



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 Covid19 y desempeño laboral del
personal de un centro de Salud 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Achahuanco Cervantes, Soledad Amazona (orcid.org/0000-0002-7289-1864)

ASESORA:

Mtra. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi madre Carmen, el pilar fundamental en mi vida, por su perseverancia, tenacidad y lucha incansable ha hecho un gran ejemplo a seguir. A mi esposo Edwin quien me acompaña día a día en cada paso que doy, mis hijas Sol y Andrea porque son el motivo de mi vida.

La autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a todas las autoridades, docentes, en especial a mi asesora por haber aportado con sus conocimientos profesionales, lo cual hizo posible realizar el presente trabajo de tesis.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de frecuencias para la variable salud mental y sus dimensiones</i> .	20
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral y sus dimensiones</i>	21
Tabla 3 <i>Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov</i>	22
Tabla 4 <i>Coeficiente de correlación de las variables salud mental y desempeño laboral</i>	23
Tabla 5 <i>Coeficiente de correlación de satisfacción personal y desempeño laboral</i>	24
Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación de actitud prosocial y desempeño laboral</i>	25
Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación de autocontrol y desempeño laboral</i>	26
Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación de autonomía y desempeño laboral</i>	27
Tabla 9 <i>Coeficiente de correlación de resolución de problemas y desempeño laboral</i> .	28
Tabla 10 <i>Coeficiente de correlación de habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral</i>	29

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que se presenta entre la salud mental y desempeño laboral del personal de un centro de salud, en el año 2021, dentro del contexto del COVID 19, realizándose un estudio básico, por su propósito, siendo por el diseño empleado de tipo no experimental, con un alcance correlacional de corte transversal.

La muestra para el estudio estuvo representada por 53 trabajadores de un centro de salud en el 2021, siendo la muestra coincidente con la población. Se aplicaron dos cuestionarios, mediante la técnica de la encuesta, al respecto de la variable salud mental y el desempeño laboral, los mismos que fueron oportunamente validados y estudiados en cuanto a su fiabilidad.

Las variables salud mental y desempeño laboral, en un contexto del COVID 19, presentan relación significativa y directa en los trabajadores del centro de salud en el año 2021, obteniéndose el valor de 0.785 para el coeficiente correlación de Spearman, valor que indica una correlación directa y alta entre las variables siendo además la significación estadística del 1%, asimismo se obtuvo un 20,8% en el nivel bajo para la salud mental y un 17,0% para el desempeño laboral en el nivel bajo.

Palabras clave: Salud mental, desempeño laboral, autocontrol.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between mental health and work performance of the staff of a health center, in the year 2021, within the context of COVID 19, conducting a basic study, for its purpose, being by the design used of non-experimental type, with a cross-sectional correlational scope.

The sample for the study was represented by 53 workers of a health center in 2021, being the sample coincident with the population. Two questionnaires were applied, using the survey technique, with respect to the variable mental health and work performance, which were validated and studied for their reliability.

The variables mental health and work performance, in a context of COVID 19, present a significant and direct relationship in the workers of the health center in the year 2021, obtaining a value of 0.785 for the Spearman correlation coefficient, a value that indicates a direct and high correlation between the variables and a statistical significance of 1%, also 20.8% was obtained at the low level for mental health and 17.0% for work performance at the low level.

Keywords: Mental health, work performance, self-control.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del coronavirus (COVID19) identificado en China a finales de 2019 y declarado por la OMS (Organización Mundial de la Salud), el 12 de marzo de 2020, pandemia mundial, causó temor, preocupación y miedo en la población, así como en determinados grupos, como el personal que labora en salud, por el número de infectados, la tasa de mortalidad, el desconocimiento de los alcances de esta enfermedad, teniendo de esta manera implicaciones en forma directa sobre la salud mental de los trabajadores sanitarios (Ornell, 2020).

En octubre de 2020, la OMS hizo la publicación de los resultados concernientes a una investigación que abordó el impacto del COVID 19 sobre los servicios de salud. Informe que mostró graves efectos que la pandemia produjo sobre la salud mental de las personas y los trabajadores en el área de salud, así como de su bienestar corporal, situación que denotó que en todos los países estudiados hubo una baja capacidad de respuesta para afrontar dicha pandemia (Who, 2021).

La salud mental, se constituye en un aspecto primordial para conseguir un equilibrio en la salud del ser humano, es decir en la salud global, cuando la salud mental se ve afectada, disminuida o vulnerada, se tiene una repercusión sobre diferentes aspectos del desempeño de la persona, ya sea estos en el ámbito profesional, social o familiar, en este contexto de la pandemia del COVID 19, se pudo apreciar una afectación considerable de la salud del personal que labora en hospitales y establecimiento de salud, lo cual se dio por los esfuerzos y los riesgos a lo que los trabajadores se expusieron, desplegando un gran esfuerzo su labor por atender y preservar la salud de la población (Torres, 2020).

En el Perú el MINSA hizo la publicación de una guía con miras a examinar la problemática de la pandemia y las implicaciones que se tuvo en torno a la salud mental del personal que labora en los centros de salud, proponiendo lineamientos y sugerencias para el autocuidado y el cuidado de la salud mental del personal, siendo primordial el desarrollo de estrategias psicosociales de soporte, las cuales pudieron estar disponibles y hace en forma virtual o en el lugar del trabajo, asimismo se tuvo en cuenta un diagnóstico para la identificación de los problemas derivados en cuanto a la salud mental y los protocolos para su gestión y la intervención con

miras a la recuperación del personal afectado (MINSA, 2020).

No obstante, las medidas tomadas, por el ministerio de salud, el desempeño laboral ejercido por los trabajadores en cada uno de los centros de salud se vio afectado en los diferentes escenarios por la afectación psicológica bastante marcada y significativa, sobre todo con la carga laboral la cual se incrementó, generando alteraciones conductuales y desencadenando trastornos mentales o afectivos, tales como la ansiedad, depresión, estrés laboral entre otros los cuales afectaron las habilidades que se necesitan en la toma de decisiones, la efectiva resolución frente a los problemas, la capacidad crítica, entre otros (Miranda et al, 2020). Durante la pandemia del COVID 19, la salud mental ha sufrido una grave afectación en el personal de salud, pues como lo manifiesta (Huarcaya, 2020) tomando en cuenta los informes del ministerio de salud en el Perú, hubo una incidencia bastante grande de personal que experimentó problemas de tipo psicológico como son por ejemplo el estrés, la depresión, la ansiedad entre otros, problemas que repercutieron de manera importante en la capacidad de desempeño en sus funciones de los trabajadores, ello porque muchos se vieron sobrepasados en su capacidad de respuesta, lo cual condujo a estados de cansancio emocional y muchos casos de despersonalización.

