SOMÁTICA	X		X		X	
12	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GASTROINTESTINALES	X		X		X	
13	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GENERALES	X		X		X	
14	SÍNTOMAS GENITALES	X		X		X	
15	HIPOCONDRIA	X		X		X	
16	PÉRDIDA DE INTROSPECCIÓN	X		X		X	
17	- PÉRDIDA DE PESO	X		X		X	
	DIMENSION : Estrés Laboral	Si	No	Si	No	Si	No
1	Imposibilidad de conciliar el sueño.	X		X		X	
2	Dolores de cabeza.	X		X		X	
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.	X		X		X	
4	Sensación de agotamiento o cansancio extremo.	X		X		X	
5	Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.	X		X		X	
6	Disminución del interés sexual.	X		X		X	
7	Disminución del interés por los hobbies	X		X		X	
8	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	X		X		X	
9	Disminución del apetito.	X		X		X	
10	Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).	X		X		X	
11	sensaciones dolorosas corporales.	X		X		X	
12	Dificultad y apatía para levantarse por la mañana.	X		X		X	
13	Sudoración y taquicardia.	X		X		X	

ANEXO 10



Observaciones (precisar si hay suficiencia/Salud Mental): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: JANAMP ACUÑA, NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 02 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 11

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	X		X		X		
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	X		X		X		
3	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.	X		X		X		
4	El ambiente donde trabaja es cálido y se practica el respeto.	X		X		X		
5	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Experiencia o habilidad práctica							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño clínico.	X		X		X		
8	Considera que La competencia profesional se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente.	X		X		X		
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo y/o gerencial.	X		X		X		
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 3: Satisfacción laboral							
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.	X		X		X		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		

ANEXO 12

Observaciones (precisar si hay suficiencia/ Desempeño laboral): NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: JANAMPA ACUÑA, NERIO

DNI: 28270171

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Lima, 02 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 13
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Salud Mental

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Ansiedad							
1	Ansioso: Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad.	X		X		X		
2	Tensión: Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.	X		X		X		
3	Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	X		X		X		
4	Insomnio: Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	X		X		X		
5	Intelectual (cognitivo): Dificultad para concentrarse, mala memoria.	X		X		X		
6	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día	X		X		X		
7	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día.	X		X		X		
8	Síntomas Somáticos Generales (sensoriales): Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo	X		X		X		
9	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
10	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
11	Síntomas Gastrointestinales: Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	X		X		X		
12	Síntomas Genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia	X		X		X		
13	Síntomas autónomos: Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, pilo erección (pelos de punta).	X		X		X		
14	Comportamiento durante las conversaciones con pacientes o personal médico :(General y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud, pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, taquicardia en reposo, frecuencia respiratoria alta, sacudidas energéticas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.	X		X		X		
	DIMENSION 2 : Depresión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	ESTADO DE ANÍMO DEPRIMIDO	X		X		X		
2	SENTIMIENTOS DE CULPA	X		X		X		
3	SUICIDIO	X		X		X		



4	INSOMNIO INICIAL	X		X		X		
5	INSOMNIO MEDIO	X		X		X		
6	INSOMNIO TARDIO	X		X		X		
7	TRABAJO Y ACTIVIDADES	X		X		X		
8	INHIBICIÓN	X		X		X		
9	AGITACIÓN	X		X		X		
10	ANSIEDAD PSÍQUICA	X		X		X		
11	ANSIEDAD SOMÁTICA	X		X		X		
12	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GASTROINTESTINALES	X		X		X		
13	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GENERALES	X		X		X		
14	SÍNTOMAS GENITALES	X		X		X		
15	HIPOCONDRIA	X		X		X		
16	PERDIDA DE INTROSPECCIÓN	X		X		X		
17	- PERDIDA DE PESO	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Estrés Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Imposibilidad de conciliar el sueño.	X		X		X		
2	Dolores de cabeza.	X		X		X		
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.	X		X		X		
4	Sensación de agotamiento o cansancio extremo.	X		X		X		
5	Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.	X		X		X		
6	Disminución del interés sexual.	X		X		X		
7	Disminución del interés por los hobbies	X		X		X		
8	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	X		X		X		
9	Disminución del apetito.	X		X		X		
10	Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).	X		X		X		
11	sensaciones dolorosas corporales.	X		X		X		
12	Dificultad y apatía para levantarse por la mañana.	X		X		X		
13	Sudoración y taquicardia.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia/Salud Mental):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.: Javier A. Neyra Villanueva DNI: 41440286
Especialidad del validador: DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Firma del Experto Informante.

