



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral
del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Guevara Delgado, Alberto Emilio (ORCID: 0000-0001-6416-2701)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi esposa Ana, compañera y amiga, por el apoyo constante y ser parte del logro en las metas propuestas.

A mi hija Briana Isabella, por ser el motivo de mi constancia, esfuerzo y trabajo. Por ser ella la razón de no detenerme en la vida.

Agradecimiento:

A Dios que es el principio inagotable de toda sabiduría, por su protección y sus bendiciones, porque estuvo a mi lado de forma incondicional.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por ser parte de mi formación académica, a los docentes de cada experiencia curricular por sus conocimientos impartidos.

Al Mg. Jorge Vásquez Alva, por el apoyo y su paciencia en el desarrollo de la presente tesis, su profesionalismo y responsabilidad me permitieron culminar con éxito este proyecto.

A la Clínica Americana de Juliaca y al personal asistencial de la misma, por cederme su valioso tiempo y participar en esta investigación.

Índice

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	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	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Presentación de los resultados	20
4.2. Contrastación de hipótesis	37
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1 Pruebas de normalidad para la distribución de datos	20
Tabla 2 Respecto a la variable 1: Salud mental en el contexto de Covid 19.....	21
Tabla 3 Respecto a la dimensión 1: Miedo o preocupación.....	23
Tabla 4 Respecto a la dimensión 2: Agotamiento físico y mental.....	25
Tabla 5 Respecto a la dimensión 3: Factores estresores	27
Tabla 6 Respecto a la variable 2: Desempeño laboral.....	29
Tabla 7 Respecto a la dimensión 1: Relaciones interpersonales	31
Tabla 8 Respecto a la dimensión 2: Experiencia y habilidad practica	33
Tabla 9 Respecto a la dimensión 3: Satisfacción laboral	35
Tabla 10 Correlación significativa entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal	37
Tabla 11 Correlación significativa entre miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal	38
Tabla 12 Correlación significativa entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal.....	39
Tabla 13 Correlación significativa entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal.....	40
Tabla 14 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de ESMCC19..	58
Tabla 15 Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CDL.....	58

Índice de figuras

Figura 1: Salud mental en el contexto de la COVID 19	21
Figura 2: Miedo o preocupación	23
Figura 3: Agotamiento físico y mental.	25
Figura 4: Factores estresores	27
Figura 5: Desempeño laboral	29
Figura 6: Relaciones interpersonales	31
Figura 7: Experiencia y habilidad practica	33
Figura 8: Satisfacción laboral	35

Resumen

La presente investigación 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 la Clínica Americana Juliaca 2020. Metodológicamente fue de tipo de investigación básico, con un alcance temporal transversal-cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional-causal, de diseño no experimental u observacional. Su población estuvo conformada por el personal de la Clínica Americana Juliaca, con una muestra de 110 personas. Para la recolección de datos se empleo a encuesta, seguidamente nuestro instrumento fue modificado, donde empleamos un nivel de visión del estado mental en la situación del COVID- 19; y para la variable dependiente, se usó el cuestionario de Anabel Castillo, 2012. Asimismo, se obtuvo un Alpha Cronbach de 0,795 para la primera variable percepción de la salud mental en el contexto de la COVID 19 y de 0,830 para la segunda variable desempeño laboral. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman a través del Software estadístico SPSS 22. Se llegó a la conclusión de que, según la prueba de correlación, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho de Spearman = 0.666**, con respecto a la salud mental en el contexto de la COVID 19 y el desarrollo laboral donde señalan que la percepción de la salud mental en el personal se halla en un grado moderado con un 43,6%, mientras que el desempeño laboral se halla de igual manera en un nivel moderado con un 50,9%, pero para el objetivo específico 1 se evidencia una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho de Spearman Spearman = 0.682**. entre la dimensión miedo o preocupación y el desempeño laboral del personal. sin embargo, para el objetivo específico 2 se observó una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho de Spearman = 0.404**, entre el agotamiento físico y mental y el desempeño laboral del personal. Finalmente, para el objetivo específico 3 se demostró una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva de **Rho de Spearman = .549** entre los factores estresores y el desempeño laboral del personal.

Palabras clave:

Percepción de salud mental, desarrollo laboral

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between mental health in the context of COVID 19 and the work performance of the staff of the American Clinic Juliaca 2020. Methodologically, it was of a basic type of research, with a cross-quantitative temporal scope, with a descriptive-correlational-causal level, of non-experimental or observational design. Its population was made up of the staff of the Juliaca American Clinic, with a sample of 110 people. For data collection, a survey was used, then our instrument was modified, where we used a level of vision of the mental state in the situation of COVID-19; and for the dependent variable, the questionnaire by Anabel Castillo, 2012. Likewise, an Alpha Cronbach of 0.795 was obtained for the first variable perception of mental health in the context of COVID 19 and of 0.830 for the second variable work performance. The Spearman correlation coefficient was applied through the SPSS 22 statistical software. It was concluded that, according to the correlation test, identifying the existence of a significant correlation with p value = 0.000, which is <0.05 . and a positive correlation of Spearman's Rho = 0.666, with respect to mental health in the context of COVID 19 and job development where they indicate that the perception of mental health in staff is in a moderate degree with 43, 6%, while job performance is also at a moderate level with 50.9%, but for specific objective 1 a significant correlation is evidenced with p value = 0.000, which is <0.05 . and a positive correlation of Spearman's Rho Spearman = 0.682. between the fear or concern dimension and the work performance of the staff. however, for specific objective 2 a significant correlation was observed with p value = 0.000, which is <0.05 . and a positive correlation of Spearman's Rho = 0.404, between physical and mental exhaustion and staff job performance. Finally, for specific objective 3, a significant correlation was demonstrated with p value = 0.000, which is <0.05 . and a positive correlation of Spearman's Rho = .549 between stressors and staff job performance.

Keywords:

Perception of mental health, job development

I. INTRODUCCIÓN

La salud mental es el núcleo del proceso de intervención de promoción y prevención primaria, su definición debe incluir valores culturales, incidir en el medio ambiente y basarse en la coordinación de todos los representantes que integran la red, comprender la salud mental en calidad de construcción colectiva, admitir y examinar acerca de la función que obtienen en su totalidad los que intervienen de este procedimiento: individuos, profesionales, comunidades, entidades, etc (Heredia, 2015).

Por lo cual el tema del impacto de la salud mental es una preocupación constante en el campo de la salud siendo así que la salud mental de los personales de salud necesite mayor cuidado: asimismo se ha informado que la gran mayoría de las personas sufre de depresión 50.4%, insomnio 34.0%, ansiedad 44.6% y estrés 71.5%. Ciertos países, como Argentina, México y la OPS, han difundido ciertas recomendaciones y tomado actuaciones para preservar la salud mental de los colaboradores quienes forman parte de la red. (Stamini, et al. 2020). Además, que, en nuestra sociedad, una de las creencias más conocidas es que el ciudadano que se sienten bien o cómodo en el ambiente laboral se desempeñan mejor y vienen hacer más productivos. De igual manera, existen pocas herramientas que puedan aclarar la relación entre las responsabilidades de un socio y el propósito de la organización (Rodríguez & Bakker, 2018).

En beneficio de la pandemia de “COVID-19”, el personal de la salud enfrenta muchos desafíos. Entre ellos, conocemos tres desafíos básicos: derivados del rápido desarrollo del proceso pandémico y las enfermedades iniciales que ocurren en respuesta a las emergencias; los procedimientos de salud son esenciales para resolver la salud pública. La importancia del problema es muy inestable debido a la respuesta social del pánico a la incertidumbre (Horton, 2020).

Así mismo en el Perú las problemáticas de salud mental han pasado a incrementarse a gran escala, de acuerdo el informe del “MINSA”, para el año 2015 se alcanzaron 468.623.00 situaciones de acontecimientos asociados con la “salud mental”, porcentaje que para el año 2016 básicamente se ha aumentado el doble a 980.660 informes; adicionalmente, se considera que este número es mucho más sobresaliente, ya que por la carencia de especialistas no se logra contrarrestar (Ministerio de Salud, 2016).

Las precauciones de salud pública, como el aislamiento social, hacen que los individuos lleguen a sentirse alejados y solos, y pueden elevar el estrés y la ansiedad. La circunstancia presente de emergencia puede ocasionar problemas de salud mental en una proporción de la población. (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Lo cierto es que al igual que la repercusión de COVID-19 entre el personal médico de los estados analizados es mayor, esta población se encuentra bajo mayor presión y por ende se espera una repercusión negativa más grande. En términos de salud mental, tienen una superior carga de trabajo y se enfrenta a enormes cambios en las funciones del lugar de trabajo y el trabajo diario. A veces tienen que tomar decisiones difíciles, como priorizar el tratamiento; no hay duda de que son más susceptibles a las enfermedades infecciosas y les preocupa que las enfermedades infecciosas se puedan transmitir. A la sociedad familiar y otras condiciones” (Valenzuela, 2020).

Por otro lado, el desempeño del trabajo realizado en hospitales y clínicas también se ve afectado, porque la labor de los trabajadores de salud no es solo una directa atención de los pacientes COVID-19. Sus labores también incluyen la asistencia de la salud de los sujetos mediante las actividades de educación, promoción y prevención; asimismo de su trabajo diario en clínicas, hospitales y comunidades, también realizan cosas como identificar casos, encontrar sus contactos, realizar y analizar tareas como las pruebas de diagnóstico, y esto significa una disminución en el desempeño laboral (Stamini, et al. 2020).

Seguidamente no se debe disminuirse o menospreciar la salud mental de la salud física de un trabajador, ya que es muy importante cualquiera de estas (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

Por otro lado, las infecciones ocasionadas por COVID-19 siguen creciendo drásticamente. En el 2020 hasta el 30 de abril, solo cuatro meses después del primer caso dado, el COVID-19 ha llegado a infectar a 3,090,445 individuos a nivel mundial ya han ocasionado 217,769 muertes. En este punto, el gobierno está trabajando duro para evitar la infección entre los ciudadanos con una menor movilidad (Suarez, et al. 2020).

Por lo tanto, COVID-19 es un problema de salud pública y los profesionales médicos deben involucrarse y ser conscientes de este fenómeno.

En la Clínica Americana Juliaca trabajan profesionales de la salud que no están

relacionados con el tema. Por lo que podemos señalar que esta investigación es de una trascendencia muy importante porque entiende la salud mental en el ámbito del COVID-19, a los de diferentes profesionales de la salud, quienes laboran en clínicas específicas en el campo establecen relaciones laborales.

Bajo las condiciones investigativas expuestas se planteó como problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la Salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020?

Con base en el contenido explicado y partiendo del enfoque conceptual de la presente investigación, por lo cual el fin de este análisis es examinar el corpus teórico del área temática bajo las nuevas condiciones de existencia impuestas por el fenómeno COVID-19. Desde un punto de vista práctico, la investigación determinará la relación entre el impacto de la salud mental y el impacto del COVID-19 en el desempeño laboral y el aislamiento social. Otros métodos de investigación para verificar y probar sus resultados. Desde la perspectiva de la sociedad médica, el estudio permitirá evaluar la salud mental de los profesionales de la clínica que afectan el desempeño laboral durante la pandemia.

Seguido a ello, el estudio, se planteó por el objetivo General: Determinar la relación que existe entre la Salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020. Los objetivos específicos fueron: a) Evaluar la relación que existe entre el Miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020; b) Determinar la relación que existe entre el Agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020 y c) Determinar la relación que existe entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020 Y, la hipótesis inicial es “La Salud mental en el contexto de la COVID 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020”.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se exponen aquellos reportes de los estudios e investigaciones que se han realizado sobre el área temática de la salud mental en el contexto del COVID-19, debido a que no se han encontrado muchos reportes, en cambio por parte de la variable de desempeño laboral en el sector salud se encontró diversos autores a nivel mundial que se han dedicado a determinarlo ya que nos permiten así analizar y discutir nuestros propios resultados.

Respecto a los reportes de investigaciones, tenemos el trabajo Lozano (2020) quien desarrollo un estudio titulado “El impacto de la epidemia de coronavirus (COVID-19) en la salud mental de los médicos y de la población en general en China”. En un estudio llevado a cabo en China, se llegó a notar que el índice de ansiedad de los colaboradores de salud, vino hacer de 23.0%, seguidamente el índice de ansiedad de las mujeres era superior que la de todos los hombres y el índice de ansiedad de las “enfermeras” era incluso superior que la de todos los “médicos”. De manera similar, en toda la población china, se pueden observar el 53,8% de resultados psicológicos fueron de “moderados a graves”; asimismo el estrés de “moderado a también severo” es del 8%, los síntomas de ansiedad son el 28,8% y los síntomas de depresión son el 16,5%. Componentes relacionados con un efecto psicológico elevado y altos síntomas de ansiedad, estrés y depresión son más mujeres, los estudiantes tienen síntomas físicos muy especiales y poca comprensión de su propia salud. La pandemia planteó con éxito el desafío de prestar más atención al estado mental de los mismos colaboradores sanitarios y de la gente corriente. Por tanto, el uso de instrumentos breves para detectar problemas de salud mental y ser verificados en nuestras ciudades será de gran utilidad para el próximo desafío de salud pública que enfrenta nuestro país.