El estudio se realizó en un centro de salud de la ciudad del Cusco en el cual, por las condiciones en las que se encuentra y en el contexto del COVID 19, se presentó una situación similar a la descrita anteriormente, existiendo en un primer momento un desconcierto por las medidas a tomar, lo cual reflejo la poca capacidad de resiliencia que presentan los establecimientos de salud, se desveló también las deficiencias en cuanto a infraestructura y en su capacidad de afrontamiento cuando se presentan situaciones desafiantes como la provocada por la pandemia del COVID 19, que fue motivo para hacer el estudio de la relación que se presenta entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de salud, para lo cual se formularon las siguientes interrogantes:

Problema general: ¿Qué relación existe entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021, en el contexto de la pandemia del COVID 19?, siendo los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021, en el contexto de la COVID 19?, b) ¿Qué relación existe

entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal del centro de salud Techo Obrero 2021, en el contexto de la COVID 19?, c) ¿Qué relación existe entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?, d) ¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?, e)¿Qué relación existe entre la resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?, f) ¿Qué relación existe entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?

El estudio se justificó desde diferentes perspectivas, así teóricamente, responde a la necesidad de conocer, acerca de la intensidad del vínculo correlación que entre la salud mental y el desempeño laboral que tuvo el personal en un centro de salud 2021, permitiendo de esta manera generar estrategias útiles para afrontar en mejores condiciones situaciones desafiantes que puedan poner en peligro la salud mental de los trabajadores del área de salud, de esta manera se puede también mejorar el desempeño de los colaboradores que laboran buscando mejorar la salud de la población.

Metodológicamente la investigación tiene justificación, dado que existe la necesidad de contar con investigaciones que, en el contexto de la pandemia del Covid 19, muestren de qué manera se relaciona la salud mental que se vio deteriorada con el desempeño de los trabajadores, siendo necesario, validar y construir instrumentos propicios para medir las variables involucradas, y recoger información pertinente para una actuación oportuna, que permita que la calidad de la salud de los usuarios no se vea disminuida.

La investigación resulta importante para el centro de salud, el mismo que atiende a un numeroso grupo de pobladores de Sicuani, los usuarios de dicha institución provienen de sectores urbanos y rurales, motivo por el cual se requiere personal que brinde una asistencia eficiente y oportuna, ello ha de ser posible también si es que se puede detallar e identificar apropiadamente las causas de la salud mental, así como las consecuencias que de ésta se derivan, previniéndose esta manera a través de acciones por parte de la gerencia del establecimiento de salud, factores que puedan afectar de manera importante el desempeño de los

trabajadores en salud.

Se tuvo como objetivo general el siguiente: Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19. Los objetivos específicos a su vez plantearon: a) Determinar la relación entre la satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; b) Determinar la relación entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de salud Techo Obrero, 2021 en el contexto de la COVID 19; c) Determinar la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; d) Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; e) Determinar la relación entre la resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; f) Determinar la relación entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19.

La hipótesis general indica que: Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; en tanto que las hipótesis específicas indican que: a) Existe relación directa y significativa entre la satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; b) Existe relación directa y significativa entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; c) Existe relación directa y significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; d) Existe relación directa y significativa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; e) Existe relación directa y significativa entre la resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; f) Existe relación directa y significativa entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos a: Jácome (2020) en Ecuador desarrollo una investigación respecto de los niveles de depresión y ansiedad que se presentan entre la salud mental y el trabajo, en un contexto de la pandemia del Covid 19, realizándose en un hospital privado de la ciudad de Quito. El estudio desarrollado fue de tipo exploratorio descriptivo en el cual se emplearon instrumentos para evaluar la depresión y la ansiedad, estableciéndose entre sus conclusiones que más del 90% de los trabajadores desarrollaron cuadros de depresión y ansiedad. Asimismo, se estableció que la salud mental presentó una afectación importante por los problemas de salud mental desarrollados ante un contexto que desbordó de manera notable las capacidades de atención de dicha institución de salud.

Rodríguez et al. (2020) en España, realizó una investigación en la que abordaron la repercusión que ocurre sobre la salud mental de aquellas personas que han padecido diferentes enfermedades o que han estado expuestas a un confinamiento restrictivo importante, entre los que figuran profesionales sanitarios, los mismos que han estado laborando de manera indirecta o directa en la atención de pacientes con padecimientos de naturaleza neuropsiquiátrica. La investigación con enfoque cuantitativo de carácter explicativo, logró establecer que los profesionales, que pasan largas horas en confinamiento en establecimientos donde se aborda el tratamiento de pacientes psiquiátricos, ven su salud mental afectada, lo cual se fundamenta en el análisis SEM de ecuaciones estructurales, en el que los coeficientes de determinación alcanzan valores superiores a 0,7, por lo cual se recomienda el desarrollo de intervenciones que permitan reducir de manera importante el impacto psicológico y conservar la salud de tales trabajadores.

Lozano (2020) presentan resultados investigación acerca de las consecuencias que la pandemia del Covid 19 suscitó sobre la salud mental en el personal sanitario, compuesto por médicos, enfermeras y técnicos en la República de China. La investigación metodológicamente se desarrolló con enfoque positivista es decir cuantitativo, en el que no se realizó la manipulación de variables, por tanto, el diseño fue solamente observacional, tomándose en cuenta una base teórica que contiene los últimos abordajes psicológicos respecto al afrontamiento que se tiene

frente a los COVID 19 como pandemia. La muestra estuvo conformada por un total de 246 colaboradores del área de salud quienes respondieron a una escala de ansiedad auto evaluada, asimismo se pudo estudiar el trastorno de estrés postraumático, mediante una escala de autoevaluación. Los resultados pudieron evidenciar que en cuanto al personal médico se refiere un 23.04% presentó un nivel moderado de ansiedad y un 42.9% se tuvo un nivel alto para la ansiedad, siendo el estrés laboral un factor determinante sobre la calidad de la labor realizada por los trabajadores quienes tuvieron que atender a una población creciente demanda y que desbordó las capacidades de salud que tenían los establecimientos dedicados a esta labor, también fue un papel en contra el aislamiento al que tuvieron que estar sometidos dicho personal.