2 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	X		X		X		
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	X		X		X		
3	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.	X		X		X		
4	El ambiente donde trabaja es cálido y se practica el respeto.	X		X		X		
5	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.	X		X		X		
	DIMENSION 2 : Experiencia o habilidad práctica							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño clínico.	X		X		X		
8	Considera que La competencia profesional se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente.	X		X		X		
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo y/o gerencial.	X		X		X		
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 3: Satisfacción laboral							
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.	X		X		X		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia/ Desempeño laboral): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Javier A. Neyra Villanueva

DNI: 41440286

Especialidad del validador: DR. EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma Del Experto informan: _____

2 de junio del 2021

ANEXO 17
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Salud Mental

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Ansiedad							
1	Ansioso: Preocupaciones, anticipación de lo peor, aprensión (anticipación temerosa), irritabilidad.	X		X		X		
2	Tensión: Sensación de tensión, imposibilidad de relajarse, reacciones con sobresalto, llanto fácil, temblores, sensación de inquietud.	X		X		X		
3	Temores: A la oscuridad, a los desconocidos, a quedarse solo, a los animales grandes, al tráfico, a las multitudes.	X		X		X		
4	Insomnio: Dificultad para dormirse, sueño interrumpido, sueño insatisfactorio y cansancio al despertar.	X		X		X		
5	Intelectual (cognitivo): Dificultad para concentrarse, mala memoria.	X		X		X		
6	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día	X		X		X		
7	Estado de ánimo deprimido: Pérdida de interés, insatisfacción en las diversiones, depresión, despertar temprano, cambios de humor durante el día.	X		X		X		
8	Síntomas Somáticos Generales (sensoriales): Zumbidos de oídos, visión borrosa, sofocos y escalofríos, sensación de debilidad, sensación de hormigueo	X		X		X		
9	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
10	Síntomas Cardiovasculares: Taquicardia, palpitaciones, dolor en el pecho, latidos vasculares, sensación de desmayo, extrasístole	X		X		X		
11	Síntomas Gastrointestinales: Dificultad para tragar, gases, dispepsia: dolor antes y después de comer, sensación de ardor, sensación de estómago lleno, vómitos acuosos, vómitos, sensación de estómago vacío, digestión lenta, borborigmos (ruido intestinal), diarrea, pérdida de peso, estreñimiento.	X		X		X		
12	Síntomas Genitourinarios. Micción frecuente, micción urgente, amenorrea, menorragia, aparición de la frigidez, eyaculación precoz, ausencia de erección, impotencia	X		X		X		
13	Síntomas autónomos: Boca seca, rubor, palidez, tendencia a sudar, vértigos, cefaleas de tensión, pilo erección (pelos de punta).	X		X		X		
14	Comportamiento durante las conversaciones con pacientes o personal médico :(General y fisiológico). Tenso, no relajado, agitación nerviosa: manos, dedos cogidos, apretados, tics, enrollar un pañuelo; inquietud, pasearse de un lado a otro, temblor de manos, ceño fruncido, cara tirante, aumento del tono muscular, suspiros, palidez facial. Tragar saliva, taquicardia en reposo, frecuencia respiratoria alta, sacudidas energéticas de tendones, temblor, pupilas dilatadas, exoftalmos (proyección anormal del globo del ojo), sudor, tics en los párpados.	X		X		X		
	DIMENSION 2 : Depresión	Si	No	Si	No	Si	No	
1	ESTADO DE ANÍMO DEPRIMIDO	X		X		X		
2	SENTIMIENTOS DE CULPA	X		X		X		
3	SUICIDIO	X		X		X		