De la misma forma Ramírez, et al. (2020) realizaron una indagación titulada “Las consecuencias de la pandemia del covid-19 en la salud mental relacionadas con el aislamiento social”. Esta pandemia, conocida como Coronavirus 2019 (COVID-19), es una emergencia de salud pública muy fuerte y de gran intranquilidad a nivel mundial. El siglo XXI se ha visto afectado a gran escala y sin precedentes, hoy llega a representar uno de los más grandes desafíos en salud mental. En este ámbito, podemos señalar que es muy esencial que las instituciones de salud mental incentiven tácticas que nos faculten responder con habilidad inmejorable y poder

brindar apoyo a todos los colaboradores de la salud y a las poblaciones más afectadas, con el único propósito de Puede reducir el impacto en aspectos psicológicos y síntomas mentales. La razón por la que este artículo es deliberado es que su propósito es probar que el aislamiento social que puede ocasionar la pandemia "COVID-19" tiene una repercusión en el estado mental de los habitantes urbanos.

Por su parte Pozo (2018) realizó un análisis titulado "Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: caso del área administrativa de Revestisa Cía, Quito". El método fue descriptivo cuya población fueron 26 personas, se le aplicó el ISTAS 21 (instrumento utilizado para medir el riesgo psicosocial) de la misma forma que los indicadores de rotación gestionados al interior de la entidad se utilizan para el siguiente análisis. Con el propósito de determinar si existe riesgo psicosocial se utiliza el siguiente "cuestionario ISTAS 21" para pequeños emprendimientos, el cual medirá seis dimensiones psicosociales, como lo que tenemos: necesidades psicológicas, trabajo activo y progresos beneficiosos para el desarrollo, inseguridad, La calidad del apoyo y el liderazgo social, la existencia dual y el respeto. Una vez analizado el cuestionario para la próxima vez, la interpretación de los resultados señalará claramente que las necesidades psicológicas; la denominada inseguridad y la autoestima son los fundamentales riesgos sociales y psicológicos a los que se encuentran altamente exhibidos como colaboradores, por lo que confirmamos esta hipótesis. Esto sugiere que los componentes del riesgo psicosocial, como necesidades psicológicas, autoestima e inseguridad, repercuten en el rendimiento y rotación de todos los personales de Revestisa Cía. Sociedad de responsabilidad limitada.

Gómez & Calderón (2017) en Colombia ejecutaron un estudio titulado Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable". Esta revisión surge de una contribución al estudio de "Ciertas praxis profesionales en la instrucción superior en "ciencias sociales": acceso y formación para las condiciones laborales y también de vida en el "siglo XXI". Los resultados del análisis evidencian que la legislación colombiana tiene como objetivo mejorar y crear el autocuidado, la promoción y prevención de la vida, y la visión de atención a todos los accidentes y enfermedades ocupacionales; asegurando así mejores condiciones laborales y una atención interdisciplinaria más adecuada y mejor.

Asimismo, Mejía et al. (2020), realizaron una investigación acerca de los “Factores asociados al fatalismo ante la COVID-19 en 20 ciudades del Perú en marzo 2020”. El método fue transversal, analítico multicéntrico, por medio de una encuesta que se validó, con un Alpha Cronbach (0,78), a través de un muestreo de 2.466 individuos en 20 regiones de Perú, evaluó la letalidad de toda la pandemia. Velocidad. 7 preguntas se consideran significativas según el análisis estadístico realizado por cada ciudad ($p < 0,05$). Resultados: Entre los 2.466 encuestados, el 36.0% se deprimiría, el 26.0% pensó que moriría, el 17.0% dijo que era una prueba del fin y el 9.0% lo haría muy fatal. decisión. La frecuencia del diagnóstico es baja, con cinco sentidos y un ateo de 2 puntos. Conclusión: Ante la pandemia del COVID-19, encontrar demasiadas ideas en la ciudad es dificultoso.

Del mismo modo, Laqui (2019) investigó en la ciudad de Arequipa acerca de la “Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud”. Esta investigación incluye estudios observacionales transversales. La encuesta se realizó a 131 trabajadores que utilizaron la escala de “estrés laboral” y la escala de desempeño laboral de la denominada OIT/OMS. Resultados: el 67.1% de los laboradores eran féminas, el 47.3% eran solteros y el 48,85% no tenían hijos. Por profesiones, la proporción de personal de enfermería es la más alta, con el 32,1% de las ocupaciones, seguida de las enfermeras, con el 22,9%, y el personal estable con el 47,3%, con edades abarcadas entre los “21 y 28 años”, y el periodo de servicio es del 29,8%. De 0 a 5 años es 51,1%. Los niveles de estrés de los trabajadores son altos, 3.82%, 71.76% y 24.43%, respectivamente, y los niveles de desempeño son altos, 87.79%, 12.21%, respectivamente. Tienen un elevado grado de presión acerca del “desempeño laboral” y el puntaje de Pearson es -0.44. Su impacto negativo.

Asimismo, Quispe (2019) realizó una investigación cuyo título fue “Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019”. El método que uso fue una encuesta de cuestionario, y las herramientas sugeridas son la escala UWES y el cuestionario de desempeño laboral solo para 22 personas. De tal manera estos datos se aplicaron en la estadística inferencial y así se llegó a los resultados que se quiso obtener donde indican lo siguiente: 1) 50% tuvieron edades entre los 29 a 35 años de un 95.5% fueron de sexo femenino, casados un

50%, 27.3% fueron técnicos en enfermería y 27.3% fueron enfermeros donde solo el 63.6% tuvo de 1 a 10 años que estuvieron laborando mientras un 81.8% fueron nombrados, 2) En cuanto a engagement: con un nivel bajo de 4.5%, 13.6% tuvo un nivel medio mientras tanto embarcando con un porcentaje de nivel alto de 81.8%, El 54,5% del personal profesional de enfermería tenía un nivel alto y el número total de personal técnico tiene un nivel alto. 3) Rendimiento laboral: 95,5% alto, 4,5% medio. Entre el personal profesional de enfermería, el 68,2% del personal de enfermería tenía un grado superior y el 27,3% de los trabajadores técnico tenía un grado superior. 4) El 95.5% que mostró un alto desempeño laboral asimismo de compromiso, y el 4.5% mostró un desempeño laboral moderado y el 4.5% un alto grado de compromiso y baja participación. Conclusión: La mayoría de las personas tenían un alto grado de engagement, seguidamente el total de la fuerza laboral técnica posee un elevado grado profesional y más de la mitad llegan a tener también un nivel elevado. Por tanto, el rendimiento laboral de la mayoría de los profesionales es muy elevado. Existe una vinculación fuerte y directa en medio de la participación y desempeño laboral.

Carbajal & Nery (2018) en Lima investigo acerca de “Salud mental y calidad de vida del personal del Centro de Esterilización del Hospital Julio Cesar Demarini Caro de Chanchamayo en 2017”. La metodología que empleo el investigador fue de un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, corte transversal, de tal manera la muestra fue compuesta por el personal de dicha entidad; la técnica que empleó fue la recolección de datos donde las encuestas que se realizaron fue a través del cuestionario, CVT-GOHISALO donde hizo el examen de la calidad de vida y la GHQ-12 de Goldberg que evaluó la salud mental de todo el personal, dado a la veracidad sus resultados se evidenció que más del 73% (n=11) de la población tiene ausencia de psicopatología, 53%(n=8) de la población presento un nivel promedio y por último el 43% (n=7) presentó un nivel alto.

Por último, Sánchez (2018) realizó un estudio “Salud mental positiva y desempeño laboral de los usuarios del Centro de Salud Villa los Reyes en Callao-2018”. La metodología que empleo fue cuantitativo, correlacional. no experimental. La población fue de 71 usuarios y de esta manera se ejecutó la recopilación de información mediante la encuesta que elaboro el investigador de la variable de salud mental, adecuada de Lluch (1999) y la ficha de observación de desempeño

laboral que fue adecuada por Gilbert (2003). Donde los resultados que se obtuvieron lograron evidenciar que hay una relación considerable de 0.069 de manera débil entre las variables. Concluyendo así que ambas variables que estudio estuvieron directamente relacionadas entre sí de manera positiva muy débil. Por lo que se dijo que a mejor salud mental conveniente fue el desempeño laboral de todos los usuarios internos.

En estos estudios se hace referencia y definición a la “salud mental general” y la “salud mental” en el ámbito de COVID-19, así como a las instituciones de salud de desempeño laboral.

A partir de la perspectiva biomédica, la salud mental fue de sustentación monista biológica, en el que el espíritu se disminuye a procedimientos biológicos. Por tanto, el carácter, la conducta, la emoción y el pensamiento están determinados por razones físicas. (Rogers & Pilgrim, 2010). Suponiendo que la actuación mental es provocada por nuestra mente, por lo que la salud mental puede reducirse a uno de los capítulos sobre salud física. El concepto biomédico de salud mental se caracteriza porque el eje de identificación con la enfermedad mental como salud mental es prominente. Esto es especialmente evidente en muchas encuestas tituladas "Salud mental", en las practicas, la encuesta involucra la epidemiología de los trastornos mentales o su terapia, aunque este no es el caso, desarrollar recomendaciones como punto de partida, así como las que definen el Ministerio de Salud de Canadá y la Organización Mundial de la Salud, que se aglutino al concepto beneficioso de salud mental (Diego, et al. 2011).

En este sentido interviene con una función principal el enfoque del tratamiento asistencial a la salud mental en la comunidad, estas como el apoyo, ciertas reglamentaciones, una profunda confianza social, así como programas, que favorezcan la colaboración conjunta, a favor del individuo y de la colectividad.

Adicionalmente intervienen las supervisiones médicas y farmacológicas que en los casos de la salud se soliciten. Fomentando en los procesos clínicos de análisis, supervisión médica, abordaje psicoterapéutico, monitoreo y recuperación. Llevando a cabo el ciclo de asistencia integral en fundamento a la labor Psicológica y Médica (Pisani, 2018).

Desde un enfoque intersectorial en el fomento de la salud psicológica, está rotundamente concretada por los claves que vienen hacer sociopolíticas, así como

económicas de nuestra salud. En otras palabras, al incidir encima de los especificadores de la salud, como la optimización del nexo social, el garantizar que no exista discriminación, así como la temida agresividad, y la variación en el sitio de empleo y el área física, por lo cual no conseguirá con el solo acto del área de salud, mas más bien mediante de un punto de vida que es inter sectorial. Asimismo, la perspectiva multidisciplinaria que abarca la indagación, como en la política y la denominada práctica en el oficio, instrucción, justicia, soporte social, bellas artes, recreación y el entorno compuesto, procura potenciar la salud psicológica mediante de una amplia aportación y conexión social (Organizacion mundia de la Salud, 2004).

La OMS, califica 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 pasamos a lo largo de nuestra existencia, podría laborar eficaz y efectivamente, así como también esta apto para ejecutar una contribución a su población” (Organización Mundial de la Salud., 2004).

La operación de los ámbitos psíquicos, físicos, así como del ámbito social vienen hacer autónoma (Salazar, 2020). Otra definición de la salud psíquica enmarca a la habilidad de adecuarse al cambio, y enfrentar a la inestabilidad, instituir vínculos satisfactorios con los demás miembros de la población y hallar un significado a nuestra existencia (González, 2016).

La OPS señala y enmarcar a la salud psíquica como la condición de satisfacción que faculta a toda persona sacar a relucir su capacidad, luchar contra de las dificultades frecuentes de la existencia, ejercer un trabajo provechoso y fructífero, así como prestar ayuda a su población (Fiestas & Piazza, 2014).

Este tipo de salud es un área grande e interdisciplinario que adquiere contribuciones de distintas materias (psicología, economía, enfermería, psiquiatría, sociología, etc.) (Ovidio, et al. 2016).

Por lo cual especificar el concepto preciso de “Salud Mental” es un elemento complicado en el propósito, que no subsiste una barrera apreciable entre lo que viene hacer salud y lo enfermizo, por otro lado, con el pasar de los años, la noción de salud psíquica ha progresado exponiendo alteraciones de acuerdo a la temporada, así como también a las dimensiones del servicio de salud de ese instante (Ovidio, et al. 2016).

Según las dimensiones de la variable se puede visualizar las subsiguientes:

- Dimensión de miedo y la angustia, los que vienen a ser sensaciones que logren entrar en nosotros en condiciones de desasosiego como la que nos hallamos padeciendo con la pandemia, ya que esta se ha ejecutado en un ámbito de internamiento y con trasformaciones en nuestra manera de vivir entre nosotros; empezando del alejamiento corporal, hasta la labor remota (Salazar, 2020).

La ansiedad, viene hacer una reacción emocional hallada en el sujeto frente a condiciones captadas o comprendidas como intimidantes o de manera peligrosa, a pesar que en la realidad no se logran ver de esa manera, este modo de responder hace que la inquietud o angustia sea perjudicial porque es desmesurada, así como habitual.

En un sondeo ejecutado por el Minsa y OPS destaca que el 70% de un promedio de 58.116 peruanos muestran síntomas vinculados a estar deprimidos y ansiosos (Salazar, 2020).