Prieto et al. (2021) en Colombia realizó la investigación acerca del impacto que tuvieron la pandemia del coronavirus en la salud mental del personal de salud que labora en el área de enfermería del hospital departamental Sagrado Corazón Norcasia-Caldas. En cuanto a la metodología se tiene que se hizo uso del enfoque de naturaleza cuantitativa, de diseño no experimental, empleándose instrumentos que permitirán recoger el Estado en el que se encuentra la salud mental de los trabajadores que laboran en el área de enfermería. Entre las conclusiones a las que se llegó se tiene que por parte del personal sanitario se experimentó el sentimiento de ansiedad y temor frente a la pandemia y al peligro que esto reportaba para sus vidas. Por lo que se evidenció la necesidad de contar con atención psicológica especializada la misma que pueda minimizar las consecuencias del estrés a los que fueron sometidos los trabajadores, sugiriéndose un plan de intervenciones colectivas para abordar de manera social y el acompañamiento los trabajadores durante esta etapa de la pandemia.

Morales (2021) analizó en México el impacto sobre el estado de salud que provocan ansiedad, el distanciamiento, los sentimientos de tristeza y enojo, el estrés agudo, así como la evitación que se presentaron en el período de la pandemia del COVID 19. La investigación se abordó cuantitativamente, siendo no experimental según su diseño, valorándose a través de cuestionarios el Estado de salud de los trabajadores y los factores derivados de la pandemia que sobre este impactaron. Como resultado de la investigación se tuvo que variables como la

ansiedad, el estrés laboral y la falta de autocontrol fueron elementos determinantes que deterioraron la salud de los trabajadores y en particular el área de la salud mental, motivo por el cual se sugirió el desarrollo de estrategias conducentes a dotar a los trabajadores de herramientas que le permitan afrontar de mejor manera, en forma inmediata y efectiva la situación provocada por la pandemia del COVID 19.

Asimismo, se tienen los siguientes antecedentes nacionales: Sánchez (2018) realizó un estudio acerca de la salud mental como un Estado positivo y su relación con el desempeño de los trabajadores en el centro de salud Villa los Reyes, en el Callao. Metodológicamente se abordó desde un punto de vista cuantitativo, teniendo en cuenta un diseño observacional, de tipo correlacional y básico por su propósito. Los resultados pudieron evidenciar la presencia de una asociación directa, que alcanzó el valor de 0.700 entre las variables de estudio mencionadas, concluyéndose que las mismas presentan relación, cuyos resultados también trascendieron a las dimensiones de la variable salud mental y del desempeño de los trabajadores, siendo dichas dimensiones la satisfacción personal, la autonomía, la actitud pro social, el autocontrol, así como en la resolución de problemas mostrándose con estas dimensiones se obtuvieron correlaciones en algunos casos bajas y moderada pero significativa lo cual hace de la importancia de desarrollar acciones y estrategias que permitan salvaguardar el buen estado mental de los trabajadores..

Lovón (2021), desarrollo una investigación acerca de la frecuencia con el que las alteraciones de salud mental se presentan en los trabajadores sanitarios, así como su vinculación con las características socio demográficas en centros de salud de categoría I-4 del departamento de Arequipa. La investigación se abordó con enfoque cuantitativo y un diseño observacional, para lo cual se empleó la técnica de la encuesta con el uso del cuestionario DASS21. Entre las conclusiones a las que se lleguen la investigación se tiene que fue la ansiedad la que alcanzó un nivel moderado, entre los trabajadores del centro de salud Mariano Melgar, asimismo el estrés en un nivel moderado se presentó también este centro, mientras que la depresión fue más intensa, en el nivel de moderado en el centro de salud de Hunter.

Mallma (2021) realizó la investigación sobre el impacto que la pandemia del

Covid 19 tuvo sobre la salud mental de los trabajadores que laboran en el área de enfermería del hospital de Andahuaylas en el año 2021. La investigación se abordó con enfoque positivista, planteando un diseño no experimental, de alcance correlacional. Se pudo recolectar datos acerca de la salud mental de los trabajadores, teniendo como resultados que no existe un impacto significativo en todas las dimensiones de la salud mental, no obstante, se pudo detectar niveles importantes de tristeza, nerviosismo y depresión entre los trabajadores, al respecto también fue notorio la falta de estrategias destinadas a afrontar el impacto negativo que dicha enfermedad ocasiona sobre los trabajadores de salud.

Hernani (2021) diseñó un estudio para establecer el vínculo las condiciones laborales y la salud mental que presenta los trabajadores en un hospital nacional de la ciudad de Tacna. El estudio se realizó de manera transversal, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Se tomarán en cuenta instrumentos para medir las condiciones laborales y la salud mental de los trabajadores, los cuales fueron elegidos de manera aleatoria para el estudio. Los resultados muestran que existe una relación directa y moderada entre las condiciones en las que laboran los trabajadores y la salud mental, teniéndose asimismo que el 62.4% de los trabajadores considera que las condiciones son favorables en un nivel regular para su salud mental y el 37.6% que son favorables, se pudo apreciar también que el 76.6% de los encuestados considera que su salud mental presenta un estado favorable y un 23.4% sufrió algún malestar de carácter psíquico.

Guzmán (2021) realizó un estudio en el centro de hemodiálisis Nefrolife sobre la correlación entre la depresión y la salud mental del personal de salud durante la epidemia de coronavirus. Asumiendo un diseño de estudio observacional y utilizando una metodología cuantitativa, se utilizaron instrumentos para cuantificar el grado de depresión y la salud mental de los empleados. La investigación determinó que no se presenta una relación significativa entre la dimensión cognitiva, afectivas y motivacional, con la salud mental y conductual, sin embargo, se pudo verificar la presencia de un vínculo entre la salud mental, dimensión afectiva, tampoco se presentó una relación significativa entre la depresión y la salud mental de los trabajadores.