4	INSOMNIO INICIAL	X		X		X		
5	INSOMNIO MEDIO	X		X		X		
6	INSOMNIO TARDIO	X		X		X		
7	TRABAJO Y ACTIVIDADES	X		X		X		
8	INHIBICIÓN	X		X		X		
9	AGITACIÓN	X		X		X		
10	ANSIEDAD PSÍQUICA	X		X		X		
11	ANSIEDAD SOMÁTICA	X		X		X		
12	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GASTROINTESTINALES	X		X		X		
13	SÍNTOMAS SOMÁTICOS GENERALES	X		X		X		
14	SÍNTOMAS GENITALES	X		X		X		
15	HIPOCONDRIA	X		X		X		
16	PERDIDA DE INTROSPECCIÓN	X		X		X		
17	- PERDIDA DE PESO	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Estrés Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Imposibilidad de conciliar el sueño.	X		X		X		
2	Dolores de cabeza.	X		X		X		
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.	X		X		X		
4	Sensación de agotamiento o cansancio extremo.	X		X		X		
5	Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.	X		X		X		
6	Disminución del interés sexual.	X		X		X		
7	Disminución del interés por los hobbies	X		X		X		
8	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	X		X		X		
9	Disminución del apetito.	X		X		X		
10	Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).	X		X		X		
11	sensaciones dolorosas corporales.	X		X		X		
12	Dificultad y apatía para levantarse por la mañana.	X		X		X		
13	Sudoración y taquicardia.	X		X		X		

 ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia/Salud Mental): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Lizzie Paucar Villanueva

DNI: 40142742

Especialidad del validador: Mag. en Servicios de la Salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

2 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales							
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	X		X		X		
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	X		X		X		
3	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.	X		X		X		
4	El ambiente donde trabaja es cálido y se practica el respeto.	X		X		X		
5	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Experiencia o habilidad práctica							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	X		X		X		
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño clínico.	X		X		X		
8	Considera que La competencia profesional se mide por los años de experiencia.	X		X		X		
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	X		X		X		
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	X		X		X		
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente.	X		X		X		
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	X		X		X		
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo y/o gerencial.	X		X		X		
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	X		X		X		
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	X		X		X		
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción laboral							
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	X		X		X		
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	X		X		X		
19	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.	X		X		X		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	X		X		X		

 ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia/ Desempeño laboral):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: Lizzie Paucar Villanueva

DNI: 40142742

Especialidad del validador: *Docentes en Servicios de la Salud.*

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

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


CMI SANTA LUCÍA III
LIC. LIZIE P. PAUCAR VILLANUEVA
PSICÓLOGA
CPPS 17332

Firma Del Experto informante

2 de junio del 2021

ANEXO 20

TABLA DE EXPERTOS QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO.

Expertos	Apellidos y Nombres	Doctorado Maestría	Escalas Evaluar	a	Evaluación Cualitativa.
1	Janampa Acuña, Nerio	Doctorado En Administración	Hamilton. Cuestionario De Desempeño Laboral.		Aplicable. Aplicable.
2	Neyra Villanueva, Javier	Doctorado En Gestión Pública Y governabilidad	Hamilton. Cuestionario De Desempeño Laboral.		Aplicable Aplicable.
3	Paucar Villanueva. Lizzie.	Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.	Hamilton. Cuestionario De Desempeño Laboral.		Aplicable. Aplicable.

Confiabilidad De La Muestra Piloto.

Interpretaciones posibles para el coeficiente Alfa de Cronbach

Coeficiente Alfa α	Interpretaciones Es
$< 0,5$	inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota. Datos extraídos de George y Mallery (2003)

El Alfa para las preguntas de cada variable expresó los siguientes resultados:

Alfa de Cronbach sobre la variable Salud mental

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	44

El coeficiente Alfa expresó un valor de 0,790. Ello indica que las 44 preguntas sobre la variable Salud Mental poseen aceptable confiabilidad.

Alfa de Cronbach sobre la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,753	20

En relación a las 20 preguntas de la variable Desempeño laboral se aprecia un Alfa de 0,753, Por lo cual dichas preguntas poseen también aceptable confiabilidad.

ANEXO 22

Confiabilidad de la muestra piloto

Salud mental	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	44

El coeficiente Alfa expresó un valor de 0,790. Ello indica que las 44 preguntas sobre la variable Salud Mental poseen aceptable confiabilidad.

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,753	20

En relación a las 20 preguntas de la variable Desempeño laboral se aprecia un Alfa de 0,753, Por lo cual dichas preguntas poseen también aceptable confiabilidad.