- Dimensión del agotamiento físico y mental se relaciona concretamente a los problemas en el ámbito laboral y no debería emplearse para exponer historias en otros ámbitos de la existencia. Por lo cual esta cualidad podría pasar inadvertida en los laboradores, integrando a los individuos que realizan sus actividades de la salud, resultante de las tensiones en su labor, la regulación de que se practique la explotación en el trabajo (Salazar, 2020).

Seguidamente el agotamiento mental, radica en el entorno de la pandemia de COVID-19, en medio de las fundamentales agrupaciones del personal de esta área con repercusión en su salud, se hallan estos sujetos relacionados de manera directa con en la diagnosis, medicación, así como cuidar de estos sujetos perjudicados por el COVID, las féminas y los enfermeros. Los mencionados conjuntos suelen tener superior probabilidad de padecer estas condiciones (Salazar, 2020).

- Dimensión factores estresantes, son nombrados de esa manera ya que vienen hacer básicamente los motivos por los que el estrés puede incorporarse a cada vida después de que especificados componentes ocasionen esta repercusión existen varios factores de estrés que vienen hacer los más habituales y que

provisionalmente son los que pueden causar mucho más perjuicio (Salazar, 2020).

Seguidamente el estrés laboral podría producir inconvenientes de salud, así como también podría incrementar los índices de perjuicios y colisiones en su labor. Ciertos posibles factores de estrés laboral son el excedente de labor, la carencia de aclaración en el procedimiento, periodos escasamente realistas, carencia de adopción de dictámenes, falta de seguridad en la laboral, condición de confinamiento para el empleo, mucha vigilancia, así como situaciones no capacitadas para el cuidar a los niños emanadas del desempeño laboral (Salazar, 2020).

Ahora bien, basándonos en la variable del desempeño laboral, podemos indicar que el personal sanitario, ya que viene hacer la columna para potenciar la evolución de las áreas de salud, así como para la comunidad en distintas épocas de la vida. Con el objetivo que se consiga una realización eficiente se necesita, de una perspectiva competitiva. Lo cual viene hacer una actual visualización de las vinculaciones en medio de la formación y laboral. Esta noción excelente de desempeño, conjuntada e incorporada a la capacidad correcta de los servicios, conlleva a presentar el análisis del desempeño laboral como un procedimiento continuado de análisis excelente trabajo en la atención, que destruye los sistemas exclusivamente educacionales, y la conecta con la obligación a la entidad, como contestación a los menesteres de la población; en un procedimiento dinámico e integrador de problematización permanente, que conduce las actuaciones a establecer en los procedimiento constantes de instrucción y mejoramiento en salud (Salas et al. 2012).

En ese sentido Chiavenato (2007), señalo que el desempeño es 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.

Seguidamente la OPS constato que “el adecuado desempeño de los sujetos, indicando que es elemental ya que incide de modo inmediato en la disipación en las actividades de la salud y no dejando de lado a la tan apreciada comunidad. Entonces se comprende por apropiado el desempeño a lo que un sujeto ejerce de manera coherente y tomando en cuenta lo que necesitan los demás, además que

esta sea justo y eficiente, para de esa manera conseguir muchos excelentes efectos” (Organización Panamericana de Salud, 2016).

Otros autores como Milkovich y Boudrem tienen en cuenta otro conjunto de características personales, que incluyen: la capacidad, habilidades, necesidades y cualidades para interactuar con la naturaleza de llevar a cabo sus actividades laborales y la organización para crear actitudes que puedan incidir en los cambios y resultados sin antecedentes en la organización. (Milkovich & Boudrem, 2014), por lo cual el desempeño de los colaboradores de la organización, e involucra las relaciones profesionales e interpersonales que se establecen en el cuidado integral del personal de la organización.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral encontramos a:

- La relación interpersonal que es toda forma de interacción entre individuos y también se basa de la capacidad de todo sujeto para vivir en el entorno social más cercano a él. La relación profesional de la salud con el paciente es una relación excepcional. No es superficial, pero tampoco íntimo. Por estar entre los dos, el puesto del profesional de la salud varía en función de su personalidad y necesidades. Esta es una relación individual, no una relación colectiva (Chamorro, 2017).
- Experiencia o capacidad práctica, que se fundamenta en los conocimientos y actitudes obtenidos y expresados en forma de talentos, y las personas que se comprometen con el entorno laboral demuestran la capacidad para lograr resultados sobresalientes en el entorno. El talento reside en la capacidad de conocer y transmitir nuevas habilidades con el fin de buscar un impacto bueno en el ambiente organizacional (Chamorro, 2017).
- La satisfacción laboral señala que se alude al comportamiento de un sujeto hacia el trabajo, en esta actitud, esta tendencia psicológica producirá sentimientos positivos entre los trabajadores. Del mismo modo es el sentimiento que experimenta un individuo al conseguir un equilibrio entre un requerimiento o un conjunto de necesidades y el propósito o propósito de reducir la demanda, es decir, la actitud del colaborador hacia sus labores diarias. Esta actitud está basada en los valores y creencias que ha desarrollado en su propio entorno laboral, y está determinada por las características actuales del puesto y su comprensión de los conceptos de los trabajadores (Chamorro,

2017).

Actualmente no hay investigaciones sobre el “impacto emocional” de esta pandemia en los países de Latinoamérica. Pero, en Perú, la epidemia del nuevo COVID-19 podría colocar en alerta nuestro dispositivo de salud. Esta condición obligará al estado a dictar un “estado de cuarentena”. Asimismo, llegara a tener un impacto negativo psicológicamente en los colaboradores de la salud y los individuos más vulnerables, provocando estrés, aburrimiento, miedo, frustración, confusión, enfado, preocupación, soledad, estigma, depresión, ansiedad, desesperación, culpa y suicidio (Brooks, et al. 2020).

El surgimiento de (SARS-CoV-2) en China; inicialmente genero una alerta y estrés en medio de la población global. Por lo que puede decir que el miedo de la salud se podría manifestar por su “primera aparición” e “incertidumbre”. Ya que continuamente muchos más pacientes y sucesos inseguros han generado una inquietud pública acerca de la pandemia. La información y cuentos erróneos en los “medios de comunicación” y también en las “redes sociales” exacerban el miedo, y la información errónea y los malentendidos de la información relacionada con la atención médica a menudo exacerban este miedo (Bao, et al. 2019). Posterior a que China manifestó el estado de emergencia; un análisis evidencio que las formas de pensar negativas (como son la ansiedad, enojo, escandalo y frustración) empezaron a crecer y los pensamientos positivos (satisfacción y también la alegría) se redujeron. Esto alcanzo a generar una actuación no estable entre los sujetos, que viene hacer un acontecimiento ordinario, ya que existen demasiadas suposiciones acerca del modo de contagio y la rapidez de esta afección, no obstante, no existe un método de medicación clara. Adicionalmente, existe la probabilidad de que el aislamiento incrementa por lo que también aumentaran los problemas psicológicos y espirituales ya que estos muchas veces se deben fundamentalmente al distanciamiento entre cada uno de los individuos. Es entonces que donde se carece de comunicación, es más razonable que ocurra o empeore la ansiedad y la depresión (Huarcaya, 2020).

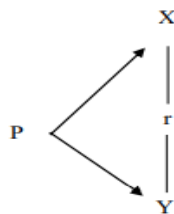
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La actual investigación es básica de tipo descriptiva-correlacional y su propósito consiste en no tocar ninguna de las variables de un estudio, simplemente se encarga de describir hechos que ocurren entre las dimensiones ambiente laboral y la satisfacción laboral para identificar las correlaciones entre ambas (Hernandez, 2019).

En cuanto a su diseño es no experimental de corte transversal con evolución de algunos grupos (no intactos), la cual es descrita por Hernández quien define la evolución de grupo a los estudios que evalúan cambios ocurridos a través del tiempo en subgrupos que están vinculados con alguna característica en común.

El presente diseño de investigación se puede constituir en un gráfico de la manera próxima:



Dónde:

P = Población

X = Variable Salud mental

Y = Variable de desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable 1: Salud mental en el contexto de la COVID 19**

Definición conceptual

Consiste en un bienestar emocional-psicológico, fruto de la interconexión entre el ambiente y la demostración de las distintas capacidades humanas, como por ejemplo las personas, grupos y comunitarias que forman parte de alguna sociedad (Organización Mundial de la Salud., 2004).

Definición operacional

Para la variable salud mental se calificó según las siguientes dimensiones de: Miedo o preocupación, Agotamiento físico/mental y factores estresores.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Definición conceptual

Es el rendimiento de una persona que trabaja dentro una institución u organización, que manifiesta el empleador al realizar sus labores y trabajos que le obliga realizar su puesto en el ámbito laboral con una gran trabajo y satisfacción laboral (Organización Panamericana de Salud, 2016).

Definición operacional

Para la aplicación del desempeño laboral se calificó mediante las dimensiones de: relaciones interpersonales, experiencia/habilidad practica y satisfacción laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Diaz (2018) aclara que también es llamado universo consiste en cualquier conjunto esto podría ser un grupo organismos, personas (u objetos) que perciban alguna característica, elemento, cualidad común que sea observable.

Nuestra población fue aproximadamente 110 los profesionales de las diferentes áreas en la Clínica Americana de Juliaca, 2020 en la época que vivimos hoy en día con el COVID-19.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Profesionales del sector salud que laboran en la Clínica Americana de Juliaca que están presentes en el periodo de esta enfermedad que vamos pasando por el COVID – 19.
- Trabajadores de salud que acepten formar parte de este estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de la salud que no aceptan intervenir en el análisis.

Muestra

Según Hernández (2018) indicó que, en esencia, es un subgrupo, elementos

que forman parte de ese grupo determinado por su perfil, naturaleza y características al que llamamos muestra.

Nuestra muestra estuvo integrada por 110 profesionales del sector salud de la Clínica Americana, Juliaca.

Muestreo

Para las variables se realizará un muestreo no probabilístico, por asignación estratégica o interés, correspondiente al “100% de la población” en estudio.

Unidad de análisis

Los trabajadores de las diferentes áreas de la Clínica Americana de Juliaca, 2020 en momentos de esta epidemia que vamos atravesando por el covid-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la encuesta ya que esto son procedimientos e instrumentos mediante el cual se va a recolectar los datos que se necesitan, con el objetivo de contrastar las hipótesis. (Palomino, et al. 2017) la cual es muy conocida en el ámbito sanitario para realizar investigaciones al caracterizarse por ser más ágil y eficiente al momento de recopilar información.

El instrumento, por su parte, Rodríguez menciona que “son métodos, maneras mecanismos y herramientas que se usan para poder consignar, registrar las observaciones que se presentan”. (Duarte & Parra, 2012) , nuestro instrumento fue modificado por el autor donde el utilizará un nivel de visión del estado mental en la situación del COVID– 19, Escala validada para ser usada en el personal de salud. Con quince preguntas se indaga acerca de la percepción que tienen los laboradores de salud acerca de su “salud mental” que va atravesando la pandemia clasificándose en las siguientes dimensiones: Miedo o la preocupación, Agotamiento físico y mental y Factores estresores.

Y para la variable dependiente, se usó el cuestionario para determinar el desempeño laboral, elaborado por el autor Anabel Castillo Atau 2012 y ejecutado en la investigación con el título Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el H.N.V.L.H. Diciembre, 2012”. Este instrumento está conformado por 20 ítems de valorización ordinal, cuyo propósito tiene medir las dimensiones de las relaciones interpersonales, conocimiento, trayectorias,

capacidades y satisfacción laboral.

Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento se realizó adaptando al sector salud mental dentro del ámbito de la COVID-19 que vamos pasando muchas personas y desempeño laboral del personal, con el perfeccionamiento consecutivo, para luego ser validado a través de la validación de contenido por análisis factorial por 3 jueces expertos. (Anexo 3)

En este estudio para conocer la confiabilidad del instrumento se ha optado por: Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, coeficiente con los siguientes valores entre 0-1, donde podemos observar que 0 es confiabilidad nula, pero 1 representa la confiabilidad general (Valderrama, S, 2015).

Proponen las siguientes recomendaciones:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados: Se usó el software estadístico SPSS. La opción de análisis de confiabilidad de Analiza la información. El resultado de este instrumento fue:

- Estadísticas de fiabilidad de la variable 1: Salud mental en el contexto de la COVID 19.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	15

Asimismo, en cuanto a la confiabilidad se obtuvo un puntaje de 0,782 en la dimensión 1, seguidamente se obtuvo una cifra de 0,663 para la dimensión 2, finalmente se obtuvo un puntaje de 0,740 para la tercera dimensión. (Anexo 5)

- Estadísticas de fiabilidad de la variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,961	20

Asimismo, en cuanto a la confiabilidad se obtuvo un puntaje de 0,801 en la dimensión 1, seguidamente se obtuvo una cifra de 0,927 para la dimensión 2, finalmente se obtuvo un puntaje de 0,897 para la tercera dimensión. (Anexo 5)

3.5. Procedimientos

- Se solicitó una carta de presentación a decanatura a la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para dar inicio a todos los trámites correspondientes para la ejecución.
- Se entregó la carta de presentación a la dirección de la Clínica Americana de Juliaca la que permitió aplicar la presente investigación.
- Se coordinó con el profesional encargado de cada área de la Salud, para la aplicación de los cuestionarios.
- Seguidamente se entregó el instrumento en forma personal a cada uno de los profesionales de las diferentes áreas, indicando su carácter de anónimo, con el fin de obtener respuestas verídicas.
- Se evaluó al personal de Salud de dicho Clínica, dándoles previamente una breve explicación sobre las interrogantes y respuestas formuladas en el instrumento, el cual tuvo una duración aproximada de 15 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Las informaciones que vinieron obtenerse fueron codificadas en dirección a su ingreso directo a la computadora según las necesidades de evaluación de las variables y la aplicación de los objetivos específicos del estudio. Para ello se contó con el respaldo del “paquete estadístico SPSS V25”.