Pérez (2021) en el contexto de la pandemia de COVID 19 en 2021, efectuó un trabajo de investigación con el propósito de establecer el vínculo relación entre el desempeño laboral y la salud mental que los trabajadores de atención médica que

laboran en el hospital de Jerusalén presentan. Se empleó una investigación, no experimental, en el que el 52% de los trabajadores por resultados normales para la variable salud mental, asimismo en cuanto a las dimensiones consideradas como son el estrés, la ansiedad y la depresión los resultados indican que un 54.0% presenta un valor normal para la ansiedad, en tanto que el 80% se encuentra en un rango adecuado para la depresión y el 83% lo propio para el estrés, también se evidencia que un 8% de los trabajadores fueron severamente afectados por el estrés laboral, un 3% por la ansiedad y 1% por la depresión, correspondientemente. Además, el desempeño laboral se calificó como excelente o apropiado en el 55% de los casos, con un promedio medio en un 28% de los trabajadores y el 3% de ellos se ubican en nivel de malo. Se empleó también el coeficiente Tau C de Kendall como para el cual se obtuvo el valor de 0.257, con un P valor de 0.080, lo cual confirma, que no existe una relación significativamente relevante que asocié las variables en estudio.

Jiménez (2020) desarrolló una investigación que tuvo el propósito de buscar establecer la relación entre los niveles de afectación de la salud mental y la salud laboral en trabajadores del área de salud en el contexto de la epidemia del COVID 19, el mismo que se realizó en el marco de un estudio epidemiológico, transversal y observacional con una muestra 99 personas. Los resultados mostraron que los datos recogidos respecto de las variables de estudio, condujeron a concluir que existe una correlación directa y significativa entre los niveles de afectación de la salud mental y el desempeño de los trabajadores, situación que se dio en un hospital nacional de la ciudad de Tacna, pudiéndose establecer que la salud mental de los trabajadores a raíz de la pandemia del coronavirus, se vio resentida notablemente, dado que los niveles de demanda superaron grandemente las posibilidades de atención del establecimiento de salud, la imposibilidad de brindar ayuda todas las personas desencadenó cuadros de depresión y ansiedad en los trabajadores.

Para Cabanyes y Monge (2017) referirse a la salud mental involucra un concepto relacionado con el bienestar emocional y social que tienen los individuos y las comunidades. El término hace alusión a la capacidad de disfrutar la vida, tener un buen control respecto del estrés y la tristeza, alcanzar las metas y sentirse conectado con los demás. Tener una salud mental adecuada se contrapone a la enfermedad, y no solamente es la ausencia de la enfermedad, debido a que existen grados de afectación, es así que podemos hablar de una salud mental que va desde estar sano y activo hasta presentar algunos síntomas de trastorno sea este leve o

puede ir hasta grave, e incluso desencadenar en la presencia de un trastorno severo.

La salud mental es un estado de conciencia de las propias capacidades, la capacidad de hacer frente a los factores estresantes de la vida, la capacidad de trabajar productivamente y contribuir positivamente a la propia comunidad (MINSA, 2020). Macaya y et al. (2018) argumenta que la salud mental se puede observar en la vida cotidiana de las personas y aborda cómo cada persona interactúa en su comunidad, cómo gestiona los deseos, ideales, sistemas de valores, sentimientos, emociones y habilidades en respuesta a las exigencias de la vida y la sociedad. Además, está influenciado por cómo las personas se ven a sí mismas y cómo se sienten acerca de los demás.

La OMS, citada en Miranda (2018), afirma que la salud mental incluye: felicidad, autoeficacia, independencia, capacidad, dependencia intergeneracional y plena conciencia de las capacidades cognitivas y emocionales.

La salud mental ha sido conceptualizada desde diferentes enfoques, perspectivas y disciplinas científicas, al respecto Macaya et al. (2018) indica que la concepción biomédica de la salud mental como la reducción de esta al aspecto físico que se relaciona con el sistema nervioso central, considerándose como indicador de salud mental la ausencia de desorden mental. Otro rasgo de esta concepción es la consideración de la patología mental como patrón que define la salud mental de las personas. Esto se puede observar en estudios que priorizan los aspectos epidemiológicos y de tratamiento, dejando de lado la concepción integral de salud.

Para la concepción conductual el ambiente juega un papel fundamental. Los estímulos del entorno explican, determinan y modifican la conducta de las personas. Además, se sostiene que el comportamiento puede modificarse si se manipulan los principios que lo rigen y si se cambian las situaciones condicionantes del ambiente. Esta concepción tiene sus fundamentos en el conductismo, por lo tanto, se niega la importancia de los procesos mentales dando prioridad a lo comportamental. (Macaya et al., 2018)

Según la concepción cognitiva, el tratamiento debe orientarse principalmente a la acción instructiva y de reeducación, a fin de lograr que las personas modifiquen los pensamientos disfuncionales y desarrollen pensamientos y conductas,

considerados como adaptados. (Hernández, 2020)

Desde la perspectiva del bienestar, se sostiene que el eje de la salud mental sería el hecho de que las personas experimenten felicidad y bienestar independiente de las patologías mentales. Esto se concreta en la autorrealización, el desarrollo de las potencialidades, la percepción de manejo del entorno y la independencia. Este enfoque recibe los aportes de psicología positiva y las teorías de la resiliencia. (Hernández, 2020)

En lo referente a las dimensiones de la salud mental, se tiene como primera dimensión a la satisfacción personal que se refiere a la felicidad con la propia vida e incorpora una evaluación de la propia calidad de vida. Consiste en evaluaciones subjetivas y objetivas de situaciones físicas, expectativas cumplidas y metas. Es considerado como el elemento esencial del bienestar. En este contexto, la satisfacción con la vida es un juicio cognitivo basado en otros grupos de referencia, así como en las aspiraciones, significados y esperanzas del individuo, y la valoración de las actividades familiares, académicas y de ocio. Implica una apreciación emocional en la que se forma un equilibrio entre lo bueno y lo negativo. En resumen, puede verse como el grado en que los individuos se sienten generalmente satisfechos con su vida (De la Cruz et al., 2017).

Una segunda dimensión es la actitud pro social Auné et al. (2019) afirman al respecto que está conformada por todas las acciones voluntarias que las personas efectúan con la finalidad de favorecer a los demás. Antes de participar en una conducta prosocial, las necesidades de los demás se ven, analizan y equilibran frente a la capacidad percibida del individuo para satisfacerlas. La conducta prosocial surge como alternativa al altruismo y supone una tendencia sostenida a velar por el bienestar del otro y de sus derechos actuando en coherencia con ello.