Autorización del uso del instrumento. Escala de Hamilton de la depresión.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de Junio de 2021

Carta P. 192-2021-UCV-EPG-SP

SUPERIOR
WILMER ROBERTO VALVERDE VALVERDE
GERENTE ADMINISTRATIVO
Clínica Médico Dental Latina EIRL

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a NEYRA VILLANUEVA, ALCIRA SILVIA; identificado(a) con DNI/CE N° 10458842 y código de matrícula N° 7001255482; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UNA IPRESS PRIVADA-LIMA.2021

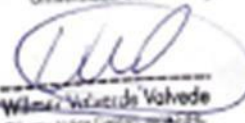
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Wilmer Roberto Valverde
Clínica Médico Dental Latina EIRL
GERENTE ADMINISTRATIVO

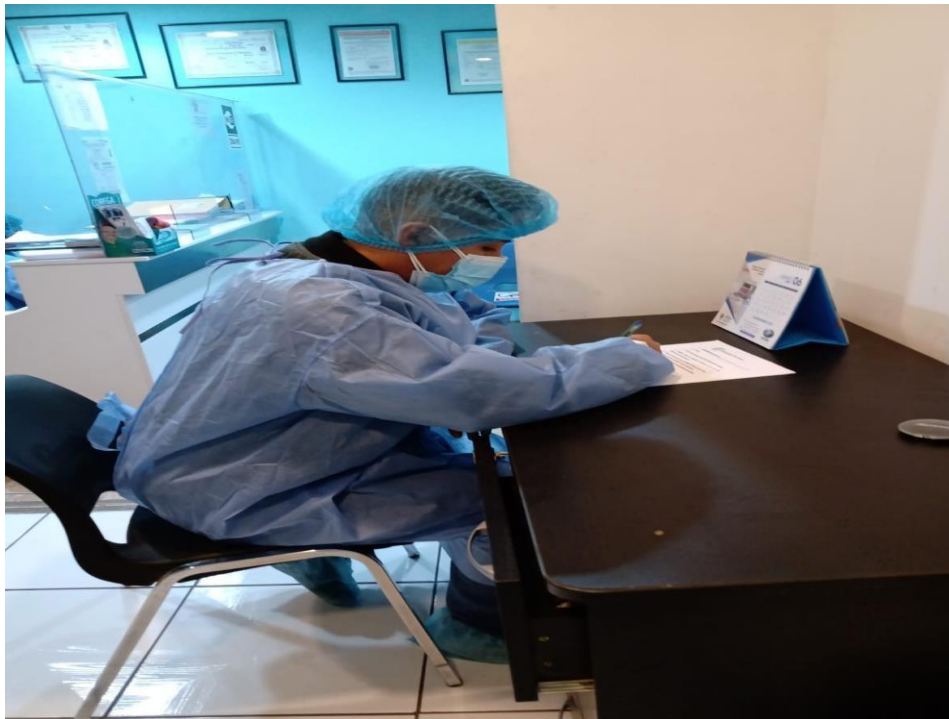
RECIBIDO
11/06/21

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

presencial



Evidencia fotográfica de la encuesta presencial.



ANEXO 27

Base de Datos: Variable Salud Mental

	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	EDAD	Grupo Profesional	Tiempo de Servicio	Regimen Laboral	Servicio donde Labora	DIMENSIÓN 1	DIMENSIÓN 2	DIMENSIÓN 3	DIMENSIÓN 4
1									
2	2	3	1	1	3	0	0	3	4
3	1	5	1	1	1	0	0	1	5
4	1	4	1	1	2	1	0	3	4
5	2	1	2	1	4	1	0	3	4
6	1	7	1	1	5	2	1	2	4
7	2	8	3	1	2	0	0	1	5
8	2	2	1	1		0	0	2	5
9	1	6	3	1	1	0	0	2	4
10	1	4	1	1	2	2	0	2	4
11	1	4	1	1	2	1	0	3	4
12	2	2	2	1	1	0	0	3	4
13	2	7	1	1	1	2	0	2	4
14	2	2	3	1	2	1	0	3	4
15	3	2	3	1	2	0	1	3	4
16	3	3	1	1	3	0	1	3	4
17	2	3	1	1	3	2	0	2	4
18	1	2	2	1	1	0	0	1	5
19	1	7	1	1	5	0	1	1	5
20	1	2	1	1	2	0	0	1	5
21	2	5	3	1	1	2	1	1	5
22	2	5	3	1	2	2	1	3	5
23	2	5	3	1	2	2	0	2	4
24	1	1	3	1	4	0	1	1	5