Se elaboró la base de documentación en el programa Excel y se realizó las pruebas estadísticas descriptivas y correlacionales, en donde se usó la “prueba estadística” de Chi Cuadrado de Rho con una significación de $p < 0,05$. Así mismo los datos se presentarán por medio de tablas simples con

una denominada frecuencia simple y también considerado en columnas y filas simétrica o coeficientes cruzadas teniendo en cuenta los niveles de la variable con sus respectivas dimensiones y peticiones de los objetivos de este análisis.

3.7. Aspectos éticos

En el actual análisis, se consideró las estructuras éticas determinadas en el dictamen de Helsinki, el convenio de CIOMS (2005) y la información de Belmont (1979) para este estudio también se tomará nota del establecimiento del sector salud.

Principio de beneficencia, los participantes en este análisis no tuvieron alguna clase de daño en su salud psicológica, así como física y recibió el respeto que se merece evitando la maleficencia.

Principio de autonomía, debido a que cada uno de los profesionales que participaron en la encuesta, después de la información que obtuvieron respecto a los objetivos propuestos en la investigación, prometió voluntariamente participar como encuestado.

También se siguió el principio de justicia, todos los profesionales que participaron de este estudio obtuvieron un trato apropiado, dignidad y cortesía apropiada, además de la confidencialidad de la información utilizada.

También se tuvieron en cuenta las pautas éticas de la UCV de no plagio ateniéndose a los resultados del programa tipográfico e informático "TURNITIN" que identifica entre los párrafos a los autores originales de los mismos indicado su fuente de extracción.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

Tabla 1

Pruebas de normalidad para la distribución de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salud mental en el en el contexto de la COVID 19	,225	110	,000	,803	110	,000
Desempeño laboral	,264	110	,000	,800	110	,000

Interpretación: En la Tabla 1, se logra observar este siguiente resultado de la determina prueba de normalidad según Kolmogorov/Smirnov^a, en el cual las puntuaciones de la variable 1 Salud mental en el contexto de la COVID 19, nos muestran un nivel de significancia de “0,000”, seguidamente la variable 2 Desempeño laboral, muestra un nivel de significancia de 0.000, estos resultados nos demuestran que, son menores al 5% de “significancia estándar” ($p < 0.05$) cuyo resultado vienen a ser pruebas normales por lo cual podemos concluir y definir el uso de las pruebas de hipótesis “no paramétricas”. En este caso aplicaremos la prueba de Rho de Spearman, para determinar la correlación no paramétrica entre ambas variables en vista de que las pruebas de normalidad no son normales. Como referencia tomamos a Supo (2017) y sostiene la siguiente equivalencia:

De -0.80 a -1.00 Correlación negativa muy fuerte.

De -0.60 a -0.79 Correlación negativa considerable.

De -0.40 a -0.59 Correlación negativa media.

De -0.20 a -0.39 Correlación negativa débil.

De 0.00 a -0.19 Correlación negativa muy débil.

No existe correlación alguna entre las variables.

De 0.00 a 0.19 Correlación positiva muy débil.

De 0.20 a 0.39 Correlación positiva débil.

De 0.40 a 0.59 Correlación positiva media.

De 0.60 a 0.79 Correlación positiva considerable.

De 0.80 a 1.00 Correlación positiva muy fuerte.

Tabla 2

Respecto a la variable 1: Salud mental en el contexto de Covid 19

	Frecuencia	Porcentaje
Leve	24	21,8
Moderado	48	43,6
Severo	38	34,5
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

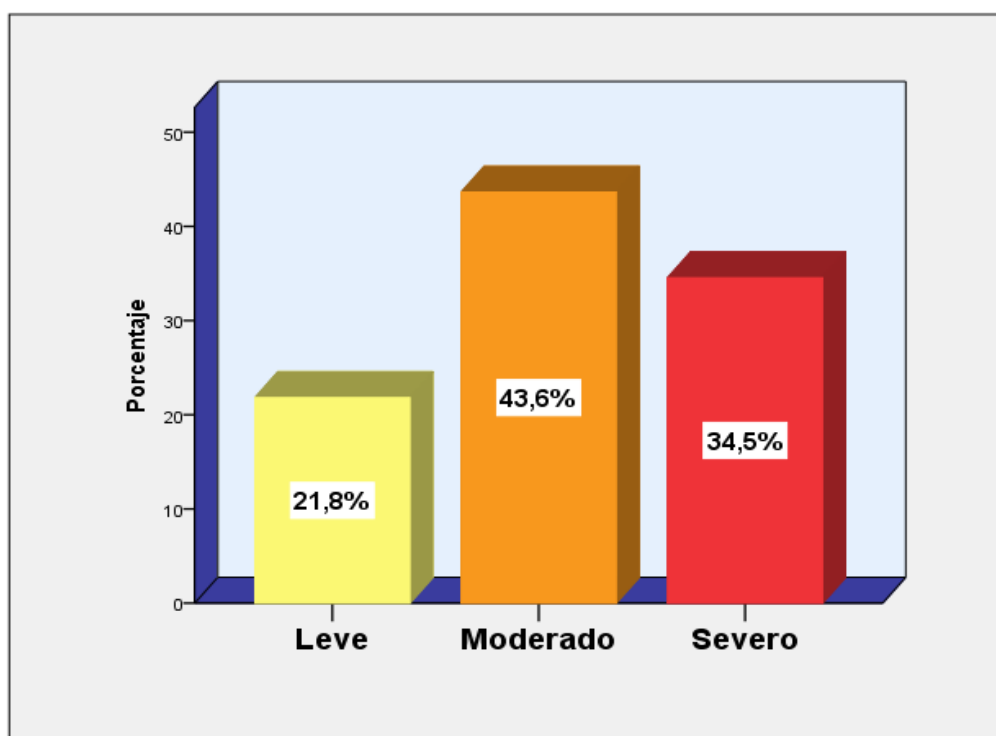


Figura 1: Salud mental en el contexto de la COVID 19

Fuente: Tabla 1

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y figura 1, respecto a la variable salud mental en el contexto de la COVID 19, se puede observar que 24 encuestados con el 21,8% se halla en una percepción de la salud leve, seguidamente 48 sujetos con el 43,6% se halla en una percepción de salud moderado, finalmente 38 trabajadores con el 34,5% se halla en una salud mental severa. A lo que Rogers & Pilgrim (2010)

señalan que una correcta salud mental se da en el momento, en que el sujeto comprende sus mismas cualidades, indicando que es normal que enfrente tensiones de grado normal a lo largo de su existencia, y que estas le ayudaran a laborar eficaz y efectivamente, contribuyendo en nuestra sociedad. Por lo que se puede observar que la salud mental en el contexto de la COVID 19, en el personal de salud de la clínica americana Juliaca es moderado con un 43,6%.

Tabla 3

Respecto a la dimensión 1: Miedo o preocupación

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	10	9,1
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	37	33,6
De acuerdo	40	36,4
Totalmente de acuerdo	23	20,9
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

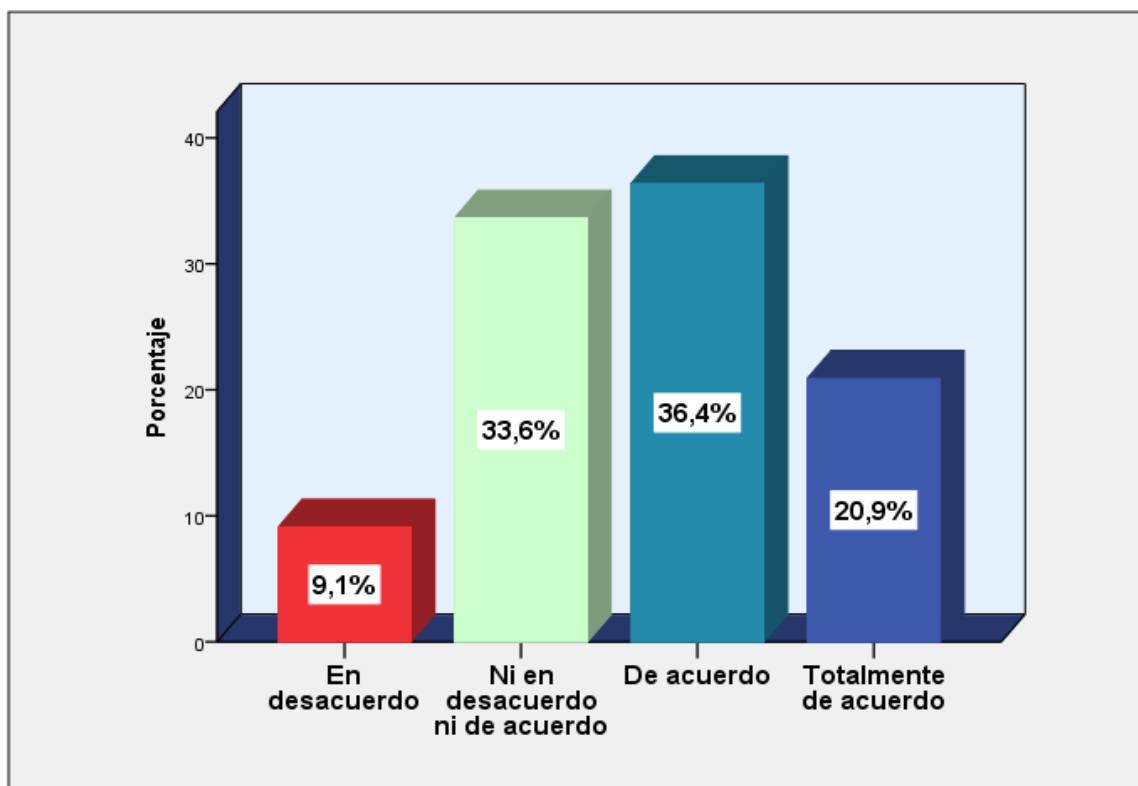


Figura 2: Miedo o preocupación

Fuente: Tabla 2

Interpretación: Según la tabla 3 y figura 2, respecto a la dimensión miedo o preocupación, se observa que el 9,1% no lidia con el miedo o preocupación, seguidamente el 33,6% de sujetos no se halla ni de acuerdo ni en desacuerdo con lidiar con el miedo; ahora bien, el 36,4% de encuestados indicaron que, si padecen de preocupación y miedo en su área de trabajo, acompañado del 20,9% que señalo que si es totalmente de acuerdo en que se sufre de miedo y preocupación en el trabajo. A lo que el autor Salazar (2020) señala que el miedo y la angustia, vienen hacer sensaciones que logren entrar en nosotros en condiciones de desasosiego como la que nos hallamos padeciendo con la pandemia. Por lo que podemos indicar que el miedo y la preocupación se halla con latente con un 36,4% en el personal de salud de la clínica americana Juliaca.

Tabla 4

Respecto a la dimensión 2: Agotamiento físico y mental.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	7	6,4
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	31	28,2
De acuerdo	40	36,4
Totalmente de acuerdo	32	29,1
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

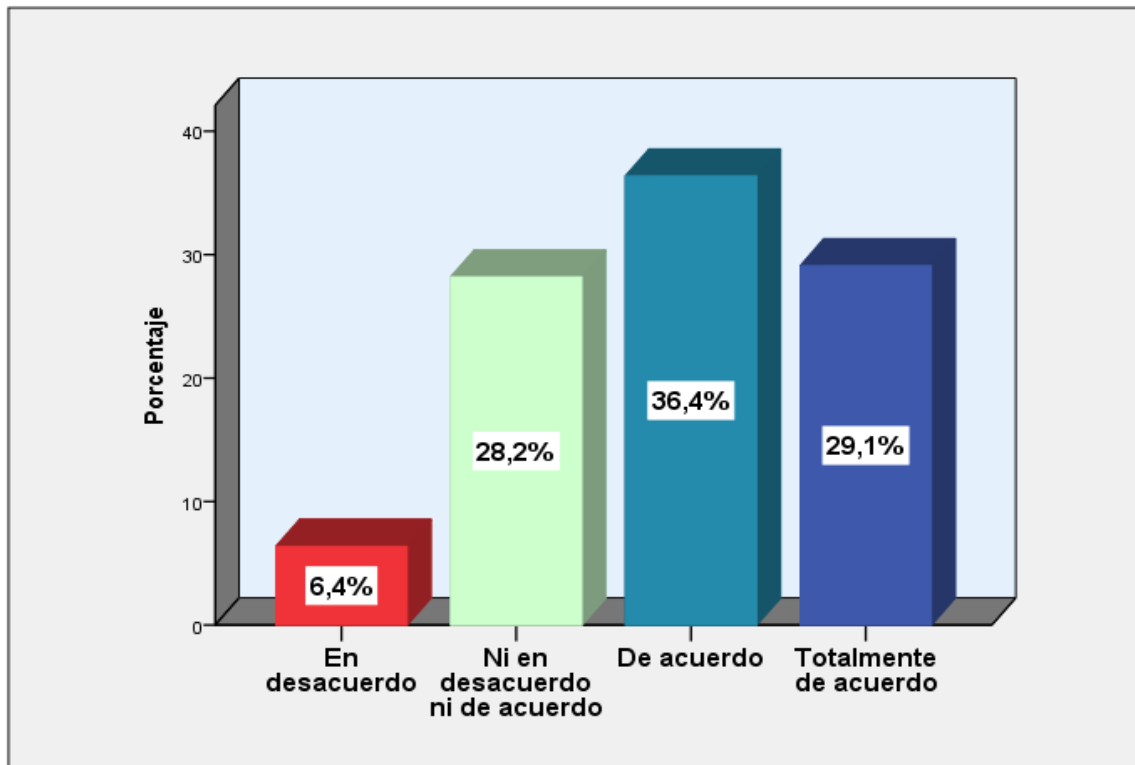


Figura 3: Agotamiento físico y mental.