Para Correa (2017) el término tiene componentes multidimensionales y sus manifestaciones están relacionados con la satisfacción propia puesto que colaborar, compartir, y cuidar a los semejantes favorece también a las personas que efectúan estas acciones, existiendo diversos estudios que demuestran que estas personas presentan mejores condiciones de adaptabilidad a lo largo de su vida. Cabe aclarar que las conductas prosociales están reguladas por factores cognoscitivos y afectivos, en los que los estilos de crianza tienen un alto impacto.

El autocontrol está definido como la habilidad para abordar conflictos y

situaciones estresantes demostrando ecuanimidad y tolerancia. Correa (2017) plantea que el autocontrol consiste en la anulación o modificación pensamientos, impulsos y emociones que se producen en circunstancias de corto plazo, con el propósito de beneficiarse posteriormente.

La autonomía expresa la manera cómo las personas, interactúan con su entorno y con los integrantes de sus diferentes grupos sociales, en particular cómo las decisiones de los demás influyen en cada individuo. Incluye las ideas de independencia y autodeterminación. se refiere a la capacidad de actuar según el propio criterio y de demostrar seguridad personal, confianza y autorregulación del propio comportamiento. El autocontrol se define clásicamente como un ejercicio de individualidad, relacionado con la capacidad física de una persona para actuar o tomar decisiones sobre la propia vida (Avarca et al., 2022)

La resolución de problemas consiste demostrar capacidad para analizar, adaptarse al cambio, tomar decisiones, así como disposición al desarrollo y crecimiento personal. En esta dimensión se tienen en cuenta tanto los procesos como los resultados. Si nos enfocamos en la solución, el éxito constituye un criterio de salud mental y las personas con salud mental positiva tienen mayores probabilidades de tener un desenvolvimiento exitoso (Toribio et al., 2018)

Las habilidades interpersonales son todas las habilidades necesarias para interactuar con los demás e interactuar en diferentes grupos sociales. Esto incluye la empatía, el establecimiento de relaciones interpersonales, la comprensión de los sentimientos de los demás y la prestación de apoyo emocional (Llaza, 2018). Al interactuar con los demás las personas deben establecer vínculos satisfactorios y cargados de afectividad. La competencia en este ámbito se demuestra en la medida que un grupo de personas pueda lograr objetivos y metas comunes al mismo tiempo que se pueden desarrollar conservando su individualidad. El contar con relaciones positivas en el campo afectivo, la habilidad para procurar el bienestar de los demás y el trabajo en equipo para el beneficio colectivo son indicadores de salud mental. (Gómez et al., 2020).

Según (Chiavenato, 2020) el desempeño de los trabajadores es una de las variables de interés para las empresas, de ahí su estudio, pues el conocimiento de su comportamiento permite predecir acerca del cumplimiento de los objetivos de la organización. Motivo por el cual, diferentes empresas han ido estableciendo sus propios mecanismos para evaluar el desempeño de sus colaboradores, teniendo en común denominador, una revisión sistemática de indicadores particulares acerca de

roles que cada uno de los trabajadores tiene en el puesto que le corresponde, también se toman en cuenta su potencial productivo.

El desempeño laboral se vincula diferentes factores que se relacionan con sus resultados, por ejemplo, el valor de la compensación, asimismo las habilidades que presenta cada uno de los trabajadores, la visión que tiene respecto de la tarea realizada y la convicción que él tiene acerca de que las metas se logran con un esfuerzo individual sostenido (Dessler 2020). Se emplea la evaluación del desempeño del trabajador para compensar al trabajador por el esfuerzo realizado en la organización, otra de las razones consiste en recabar información relevante respecto a la manera en cómo el trabajador realiza las funciones para el puesto que le ha sido asignado, también tiene por propósito realizar un estudio de las actitudes, así como de los talentos que posee el empleado, información que se constituye en una ventaja comparativa de aquellas empresas que la tiene, pues dicha información permite contar con colaboradores afines a las necesidades de los puestos de trabajo, y concordantes con el perfil de puesto de tal manera que puedan identificarse con claridad las debilidades y fortalezas en la organización, con colaboradores talentosos y encaminados a los perfiles de puesto se puede obtener mejoras constantes en las metas de la organización, claro está con una supervisión constante y un mejoramiento continuo de las habilidades de los trabajadores, logrando una mejor correspondencia con los perfiles de los puestos que se establecieron en empresa.

Según Palmar y Valero (2014) cuando hablamos de desempeño laboral también nos estamos refiriendo a un crecimiento personal, dado que la persona cumple su jornada laboral en una organización, con las expectativas y tv con los requerimientos laborales de manera eficaz y eficiente. De acuerdo con Pérez (2009), son los comportamientos y actividades que realizan los trabajadores en la organización, lo que constituyen el desempeño, actividades que están encaminadas a cumplir los objetivos organizacionales, pudiéndose evaluar o medir el compromiso de los colaboradores hacia la organización, la negociación y los pensamientos y emociones que son el resultado de la productividad esperada, la cual afecta de manera importante los comportamientos, así como la capacidad para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados.

Según (Prentice y Thaichon, 2019), Borman y Motowidlo (1993) distinguen dos aspectos del desempeño laboral el primero de relacionado con la tarea y el

segundo con el contexto. Haciendo referencia al desempeño vinculado relacionada con las tareas se tiene que está hace alusión a todo lo que tiene que ver con eficacia es la capacidad para poder cumplir con los objetivos para los cuales se han contratado los trabajadores, y que tienen funciones relativas a los puestos de labor, la cual termina contribuyendo al núcleo tecnológico y a la estructura de la organización. El desempeño relacionado con el contexto hace referencia a una conducta que si bien es cierto no es necesario de manera tecnológica, si tiene que ver con el contexto comportamental afectivo, y está vinculado al aspecto psicológico que se presente una organización. Al respecto se han esbozado teorías en las que el desempeño contextual está constituido por la dedicación que el profesional o trabajador, tiene en relación con interacción con sus pares, conocida como la facilidad de la relación interpersonal, la cual consiste en realizar un trabajo cooperativo, en el que las habilidades se ponen al servicio del grupo de compañeros de labor, logrando de esta manera una mayor efectividad en el desarrollo de las tareas, en tanto que la dedicación que se tiene al trabajo o la función asignada incluye acciones auto disciplinadas y orientadas al cumplimiento de los objetivos, la toma de iniciativa y el deseo de cumplir o de contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Se asocian también con el desempeño contextual las características importantes como son la cultura organizacional, la conducta pro social, el cumplimiento de lo que se refiere a los roles complementarios que permitan impactar con la suficiente eficaz en el crecimiento organizacional.