	C	D	E	F	G	H	I	J	K
25	1	6	2	1	1	2	1	1	4
26	2	7	1	1	5	1	1	2	5
27	2	7	2	1	5	1	0	1	5
28	1	8	3	1	2	1	1	3	5
29	2	1	3	1	4	0	1	2	5
30	1	8	3	1	2	2	1	2	4
31	2	4	2	1	2	2	0	2	4
32	1	3	3	1	3	2	1	2	4
33	2	6	1	1	1	0	0	1	5
34	1	6	1	1	1	0	0	1	5
35	2	3	1	1	3	0	1	3	4
36	1	1	2	1	4	2	0	2	4
37	2	3	2	1	3	0	0	1	5
38	2	5	3	1	2	0	0	1	4
39	2	7	3	1	5	0	0	3	4
40	1	4	3	1	2	1	1	2	5
41	2	8	2	1	3	1	1	2	4
42	2	1	2	1	4	2	0	2	4
43	1	3	1	1	3	1	1	1	4
44	1	7	1	1	5	2	0	2	4
45	2	1	2	1	4	1	0	2	4
46	2	6	3	1	1	0	0	1	5
47	1	6	2	1	1	0	0	1	5
48	1	1	2	1	4	1	0	2	4
49	1	1	1	1	4	2	1	2	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
4	Enuestado1	1	1	2	3	1	1	3	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
5	Enuestado2	1	1	1	5	1	1	1	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4
6	Enuestado3	4	1	1	4	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4
7	Enuestado4	1	1	2	1	2	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
8	Enuestado5	1	2	1	7	1	1	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
9	Enuestado6	4	1	2	8	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
10	Enuestado7	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4
11	Enuestado8	4	1	1	6	3	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
12	Enuestado9	1	1	1	4	1	1	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4
13	Enuestado10	1	2	1	4	1	1	2	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
14	Enuestado11	1	1	2	2	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
15	Enuestado12	1	2	2	7	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
16	Enuestado13	1	1	2	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	Enuestado14	1	2	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
18	Enuestado15	1	1	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
19	Enuestado16	1	1	2	3	1	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
20	Enuestado17	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4
21	Enuestado18	1	1	1	7	1	1	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
22	Enuestado19	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4
23	Enuestado20	1	2	2	5	3	1	1	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
24	Enuestado21	2	1	2	5	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
25	Enuestado22	1	2	2	5	3	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
26	Enuestado23	1	1	1	1	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	Enuestado24	4	2	1	6	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	Enuestado25	1	2	2	7	1	1	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
29	Enuestado26	1	2	2	7	2	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Enuestado27	1	2	1	8	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
31	Enuestado28	2	2	2	1	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
32	Enuestado29	4	1	1	8	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
33	Enuestado30	4	2	2	4	2	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4

ANEXO 28

Base de datos: Variable Desempeño Laboral.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																								
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.					
Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.	El ambiente donde trabaja es cálido y se practica el respeto.	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	Considere los grados o títulos para su desempeño clínico.	Considere que la competencia profesional se mide por los años de experiencia.	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	Es necesario que la enfermera se capacita periódicamente.	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo o gerencial.	Considere Ud. lo importante de la autonomía en la toma de decisiones.	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					7
5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2					8
6	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3					8
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3					9
8	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					8
9	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4					8
10	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4					8
11	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					9
12	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	1	2					7
13	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	1	2					7
14	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3					8
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3					8

DIM 1	DIM 2	DIM 3	VA DESEMPEÑO LABORAL
-------	-------	-------	----------------------

	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	3					89
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3					90
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4					91
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3					86
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					87
19	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2				84
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					87
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5					90
22	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	2	4	4	5	4	4	1	2					74
23	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	4	4	5	4	4	1	2					73
24	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3					82
25	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	4	4	5	4	4	1	2					73
26	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4					90
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4					92
28	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2					77
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4					95
30	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2					83
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5					93
32	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4					88
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3					90
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2					79
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3					93
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3					81
37	5		5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3					90
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4					90
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3					87
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4					94
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					98
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4					83
43	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2					84
44	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					76
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					87
46	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2					77

Base de datos: Variable Desempeño Laboral.



	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
44	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					87
46	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	2	2					77
47	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4					83
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					88
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					95
51	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	2	4	4	5	4	4	1	2					73
52	5	2	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	2					78
53	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	1	2					78
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3					86
55	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
56	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4					89
57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4					83
58	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
59	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2					83
60	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
61	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1					78
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3					87
63	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	1	2					75

Base de datos: Variable Desempeño Laboral.