Fuente: Tabla 3

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y figura 3, respecto a la dimensión agotamiento físico y mental, se observa que el 6.4% señala que no se encuentra agotado, seguidamente el 28,2% de encuestados manifiesta que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo, ahora bien, el 34,4% indica que, si padecen de agotamiento físico y mental, acompañado del 29,1% que señala que si está totalmente de acuerdo con que si se padece agotamiento físico y mental. A esto el autor Mendoza et al. (2016) indica que este problema se relaciona concretamente a los problemas en el ámbito laboral, por lo cual esta cualidad podría pasar inadvertida en los laboradores. Por lo que podemos indicar que el agotamiento físico y mental se halla latente en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 36,4%.

Tabla 5

Respecto a la dimensión 3: Factores estresores

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	10	9,1
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	25	22,7
De acuerdo	42	38,2
Totalmente de acuerdo	33	30,0
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

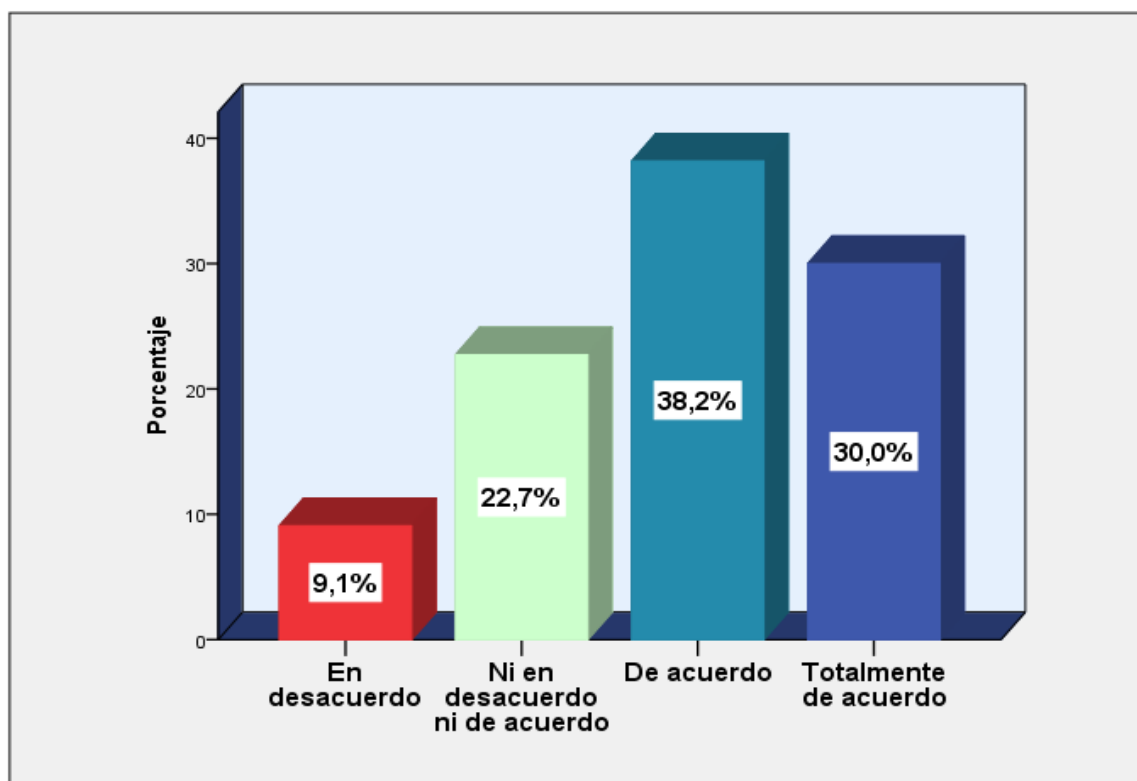


Figura 4: Factores estresores

Fuente: Tabla 4

Interpretación: Según la tabla 5 y la figura 4, en referencia a la dimensión factores estresores, se observa que el 9,1% indica que no sufren de factores estresores en su labor, seguidamente el 22,7% señala que no está ni en desacuerdo y ni de acuerdo con esta sección de preguntas; ahora bien, el 38,2% de encuestados señala que si existen factores estresores, acompañado del 30,0% que manifiesta que si está totalmente de acuerdo en la existencia de estos factores. A lo que indica el autor Iyer (2008) los factores estresores vienen hacer los más habituales y que provisionalmente son los que pueden causar mucho más perjuicio. Por lo que podemos indicar que los factores estresores se hallan latentes en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 38,2%.

Tabla 6

Respecto a la variable 2: Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	18,2
Moderado	56	50,9
Alto	34	30,9
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

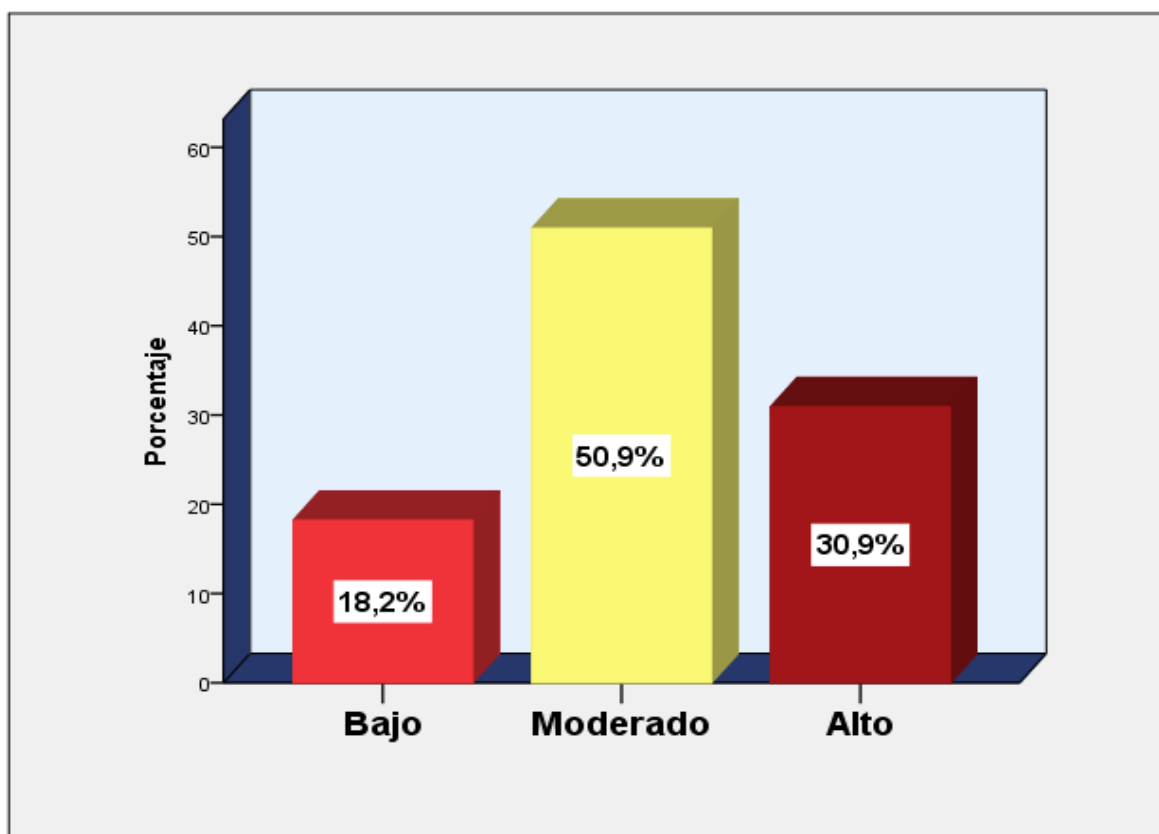


Figura 5: Desempeño laboral

Fuente: Tabla 5

Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 y figura 5, respecto a la variable desempeño laboral, se puede observar que 20 encuestados con el 18.2% de halla en un desempeño laboral bajo en su área de trabajo, seguidamente 56 individuos con el 50,9% señala que se halla en nivel moderado de desempeño; ahora bien 34 trabajadores con el 30,9% se halla en un grado alto de desempeño laboral. A lo que los autores Salas et al. (2012) señalan que el desempeño laboral viene hacer la columna para potenciar el trabajo que se ejerce en las áreas de salud, así como para la comunidad en distintas épocas de la vida. Es entonces que los resultados señalan que el desempeño laboral en el personal de salud de la clínica americana Juliaca es moderado con un 50,9%.

Tabla 7

Respecto a la dimensión 1: Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	9	8,2
A veces	27	24,5
Casi siempre	53	48,2
Siempre	21	19,1
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

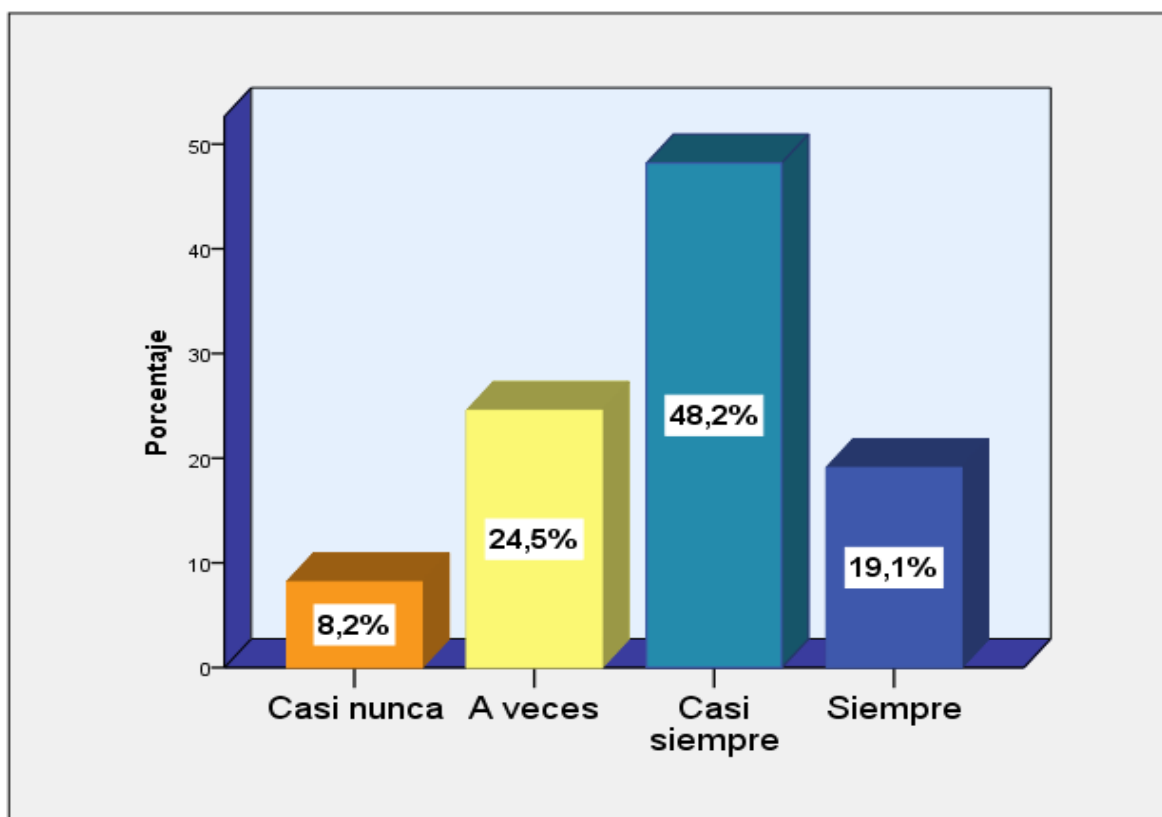


Figura 6: Relaciones interpersonales

Fuente: Tabla 6

Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y figura 6, respecto a la dimensión relaciones personales, se observa que el 8,2% señala que casi nunca existe las interacciones entre las personas, seguidamente el 24.5% indica a veces existen estas relaciones, ahora bien, el 48.2% de participantes indica que, casi siempre existen las relaciones interpersonales, acompañado del 19,1% de encuestados lo cuales señalan que siempre existen las relaciones interpersonales. Chamorro (2017) a esto señala que la relación interpersonal es toda forma de interacción entre individuos y se sujeta a la aptitud de cada sujeto para vivir en el entorno social más cercano a él. Por lo que podemos indicar que las relaciones interpersonales siempre se hallan latentes en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 48,2%.