Existe una serie de diferencias importantes que se presenta entre el desempeño contextual y el desempeño de la tarea, así el desempeño relacionado a la tarea tiene que ver de manera directa con la capacidad que tiene el trabajador para realizar las funciones que se le asigna, mientras que el desempeño contextual hace alusión a la personalidad que presenten trabajador y a la motivación que tienen el logro de los objetivos propios de su función, se afirma también que el desempeño de la tarea se realiza en correlación a las funciones que se le asigna al trabajador, es decir sin salir del rol que tiene la organización en tanto que el desempeño contextual es aquel que genera acciones que van más allá de su rol y que superan la descripción formal que se tiene del trabajo (Dessler, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el propósito de la investigación, fue básica porque tuvo como objetivo aumentar la comprensión de la relación entre dos variables (Bernal, 2016). El propósito del presente estudio fue lograr una mejor comprensión de la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los empleados de los centros de salud.

La investigación se describe como transversal o transeccional debido a su disposición temporal, es decir, se recogió los datos en un período determinado de tiempo, no teniendo interés en estudiar la evolución de la variable en el tiempo (Kathrynn & Lawrence, 2019).

Por su metodología, el estudio fue cuantitativo ya que adoptó el paradigma positivista, midiendo variables, generando hipótesis y demostrándolas con el uso de técnicas estadísticas (Creswell, 2017).

El estudio se realizó mediante un diseño observacional, también conocido como no experimental debido a que no se manipularon variables, de tipo descriptivo correlacional (Hernández & Mendoza, 2018). Se buscó determinar la intensidad de la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Salud mental

Definición conceptual

La salud mental es un estado del ser en el que una persona es consciente de su potencial, puede hacer frente a las presiones de la vida cotidiana, puede trabajar con eficacia y puede hacer una contribución positiva a su sociedad (MINSa, 2020).

Definición operacional

Para medir la salud mental un cuestionario sobre salud mental adaptado de Lluch (1999), constituida por 39 ítems.

Indicadores

Los indicadores empleados para la presente investigación se organizaron de acuerdo con las dimensiones, así para la satisfacción personal se tuvo en cuenta indicadores como son la satisfacción de la vida personal, el autoconcepto, mientras que para la actitud pro social se tiene como indicadores el altruismo social, la predisposición para la participación y la ayuda social, así como la aceptación de los hechos sociales; en cuanto al autocontrol se tuvo como indicadores el afrontamiento la capacidad para resistir al estrés en situaciones que generan conflicto, el control y equilibrio emocional así como la tolerancia frente a la ansiedad; para la autonomía se tomaron en cuenta aspectos relacionados con la independencia que tiene el trabajador, el establecimiento de criterios propios, la capacidad de autorregulación y la seguridad personal frente actividades laborales propias de la función; en tanto que para la resolución de problemas se tienen como indicadores a las habilidades blandas, como son la capacidad para desarrollo personal, la toma de decisiones y la capacidad para adaptarse a situaciones cambiantes, mientras que para la habilidades interpersonales se toman en cuenta indicadores que permiten medir la capacidad para relaciones interpersonales, las actitudes simpáticas, el apoyo emocional y el establecimiento de relaciones entre trabajadores.

Escala de medición

Escala ordinal

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Se entiende como el conjunto de atributos que tiene el trabajador y que le permiten cumplir con sus obligaciones con eficacia y eficiencia, lo cual ha de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la organización. (Bohlander et al., 2017).

Definición operacional

Evaluación del desempeño laboral (EVADEST), que fue modificada por (Ronquillo, Aranda, & Pando, 2013) a partir de un instrumento de Evaluación del Desempeño derivado de (Ronquillo, Aranda, & Pando, 2013).

Indicadores

Asociados a las dimensiones del desempeño laboral se tuvieron indicadores que permiten la medición de las mismas, así en cuanto al conocimiento del trabajo, se tomó en cuenta los conocimientos que el trabajador tiene respecto a tareas, procedimientos y toma de decisiones propias de la función que realiza; respecto a la calidad del trabajo la misma se mide en términos de eficiencia y eficacia laboral así como el cumplimiento de las metas programadas; para la responsabilidad se abordan indicadores que miden el cumplimiento de las tareas relacionadas con su puesto, así como las capacitaciones y la disposición para la mejora de las habilidades relativas a las funciones que realiza; en cuanto a la productividad se tiene indicadores dirigidos a medir la habilidad que tiene el trabajador para producir recursos, la motivación y el compromiso en el servicio; los indicadores vinculados a la habilidad y destreza son el liderazgo, el manejo de destrezas y habilidades asociadas a su función así como la capacidad para resolver problemas que se presentan en ese contexto y finalmente los indicadores vinculados a la actitud hacia la organización tienen que ver con la capacidad de colaboración que muestra el trabajador, así como la manera en que se identifica con la organización y la capacidad de cambio que muestra el mismo.

Escala de medición

Escala nominal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de estudio está formada por todos los componentes de interés de la indagación y de quienes se adquirieron los datos sobre sus variables. (Bologna, 2018)

La población se conformó para la presente investigación por un total de 53 trabajadores que laboran en un Centro salud, en el 2021, teniendo en cuenta cómo criterios de inclusión el hecho de que el trabajador participe voluntariamente en el desarrollo de los cuestionarios, en tanto que se tuvo como un criterio de exclusión que el trabajador no se encuentre en su centro de labor durante el período de la realización de las encuestas por diferentes motivos entre los que figuran el estar destacado o en periodo de vacaciones, también fueron excluidos aquellos que tuvieron menos de seis meses de servicio en el momento en que se realizó el recojo de los datos.

3.3.2 Muestra

Se entiende por muestra a una parte o porción del total de la población que se esté investigando y que comparte características similares con la población, es decir tienen la misma forma y contenido (Bologna, 2018).

Dado el tamaño de la población, y la accesibilidad que se tiene el mismo la investigación no contó con muestra, lo que es lo mismo la muestra coincide con la población es decir de tamaño 53 trabajadores.