Tabla 8

Respecto a la dimensión 2: Experiencia y habilidad practica

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	16	14,5
A veces	23	20,9
Casi siempre	38	34,5
Siempre	33	30,0
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clinica Americana

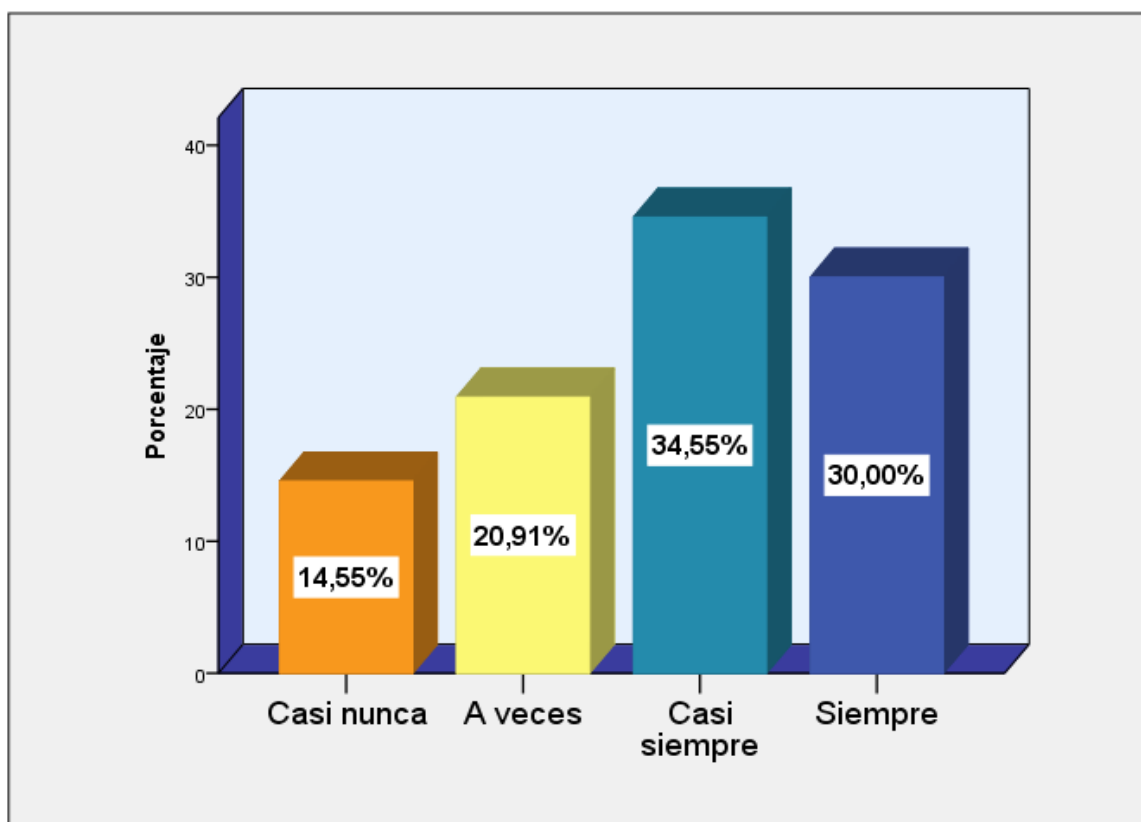


Figura 7: Experiencia y habilidad practica

Fuente: Tabla 7

Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y figura 7, respecto a la dimensión experiencia y habilidad práctica, se observa que el 14,5% indican que casi nunca es importante la experiencia y la habilidad práctica, seguidamente el 20.9% manifestaron que solo a veces es significativo que exista la experiencia; ahora bien, el 34,5% señalan que casi siempre es preciso la experiencia y la habilidad, acompañado del 30% que está totalmente de acuerdo. El autor Chamorro (2017) señala que el talento reside en la capacidad de conocer y transmitir nuevas habilidades con el fin de buscar un impacto bueno en el ambiente organizacional. Por lo que podemos indicar que la experiencia y la habilidad practica se hallan casi siempre latentes en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 34,5%.

Tabla 9

Respecto a la dimensión 3: Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	5,5
Casi nunca	21	19,1
A veces	49	44,5
Casi siempre	19	17,3
Siempre	15	13,6
Total	110	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de la Clínica Americana

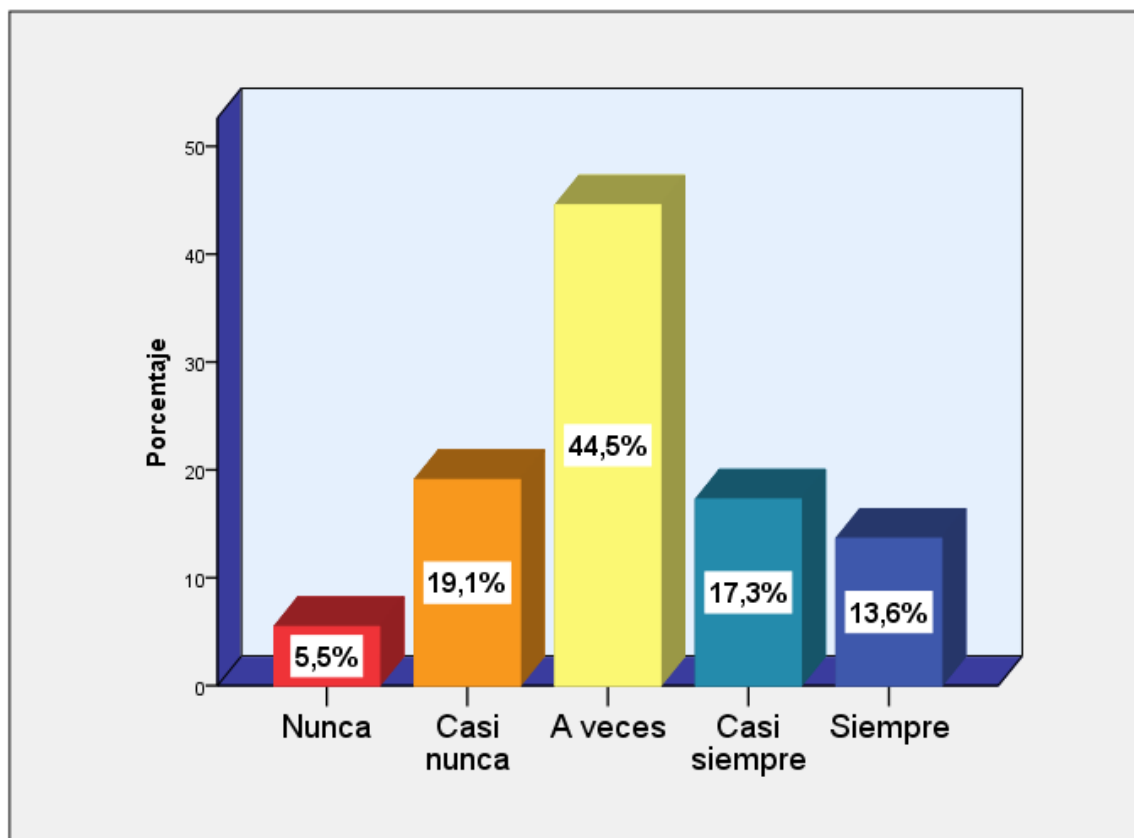


Figura 8: Satisfacción laboral

Fuente: Tabla 8

Interpretación: Según la tabla 9 y la figura 8; en alusión a la dimensión satisfacción laboral, se observa que el 5,5% de los encuestados nunca tienen satisfacción laboral, seguidamente el 19,1% de los encuestados casi nunca tienen satisfacción y el 44,5% a veces se sienten satisfechos en su trabajo; ahora bien, el 17.3% casi siempre se hallan satisfechos laboralmente, acompañado del 13,6% que señalan que siempre se hallan satisfechos, adaptándose al trabajo duro. Pinedo (2006) a esto indica que la satisfacción laboral se refiere a la postura hacia el trabajo que revela el trabajador, además que esta tendencia psicológica producirá sentimientos positivos entre los trabajadores. Por lo que podemos indicar que la satisfacción laboral se halla “a veces” en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 44,5%.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Ha. Existe una relación significativa entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.

Ho. No existe una relación significativa entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.

Tabla 10

Correlación significativa entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal

			Salud mental en el contexto de la COVID 19	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Salud mental en el contexto de la COVID 19	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Interpretación: En la Tabla 10 se puede observar los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, por lo cual es inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.666**, entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **Ho** y afirmar la hipótesis alterna **Ha**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de salud mental, el desempeño laboral en el personal de la clínica américa será significativo.

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha. Existe una relación significativa entre el miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.

Ho. No existe una relación significativa entre el Miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.

Tabla 11

Correlación significativa entre miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal

			Miedo o preocupación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Miedo o preocupación	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Interpretación: En la Tabla 11 se logra conocer los siguientes resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.682**, entre el miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca. Por lo cual, rechazamos la hipótesis nula **Ho** y se acepta la hipótesis alterna **Ha**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de miedo y preocupación, el desempeño laboral en el personal será negativamente significativo.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe una relación significativa entre el Agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020

Ho. No existe una relación significativa entre el Agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020

Tabla 12

Correlación significativa entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal

			Agotamiento físico y mental.	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento físico y mental.	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Interpretación: En la Tabla 12 se determina la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando una correlación significativa con p valor = 0.000, siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$ y con una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.404**, entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca. Por lo cual se considera rechazar la hipótesis nula **Ho** y se acepta la hipótesis alterna **Ha**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de agotamiento físico y mental, el desempeño en el personal de la clínica americana será negativamente significativo.

Hipótesis específica 3

Ha. Existe una relación significativa entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020

Ho. No existe una relación significativa entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020

Tabla 13

Correlación significativa entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal

			Factores estresores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores estresores	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

Interpretación: En la Tabla 13 se encuentra la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000 siendo inferior al valor teórico de $\alpha=0.05$, y con una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.549**, entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca. Por lo cual se afirma, rechazar la hipótesis nula **Ho** y se procede aceptar la hipótesis alterna **Ha**. Cuyos resultados nos evidencian que, a mayor nivel de factores estresores, el desempeño en el personal de la clínica americana será negativamente significativo.

V. DISCUSIÓN

Ahora bien, se presenta la discusión de la presente investigación en relación con los objetivos (general y específicos) propuestos en este estudio, los cuales presentamos a continuación:

En el cual el objetivo general busco determinar la relación que existe entre la salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral, cuyos resultados manifestaron que si existe una correlación significativa entre estas variables asimismo los resultados obtenidos señalaron que se encontró que el 43.6 % del personal de la conocida Clínica Americana se considera que tiene una salud mental en un establecido grado moderado y asimismo un 50.9% presentan un desempeño laboral moderado, cuyos resultados nos viene a evidenciar que, a mayor nivel de salud mental, el desempeño laboral en el personal de la clínica américa será significativo; ahora bien estos datos obtenidos son similares al estudio realizado por el investigador Sánchez (2018) el cual señala que ambas variables de estudió las cuales son salud mental positiva y el desempeño laboral estuvieron directamente relacionadas entre sí de manera positiva. Por lo que se puede manifestar que una mejor salud mental es conveniente en el desempeño laboral de todos los usuarios internos.

Sin embargo, en relación a la investigación realizada por Quispe (2019) indico que el 95.5% mostró un alto desempeño laboral asimismo de tambien mostro un alto compromiso, y solo el 4.5% mostró un desempeño laboral moderado. Lo cual es algo desvariante con nuestra investigación ya que en estas investigaciones podemos observar porcentaje como 87.79% y 95,5% en referencia al desempeño laboral, y de acuerdo a nuestra investigación el desempeño laboral solo tiene un nivel moderado con un con un 50,9%, lo que es una diferencia notable, no obstante debemos tener en cuenta que dicha investigación se ejecutó antes de la pandemia lo cual puede ser un influyente para que se obtenga esa diferencia en nuestra investigación. Además, que con la llegada de esta nueva enfermedad llegaron nuevos factores estresores los cuales también influirían en el personal de la clínica americana.

Seguidamente con respecto a la relación que existe entre el miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana, se obtuvo que el miedo y la preocupación se encuentra latentes con un 36.4% en el personal de la clínica americana y el 50.9% se halla con un desempeño laboral moderado, estos resultados evidencian que, a mayor miedo y preocupación, el desempeño laboral en el personal será desfavorable, afectando el desempeño y forma de actuar de estos; ahora bien, este resultados vienen hacer similares a la investigación de Lozano (2020) en la cual indica que los elementos vinculados con un elevado impacto psicológico y de igual manera con altos grados de estrés, o en algunas situaciones con síntomas de ansiedad y de depresión fue de ($p < 0,05$), lo cual no es distinto con nuestros resultados ya que se tiene un ($p < 0.05$) de acuerdo a la dimensión miedo o preocupación por la situación que se está enfrentando, además esto conlleva ansiedad y depresión. Asimismo, Ramírez et al. (2020) señalaron en su análisis ejecutado en el país de “Hong Kong” (el cual es uno de los primeros países que obtuvo el virus); que el 89% de los laboradores de la salud que se hallaban en condiciones de riesgo elevado, además informaron que padecen de síntomas psicológicos como la ansiedad y la depresión. Por lo cual indica que”. Esta pandemia, conocida como “Coronavirus 2019”, viene hacer una tragedia en la salud pública, además que genera gran preocupación a nivel mundial, ya que esta afectando a todos los países del mundo entero.

En cuanto al problema específico dos, indica que el agotamiento físico y mental se halla latente con un 36,4%. Asimismo, el 50.9% de los participantes se encuentra en un desempeño laboral de nivel moderado, evidenciando que, a mayor nivel de agotamiento físico y mental, el desempeño en el personal de la clínica americana será desfavorable coincidiendo de esta manera con Pozo (2018) quien indica que los resultados señalan claramente que la necesidad psicológica, también la denominada inseguridad y la muy anhelada autoestima vienen hacer los que fundamentalmente se hallan riesgos sociales y psicológicos, ya que son los que se encuentran altamente sometidos los colaboradores. Esto sugiere que los componentes del riesgo psicosocial, como requerimientos psicológicos, inseguridad y autoestima, repercuten en el rendimiento laboral y la rotación de todo el personal. No obstante, a esto podríamos indicar que verdaderamente si existen componentes que repercuten en el riesgo psicosocial de los laboradores, pero estos

se abarcan más en los factores estresores los cuales fueron evidenciados a continuación.

Ya que de acuerdo al tercer objetivo específico tercero el cual fue determinar la relación que existe entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral; cuyos resultados señalan que los factores estresores se hallan latentes en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 38,2%, ya que existe mucha demanda laboral, o tiene miedo de cometer un error que perjudique al paciente, además que lo encontrado concuerda con Laqui (2019) el que indica que los niveles de estrés de los trabajadores son altos, con un 3.82%, 71.76% y 24.43%, respectivamente. Lo cual nos evidencia que tienen un alto nivel de presión sobre el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Con respecto al objetivo general se logró determinar que, si existe una correlación positiva entre la variable 1 salud mental en el contexto de la COVID 19 y la variable 2, el desempeño laboral del personal de la clínica americana, con los siguientes resultados que evidencia la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.666**. Con respecto a la descripción de la variable 1, tenemos resultados obtenidos, donde señalan que la salud mental en el contexto de la COVID 19 en el personal se halla en un grado moderado con un 43,6%, mientras que el desempeño laboral se halla de igual manera en un nivel moderado con un 50,9%.

Segundo: De acuerdo al objetivo específico 1 se demostró los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva media de Rho de Spearman = **0.682**. entre la dimensión miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal. Cuyos resultados muestran que el miedo y la preocupación se halla con latente con un 36,4% en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, porque suelen llegar a sentir ansiedad, miedo por contagiar a su familia, temor porque los equipos no funcionen. Ahora bien, el 50.9% de los encuestados se halla en un desempeño laboral moderado, ya que muchas veces la influencia que tienen con la salud mental no los deja abarcar a un nivel alto.

Tercero: Teniendo en cuenta al objetivo específico 2 se observó los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.404**, entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal. Cuyos resultados indicaron que

el agotamiento físico y mental se halla latente con un 36,4%, porque se hallan agotados por todas las actividades que realizan. Asimismo, el 50.9% de los participantes se encuentra en un desempeño laboral de nivel moderado.

Cuarto: En sustento al objetivo específico 3 se conoce los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de una correlación significativa con p valor = 0.000, lo cual es < 0.05 . y una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = **0.549**, entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 y el desempeño laboral del personal. Cuyos resultados señalan que los factores estresores se hallan latentes en el personal de salud de la clínica americana Juliaca, con un 38,2%, ya que existe mucha demanda laboral, o tiene miedo de cometer un error que perjudique al paciente. Seguidamente el 50.9% de los trabajadores indicaron que se hallan en un desempeño laboral moderado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la clínica americana de Juliaca, se le recomienda influir y buscar en sus trabajadores y personal una mejor salud mental, ya que de esa manera se podrá tener como resultado un mejor desempeño laboral, el cual será beneficioso para la misma institución, generando avance y progreso en esta.

Segundo: A la clínica americana de Juliaca, brindar a sus trabajadores un mejor ambiente laboral, en el contexto de que este pueda ser más seguro, seguidamente que pueda ofrecerles mejores medidas de cuidado y protección a todo su personal. Por otro lado, también debería ejecutarse una revisión general en toda la clínica, para que de esa manera se verifique si se está trabajando correctamente y se tiene todas las medidas de protección en cada sala de atención.

Tercero: A la clínica americana de Juliaca escuchar a su personal acerca de sus problemas y dificultades, o si estos se hallan agotados física y mentalmente, mediante charlas o grupos de apoyo, para de esa manera disminuir el estrés de estos, que vino a ocasionarse por el problema actual. Asimismo, no estaría demás coordinar mejor las horas de descanso y reposo, para que de esa manera puedan trabajar mejor, apoyados de un experto en la materia.

Cuarto: A la clínica americana de Juliaca, brindar un experto en psicología para que pueda tratar a los trabajadores de esta clínica, ya que las situaciones que viven día a día, muchas veces suelen ser desfavorables, y podrían dejarles mal emocionalmente, generando en ellos el estrés, depresión y ansiedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bao, Y., Sun, Y., Meng, S., Shi, J., & Lu, L. (2019). Epidemic: address mental health care to empower society. *Lancet*. 2020;395(10224):e37-e8. .
- 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.
- Carbajal, R., & Nery, M. (2018). Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de Esterilización del Hospital Julio Cesar Demarini Caro, Chanchamayo 2017.
- Carrasco, S. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima: Editorial San Marcos.
- Centros para el control y la prevención de Enfermedades. (1 de Julio de 2020). *Sobrellevar el estrés*. <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>
- Chamorro, F. (2017). Relaciones interpersonales. <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2017). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos.
- 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>
- Duarte, E., & Parra, E. (2012). *Lo que debes de saber sobre un trabajo de investigación*. Maracay, Venezuela.
- Fiestas, F., & Piazza, M. (2014). Prevalencia de vida y edad de inicio de trastornos mentales en el Perú urbano: Resultados del estudio mundial de salud mental, 2005. *Perú Med Exp Salud Publica*. , 31(1):39-47.
- Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú. (2020). Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de La Salud mental en tiempo de COVID - 19: <https://www.gob.pe/institucion/saludpol/noticias/112161-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19>
- Gómez, M., & Calderón, A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable.
- González, L. (2016). Salud Mental Y Salud Mental Positiva En Estudiantes Universitarios de La Escuela De Ciencias Políticas. Universidad De Los Andes. Mérida Universidad Autónoma De Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9889/50749_GONZALEZ%20Zunig
- Heredia, A. (2015). Importancia adjudicada a la promoción y a la prevención primaria en

- salud mental por parte de los profesionales de salud mental de la dirección de atención primaria de la salud (DPAS), CórdobaCapital.
- Hernandez Sampierl, R. (2019). *"Metodología de la investigación"* (2° edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Horton, J. (2020). Gente Saludable. Recuperado el 20 de Agosto de 2020, de <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la Salud mental en la Pandemia de COVID-19. *Revista Peru Med Exp Salud Publica*, 37(2).
- Iyer, P. (2008). Proceso y Diagnóstico de Enfermería. Ed. Mc Graw- Hill Interamericana. Madrid .
- Lai, L., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., & Wei, N. (Marzo de 2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease. 3(3).
- Laqui, C. (2019). Obtenido de Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi.
- Lozano, A. (Enero de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro - Psiquiatria*, 83(1).
- Mejía, C., Quispe, C., & Rodríguez, F. (2020). Factores asociados al fatalismo ante la COVID-19 en 20 ciudades del Perú en marzo 2020. *Revista Habanera de Ciencias Medicas*, 19(2).
- Mendoza, M., Acevedo, C., Herrera, V., Velasquez, W., & Cabrera, S. (2016). Adaptación y validación del cuestionario de autoreporte de síntomas psiquiátricos (SRQ) para el tamizaje de problemas de salud mental en establecimientos de salud de Lima Metropolitana. .
- Milkovich, & Boudrem. (2014). El Desarrollo de Carrera. México: Trillas.
- Ministerio de Salud. (2016). Estado de la Salud Mental Perú". [Artículo]. Perú. 2016. Hospital Nacional de Salud Mental Hideyo Noguchi. Organización Mundial de la Salud.
- 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>
- Organizacion mundia de la Salud. (2004). Informe compendiado. Conceptos, evidencia emergente, practica. https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2004). "Invertir en Salud Mental" Departamento de

Salud Mental y abuso de sustancias.

- 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). Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52571/OPSWNMHMHCCovid-1920040_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Cuidado y autocuidado de la salud mental en tiempos de COVID-19. https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4546:cuidado-y-autocuidado-de-la-salud-mental-en-tiempos-de-covid-19&Itemid=1062
- Ovidio, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de Salud Mental Positiva. *Revista Panam Salud Publica*, 39(3), 166-173.
- 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.
- Pinedo, L. (2006). *Satisfacción laboral*. Recuperado el 15 de Agosto de 2020, de www.monografias.com/trabajos7/
- Pino, R. (2018). *"Metodología de la investigación"*. Lima: San Marcos.
- Pisani, A. (2018). Nuevo enfoque de salud mental. <http://acp.org.pe/salud/nuevo-enfoque-de-salud-mental/>
- Pozo, C. (2018). Obtenido de Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. .
- Quispe, L. (2019). Obtenido de Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería. Unidad De Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, 2019.
- Ramirez, J., Castro, D., Lerma, C., Yela, F., & Escobar, F. (2020). Obtenido de Consecuencias de la pandemia covid-19 en la salud mental asociadas al aislamiento social.
- 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>
- Rogers, A., & Pilgrim, D. (2010). *A sociology of the mental health and illness*. 4o ed. United Kingdom: McGraw Hill.
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (octubre. diciembre de 2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*,

26(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013

Salazar, E. (2020). Recuperado el 14 de Agosto de 2020, de Guía para proteger nuestra salud mental durante la pandemia: <https://ojo-publico.com/1993/guia-para-proteger-nuestra-salud-mental-durante-la-pandemia>

Sánchez, N. (2018). Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018.

Stamini, M., Oliveri, M., & Ibararan, P. (2020). Gente saludable.

Suarez, V., Suarez, M., Oros, S., & Ronquillo, E. (Mayo de 2020). Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020. *Revista Clínica Española*.

Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. Mexico: Ediciones texas.

Valenzuela, C. (Abril de 2020). Investigan efectos de la pandemia por coronavirus en la salud mental de los trabajadores sanitarios de más de 20 países. <http://www.medicina.uchile.cl/noticias/162519/investigan-efectos-sicologicos-de-la-pandemia-en-trabajadores-de-salud>

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Salud mental en el contexto del covid-19	A partir de la perspectiva biomédica, la salud mental fue de sustentación monista biológica, en el que el espíritu se disminuye a procedimientos biológicos. Por tanto, el carácter, la conducta, emoción y el pensamiento están determinados por razones físicas. (Rogers & Pilgrim, 2010)	La variable salud mental en contexto del covid-19 será medida a través del instrumento escala de salud mental en el contexto de LA COVID 19 (Modificada) La cual está compuesta por 3 dimensiones y 15 ítems, en una escala de respuestas Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Muy de acuerdo.	Miedo o preocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad por la emergencia en general. • Miedo/preocupación por el hecho de poder contagiarme. • Miedo/preocupación por poder regresar a casa y contagiar a mi familia. • Miedo/preocupación por la posibilidad de poder morir. • Miedo/preocupación pensando que los equipos de protección no funcionen. 	Ordinal de tipo Likert
			Agotamiento físico y mental.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento físico por todas las actividades que realizo. • Agotamiento mental por todas las actividades que realizo. 	
			Factores estresores	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio por demanda en el entorno laboral. • Muerte o sufrimiento. • Preparación insuficiente. • Falta de apoyo. • Incertidumbre en el tratamiento. • Problemas con otros miembros. 	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN C	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Chiavenato (2007), señalo que el desempeño es 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.	La variable desempeño laboral será medida a través del instrumento cuestionario de desempeño laboral La cual está compuesta por 3 dimensiones y 20 ítems, en una escala de respuestas Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.	Relaciones interpersonales	Interacción entre las personas	Ordinal de tipo Likert
			Experiencia y habilidad práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades para poder obtener resultados superiores en su entorno 	
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia el trabajo 	

Instrumento

Instrumento 1 de la variable: Salud mental en el contexto de la COVID 19

ESCALA DE SALUD MENTAL EN EL CONTEXTO DE LA COVID 19

I. 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

II. DATOS GENERALES

1. Edad: _____

2. Sexo

a) Masculino ()

b) Femenino ()

3. Profesión

a) Médico (a) ()

b) Enfermero (a) ()

c) Cirujano dentista ()

d) Obstetra(a) ()

e) Químico Farmacéuticos (a) ()

f) Técnico en enfermería ()

4. Condición laboral

a) Nombrada (o) ()

b) Contratado plazo indeterminado ()

III. ÍTEMS

- Marque la alternativa de su elección

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Miedo o preocupación		1	2	3	4	5
1	Me siento con mucha ansiedad por la emergencia en general.					
2	Tengo miedo/preocupación por el hecho de poder contagiarme.					
3	Tengo miedo/preocupación por poder regresar a casa y contagiar a mi familia.					
4	Tengo miedo/preocupación por la posibilidad de poder morir.					
5	Tengo miedo/preocupación pensando que los equipos de protección no funcionen.					
Dimensión 2: Agotamiento físico y mental						
6	Tengo agotamiento físico por todas las actividades que realizo.					
7	Tengo agotamiento mental por todas las actividades que realizo.					
Dimensión 3: Factores estresores						
8	Siento cansancio por demanda en el entorno laboral.					
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.					
10	Siento pena ver a un paciente morir.					
11	Siento miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente COVID – 19.					
12	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente e la familia del paciente.					
13	Siento falta de apoyo al no darme la cantidad necesaria de equipos de protección personal (no me alcanza lo que me dan).					
14	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento					
15	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de los otros servicios					

Gracias por su colaboración...

Instrumento 2 de la variable: Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. 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.					
4	El ambiente donde trabaja es cálido.					
5	Ud. Socializa 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.					
8	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.					
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 establecimientos de salud en sus horas libres.					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 5

Tabla 14

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de ESMCC19

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Miedo o preocupación	5	0,782	0,785
Agotamiento físico y mental	2	0,663	0,666
Factores estresores	8	0,740	0,750
Variable 1 Salud mental en el contexto del covid-19	15	0,876	0,880

Tabla 15

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CDL

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Resoluciones interpersonales	4	0,801	0,803
Experiencia y habilidad practica	11	0,927	0,933
Satisfacción laboral	5	0,897	0,899
Variable 1 Desempeño laboral	20	0,961	0,965

Validación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Percepción de la salud mental en el contexto del covid-19

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Miedo o preocupación								
1	Me siento con mucha ansiedad por la emergencia en general.	X		X		X		
2	Tengo miedo/preocupación por el hecho de poder contagiarme	X		X		X		
3	Tengo miedo/preocupación por poder regresar a casa y contagiar a mi familia.	X		X		X		
4	Tengo miedo/preocupación por la posibilidad de poder morir.	X		X		X		
5	Tengo miedo/preocupación pensando que los equipos de protección no funcionen.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Agotamiento físico y mental								
6	Tengo agotamiento físico por todas las actividades que realizo.	X		X		X		
7	Tengo agotamiento mental por todas las actividades que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Factores estresores								
8	Siento cansancio por demanda en el entorno laboral.	X		X		X		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
10	Siento pena ver a un paciente morir.	X		X		X		
11	Siento miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente COVID – 19	X		X		X		
12	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	X		X		X		
13	Siento falta de apoyo al no darme la cantidad necesaria de equipos de protección personal (no me alcanza lo que me dan).	X		X		X		
14	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	X		X		X		
15	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de los otros servicios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco DNI: 70166720

Especialidad del validador: Maestro en investigación

Juliaca, 01 de noviembre del 2020

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.

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	
DIMENSIÓN: 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	X		X		X		
4	El ambiente donde trabaja es cálido.	X		X		X		
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Experiencia y 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.	X		X		X		
8	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.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Autonomía y toma de decisiones								
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.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 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 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): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Eddy Wildmar Aquize Anco DNI: 70166720

Especialidad del validador: Maestro en investigación

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

Juliaca, 01 de noviembre del 2020


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Percepción de la salud mental en el contexto del covid-19

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Miedo o preocupación								
1	Me siento con mucha ansiedad por la emergencia en general.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Tengo miedo/preocupación por el hecho de poder contagiarme	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Tengo miedo/preocupación por poder regresar a casa y contagiar a mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tengo miedo/preocupación por la posibilidad de poder morir.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Tengo miedo/preocupación pensando que los equipos de protección no funcionen.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN: Agotamiento físico y mental								
6	Tengo agotamiento físico por todas las actividades que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Tengo agotamiento mental por todas las actividades que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN: Factores estresores								
8	Siento cansancio por demanda en el entorno laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Siento pena ver a un paciente morir.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Siento miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente COVID – 19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Siento falta de apoyo al no darme la cantidad necesaria de equipos de protección personal (no me alcanza lo que me dan).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	No sabe qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de los otros servicios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. EMILIO VEGA GONZALES DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

20 de 10 del 2020

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


 Obet. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 en Salud
 C.O.P. 16102
 Firma del Experto Informante.

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: Relaciones interpersonales							
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	✓		✓		✓		
4	El ambiente donde trabaja es cálido.	✓		✓		✓		
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Experiencia y habilidad practica							
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	✓		✓		✓		
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño.	✓		✓		✓		
8	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.	✓		✓		✓		
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.	✓		✓		✓		
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 establecimientos de salud en sus horas libres.	✓		✓		✓		
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAEJINIA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

20 de 10 del 2020

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

Emilio
 Obet. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 en Salud
 C.O.P. 15102
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Percepción de la salud mental en el contexto del covid-19

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Miedo o preocupación							
1	Me siento con mucha ansiedad por la emergencia en general.	X		X		X		
2	Tengo miedo/preocupación por el hecho de poder contagiarme	X		X		X		
3	Tengo miedo/preocupación por poder regresar a casa y contagiar a mi familia.	X		X		X		
4	Tengo miedo/preocupación por la posibilidad de poder morir.	X		X		X		
5	Tengo miedo/preocupación pensando que los equipos de protección no funcionen.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Agotamiento físico y mental	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tengo agotamiento físico por todas las actividades que realizo.	X		X		X		
7	Tengo agotamiento mental por todas las actividades que realizo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Factores estresores							
8	Siento cansancio por demanda en el entorno laboral.	X		X		X		
9	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.	X		X		X		
10	Siento pena ver a un paciente morir.	X		X		X		
11	Siento miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente COVID – 19	X		X		X		
12	Me siento insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	X		X		X		

13	Siento falta de apoyo al no darme la cantidad necesaria de equipos de protección personal (no me alcanza lo que me dan).	X		X		X	
14	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	X		X		X	
15	Tengo dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de los otros servicios.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ruth Velarde Ruiz. DNI: 40580319

Especialidad del validador: Terapia Cognitiva Conductual

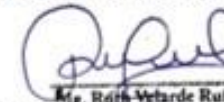
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

10 de Noviembre del 2020



Mg. Ruth Velarde Ruiz
Psicóloga Clínica
C.P.S. N° 13876

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales 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	X		X		X		
4	El ambiente donde trabaja es cálido.	X		X		X		
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: Experiencia y habilidad práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	X		X		X		
8	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.	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.	X		X		X	
	DIMENSIÓN: Satisfacción Laboral	Si	No	Si	No	Si	No
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 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): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Ruth Velarde Ruiz DNI: 40580319

Especialidad del validador: Terapia Cognitiva Conductual

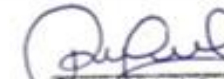
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

.....de.....del 20.....



Mg. Ruth Velarde Ruiz
 Psicóloga Clínica
 C.Ps. P. N° 13876

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la Salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Salud mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.</p>	<p>Hipótesis general La Salud mental en el contexto de la COVID 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020.</p>	<p>Variable independiente Salud mental en el contexto de la COVID 19</p>	<p>Tipo de investigación Tipo básica, según el alcance temporal es transversal y según el carácter de la medida es de tipo cuantitativa.</p>
<p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación que existe entre el miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020? b) ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020? c) ¿Cuál es la relación que existe entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020?</p>	<p>Objetivos específicos a) Evaluar la relación que existe entre el miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020 b) Determinar la relación que existe entre el agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020 c) Determinar la relación que existe entre los factores estresores en el contexto de la COVID 19 con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020</p>	<p>Hipótesis específicas a) El miedo o preocupación en el contexto de la COVID 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020 b) El agotamiento físico y mental en el contexto de la COVID 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020 c) Los factores estresores en el contexto de la COVID 19 se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la clínica americana Juliaca 2020</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miedo o preocupación • Agotamiento físico y mental. • Factores estresores <p>Variable dependiente Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Experiencia y habilidad practica • Satisfacción laboral 	<p>Nivel de investigación Descriptivo-correlacional-causal.</p> <p>Diseño de investigación No experimental u observacional.</p> <p>Población El personal de la Clínica Americana Juliaca.</p> <p>Muestra Es de 110 personas de la Clínica Americana Juliaca.</p>

ANEXO 8

Matriz de datos

Nº	SEXO	PROFESIÓN	CONDICIÓN LABORAL	VARIABLE SALUD MENTAL EN EL CONTEXTO DE LA COVID 19															VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL																			
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	1	2	4	3	5	4	5	3	4	2	4	3	5	3	4	2	3	3	4	5	3	4	3	2	4
2	2	6	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4
4	2	6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2
5	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
6	2	6	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	5	4	5	1	1	4	4	1	1	2	4	2	2	1	3	4	2	1	1	2	3	4	3
7	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	5
8	2	6	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
9	2	7	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
10	1	7	1	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2
11	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	5	4	4	5	5	2	4	3	5	3	4	4	5	2	3	4	5	4	3	5	3	2	4	5
12	2	6	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4
13	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4
14	1	7	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	4	3	5	
15	2	6	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	5	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	1	2	4	2	2	1	3	2	1	2
16	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5
17	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	4
18	2	6	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	2
19	2	6	1	4	2	2	3	3	4	3	1	3	5	4	3	2	4	1	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	3	4	5	4

20	2	6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
21	2	6	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
22	2	6	2	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4			
23	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	5	4	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3			
24	2	6	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
25	1	7	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1		
26	2	7	3	2	5	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3		
27	2	7	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4		
28	2	5	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4			
29	2	7	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4		
30	2	7	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4		
31	2	5	2	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	2	3	1	1	1	1	4	3			
32	2	5	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
33	2	6	1	1	1	1	1	4	2	4	4	1	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4		
34	2	7	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4			
35	2	7	2	4	2	4	3	4	2	4	3	1	3	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4			
36	2	7	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	1	4	3	3	4	3	5	4	2	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3			
37	1	1	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	5	2	4	5	3	5	3	5	4			
38	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4			
39	2	6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2			
40	1	6	2	4	5	2	4	5	3	2	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5		
41	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
42	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3		
43	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5			
44	2	1	3	2	2	2	1	1	4	3	3	2	2	2	4	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3			
45	1	1	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5			
46	2	6	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
47	2	6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4			
48	2	6	3	4	3	3	1	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	2	4	3

49	2	6	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
50	2	7	1	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2
51	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5
53	1	6	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	
54	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	3	4	4	4	
55	2	6	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	
56	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	
57	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	1	4	2	4	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4
58	2	6	3	1	2	4	2	3	2	1	4	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	3	3	3	
59	2	6	3	2	1	4	2	2	3	4	4	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	1	4	4	1	2	2	2	1	2	2	
60	2	6	3	2	1	4	2	2	1	3	4	2	3	1	2	3	4	5	2	2	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	
61	2	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	1	3	3	4	2	2	2	2	1	3	3	
62	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	4	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	
63	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	4	
64	2	6	3	5	3	3	4	5	2	3	4	2	5	2	3	4	5	3	5	4	5	2	3	5	4	3	5	4	2	5	3	2	4	3	5	2	3	4	4	
65	2	6	3	1	1	4	3	1	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	
66	2	6	3	5	4	4	2	5	4	5	4	2	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	3
67	2	6	3	1	1	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	4	3	5	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2
68	1	6	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	
69	2	2	1	2	1	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4
70	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	1	2	1	3	4	3	5	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4
71	2	6	3	2	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3
72	1	7	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	2	5	4	2	3	4	5	3	5	3	4	3	5	5	
73	2	6	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	5	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	1	2	4	2	2	1	3	2	1	3	2	2
74	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5	
75	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	4	4
76	2	6	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2

77	2	6	1	4	2	2	3	3	4	3	1	3	5	4	3	2	4	1	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	3	4	5	4	
78	2	6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
79	2	6	2	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
80	2	6	2	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4		
81	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	5	4	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	
82	2	6	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
83	1	7	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	
84	2	7	3	2	5	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	
85	2	7	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	
86	2	5	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	
87	2	7	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	
88	1	1	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	1	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	
89	2	1	3	2	2	2	1	1	4	3	3	2	2	2	4	1	4	4	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3
90	1	1	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
91	2	6	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
92	2	6	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4
93	2	6	3	4	3	3	1	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	2	4	3	
94	2	6	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
95	2	7	1	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	
96	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	
97	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	3	5	4	5	
98	1	6	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	
99	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	1	4	1	3	1	1	2	1	3	3	4	4	
100	2	6	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	
101	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	4		
102	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	1	4	2	4	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	
103	2	6	3	1	2	4	2	3	2	1	4	2	2	2	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	3	3	
104	1	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	1	2	4	3	5	4	5	3	4	2	4	3	5	3	4	2	3	3	4	5	3	4	3	2	4	
105	2	6	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3

106	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4			
107	2	6	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2			
108	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2			
109	2	6	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	5	4	5	1	1	4	4	1	1	2	4	2	2	1	3	4	2	1	1	2	3	4	3		
110	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	5