3.3.3 Muestreo

Proceso mediante el cual se configura la muestra (Bonamente, 2017)

Se empleó en el presente estudio un muestreo censal, no probabilística dado que la muestra coincide con la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Fueron los trabajadores que laboran de un centro de salud, 2021

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Fue la encuesta

3.4.2 Instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario definitivo de salud mental

Autor: Lluch M T (1999)

Dimensiones: Satisfacción Personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas, habilidades de relación interpersonal

Baremos de la variable Salud mental: bajo (39-37), regular (78-117), bueno (118-156)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Evaluación del desempeño laboral (EVADEST)

Autor: (Ronquillo, Aranda, & Pando, 2013)

Dimensiones: Calidad del trabajo, Conocimiento del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitudes de la organización

Baremos: bajo (0-33), medio (34-66), alto (67-100)

3.5 Procedimientos

Para utilizar las herramientas y recolectar datos adecuados para las variables estudiadas, se procedió a obtener el consentimiento informado de los encuestados del centro médico donde se realizó el estudio. Los miembros del personal fueron informados con anticipación de los objetivos del estudio y su participación se determinó voluntariamente. Las herramientas de recolección de datos se aplicaron mayoritariamente en formato virtual utilizando el formulario de Google Forms.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados a través de encuestas sobre salud mental y desempeño laboral fueron ingresados en una hoja de cálculo de Excel 2019, ordenados y clasificados según escalas establecidas, y luego exportados al software SPSS 26, donde fue posible procesar y establecer el análisis para los datos obtenidos, así se construyeron tablas de distribución de frecuencias en lo correspondiente al análisis descriptivo, en tanto que para la estadística de orden inferencial se realizó la prueba de normalidad, y en razón a los resultados de la misma se hizo la prueba de análisis de correlación de Spearman, teniendo en cuenta que los datos provienen de variables que son representadas en una escala ordinal.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación abordó directamente las normas éticas fundamentales que rigen la investigación científica. En consecuencia, consideró la idea de la no maleficencia, que asegura que los participantes de la investigación no sean perjudicados y que se respete su libre decisión sobre su participación. En el estudio, también se toma en consideración el concepto de autonomía, ya que se permitió el autogobierno y el pleno conocimiento de las actividades que se realizaron; de esta forma, los participantes son plenamente conscientes de su compromiso con la investigación, comprendiendo sus objetivos. Otro concepto que se tuvo en cuenta fue el de beneficencia, según el cual se buscaba el mayor beneficio posible sin causar daño a los participantes. Esto buscó reducir la probabilidad de que los participantes del estudio sufrieran algún tipo de lesión. También se consideraron los lineamientos éticos en investigación a nivel mundial recogidos por los estándares APA. Adicionalmente, se tuvo en cuenta la normativa que fue desarrollada por la universidad, así como el estilo de las referencias y citas que se utilizaron en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Distribución de frecuencias para la variable salud mental y sus dimensiones

Niveles	Salud mental		D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	20,8	11	20,8	13	24,5	17	32,1	12	22,6	10	18,9	12	22,6
Regular	30	56,6	28	52,8	30	56,6	22	41,5	35	66,0	28	52,8	30	56,6
Bueno	12	22,6	14	26,4	10	18,9	14	26,4	6	11,3	15	28,3	11	20,8
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

Nota: D1: Satisfacción personal, D2: Actitud prosocial, D3: Autocontrol, D4: Autonomía, D5: Resolución de problemas, D6: Habilidades de relación interpersonal, f: Frecuencia

Los resultados de la tabla 1 ponen de manifiesto que los resultados sobre la salud mental, muestran que un amplio porcentaje, el 77.4% se ubica en los niveles bajo regular, ello denota que en cuanto a la salud mental como una afectación bastante grande por el contexto de la pandemia del coronavirus, situación similar se puede apreciar en las dimensiones consideradas para describir la salud de los trabajadores en su ámbito mental, apreciándose que un poco más de la mitad de los trabajadores vieron afectado elemento de su salud mental como la actitud pro social, la autonomía, el control y la resolución de problemas, por la alta demanda los que fueron sometidos, creando en ellos importantes dificultades para atender a los usuarios, son tan sólo un porcentaje cercano al 25% logró tener una estabilidad emocional plena, lo que conlleva a replantear la capacitación en estrategias de afrontamiento al personal de salud.

Tabla 2*Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Niveles	Desempeño laboral		D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
	Bajo	9	17,0	10	18,9	9	17,0	22	41,5	19	35,8	8	15,1	13
Medio	30	56,6	31	58,5	33	62,3	20	37,7	23	43,4	30	56,6	26	49,1
Alto	14	26,4	12	22,6	11	20,8	11	20,8	11	20,8	15	28,3	14	26,4
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

Nota: D1: Conocimiento del trabajo, D2: Calidad del trabajo, D3: Responsabilidad, D4: Productividad, D5: Habilidad y destreza, D6: Actitud hacia la organización, f: Frecuencia

Los resultados de la tabla 2 se presentan los resultados respecto del desempeño laboral y sus dimensiones, pudiéndose apreciar que un porcentaje cercano al 80% presentaron un desempeño laboral bajo o medio, lo cual es explicado por las carencias que durante la pandemia del coronavirus presentaron los trabajadores, carencias de tipo físico en cuanto a la infraestructura bastante limitada frente a la demanda que generó la pandemia del coronavirus, lo cual produjo una disminución importante de la capacidad de respuesta y desempeño laboral de los trabajadores, tanto en lo que refiere al conocimiento dado que se enfrentó a una enfermedad nueva, la calidad del trabajo porque no se pudo cumplir con eficiencia y eficacia la atención de los usuarios la responsabilidad en tanto que ésta superó en muchos casos las funciones de los trabajadores, también fue afectada la habilidad y destreza porque no hubo la suficiente capacitación frente a una amenaza nueva, todo ello conllevó a una disminución de la efectividad al momento de atender a los usuarios.

Al concluirse con el desarrollo del análisis descriptivo se procedió a realizar la prueba de la normalidad, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 3*Resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,285	53	,000
Clima organizacional	,293	53	,000

En la tabla 3, se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, con el propósito de explicar si los datos proceden de una distribución normal o de una distribución diferente a la normal. Mostrándose para el presente caso que el nivel de significancia en el presente caso está por debajo del 5% (0,050), pues los resultados obtenidos para ambas variables fueron de 0,000, por tanto, los datos de ambas variables tienen distribuciones diferentes a la normal. El resultado anterior nos conduce a emplear la prueba no paramétrica de Spearman para el análisis de la correlación entre las variables de estudio.

Estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

Existe correlación entre salud mental y desempeño laboral

Tabla 4

Coefficiente de correlación de las variables salud mental y desempeño laboral

		Salud mental	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Salud mental	Sig. (bilateral)	,785**
		N	,000
		N	53
		Coefficiente de correlación	53
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,785**
	N	,000	
	N	53	

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

En la tabla 4, se tienen los resultados correspondientes al análisis de correlación, se aprecia que el valor para la Sig. bilateral o P valor, es de 0.000, al ser este valor inferior a 0.050 (5%), se concluye que las variables salud mental y desempeño laboral presentan correlación significativa, la cual es alta y directa, de acuerdo al valor encontrado para el coeficiente correlación que es de 0.785, ello quiere decir que mejores niveles de salud mental en los trabajadores de salud se asocian a un mejor desempeño laboral en sus funciones.

Hipótesis específica 1

Existe correlación entre satisfacción personal y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud 2021

Tabla 5

Coefficiente de correlación de satisfacción personal y desempeño laboral

		Satisfacción personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,751**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

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

En la tabla 5, se tiene consignados los resultados para la prueba de correlación de Spearman en la cual se tiene que el Sig. (bilateral) o P valor tiene el valor de 0.000, estando por debajo de 0.050 (5%), por cuanto podemos afirmar que existe correlación alta y directa entre la satisfacción personal y desempeño laboral dado que se encontró el valor de 0.751 para el coeficiente de correlación, así una mayor satisfacción personal se asocia con un mejor desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Existe correlación entre actitud prosocial y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud 2021

Tabla 6

Coefficiente de correlación de actitud prosocial y desempeño laboral

		Actitud prosocial	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Actitud prosocial	Sig. (bilateral)	,668**
		N	,000
			53
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	53
		N	,668**
		,000	
		53	

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

En la tabla 6, se presentan los resultados para el análisis de correlación de Spearman, en dicha prueba se aprecia que el valor de Sig. (bilateral) o P valor es de 0.000, el cual está por debajo de 0.050 (5%), lo cual permite afirmar que existe correlación directa y moderada entre la actitud pro social y el desempeño laboral, dado que se encontró el valor de 0.668 para el coeficiente correlación de Spearman, así se tiene que una mejor actitud pro social por parte de los trabajadores se asocia con mejor desempeño laboral de los mismos.

Hipótesis específica 3

Existe correlación entre autocontrol y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud 2021

Tabla 7

Coefficiente de correlación de autocontrol y desempeño laboral

		Autocontrol	Desempeño laboral	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,654**
	Autocontrol	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
		Coefficiente de correlación	,654**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53	

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

En la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos para la prueba de correlación de Spearman, en la cual el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000 el cual se encuentra por debajo de 0.050 (5%), lo cual nos permite afirmar que existe una correlación moderada y directa entre el autocontrol y el desempeño laboral, en vista que se encontró el valor de 0,654 para el coeficiente correlación, de tal manera que los trabajadores en salud que presenta un mejor autocontrol, también se presentan un mejor desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Existe correlación entre autonomía y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud 2021

Tabla 8

Coefficiente de correlación de autonomía y desempeño laboral

		Autonomía	Desempeño laboral	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	,578**
	Autonomía	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
		Coefficiente de correlación	,578**	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53	

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

En la tabla 8, se muestran los resultados correspondientes a la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión autonomía y desempeño laboral, en la que se obtuvo como valor para Sig. (bilateral) o P valor, 0.000, el cual está por debajo de 0.050, lo cual nos permite afirmar que existe una correlación moderada y significativa entre dicha dimensión y variable dado que se obtuvo el valor de 0.578 para el coeficiente correlación, así el personal de salud que presenta una mayor autonomía en el desempeño de sus funciones, presenta un mejor nivel para el desempeño laboral.

Hipótesis específica 5

Existe correlación entre resolución de problemas y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud 2021

Tabla 9

Coefficiente de correlación de resolución de problemas y desempeño laboral

		Resolución de problemas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Resolución de problemas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,655**
		N	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,655**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

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

En la tabla 9, se muestran los resultados obtenidos para la prueba de correlación de Spearman, en la cual el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000 el cual se encuentra por debajo de 0.050 (5%), lo cual nos permite afirmar que existe una correlación moderada y directa entre la resolución de problemas y el desempeño laboral, en vista que se encontró el valor de 0,655 para el coeficiente correlación, de tal manera que los trabajadores en salud que presenta una mayor facilidad en la resolución de problemas, también se presentan un mejor desempeño laboral.

Hipótesis específica 6

Existe correlación entre habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral en los trabajadores del sector salud 2021

Tabla 10

Coefficiente de correlación de habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral

			Habilidades de relación interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades de relación interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,661**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	53	53	

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

En la tabla 10, se muestran los resultados obtenidos para la prueba de correlación de Spearman, en la cual el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000 el cual se encuentra por debajo de 0.050 (5%), lo cual nos permite afirmar que existe una correlación moderada y directa entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral, en vista que se encontró el valor de 0,661 para el coeficiente correlación, de tal manera que los trabajadores en salud que presentan un mejor desarrollo de sus habilidades de relación interpersonal también se presentan un mejor desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud 2021 en el contexto de la COVID 19, al respecto se logró determinar que las dos variables presentan correlación entre sí, siendo la correlación alta, en función a que se obtuvo el valor de 0,725 para el coeficiente de correlación de Spearman, que resulta similar al obtenido por Sánchez (2018), quien estudió el estado de salud mental positivo y su relación con el desempeño laboral obtuvo un coeficiente de confirmación de 0,700, recomendándose a este autor el desarrollo de acciones que brinden estrategias para proteger la salud mental de los trabajadores quienes deben contribuir a la calidad de la salud de los pacientes a través de su trabajar. De igual forma, Pérez (2021) inició un estudio sobre la relación entre el desempeño laboral y la salud mental de los trabajadores de la salud hospitalaria durante la pandemia del COVID-19, concluyendo que existe una modificación moderadamente menor entre estas variables debido a que el coeficiente de conexión Tau c de Kendall es de 0.257, una puntuación inferior a la obtenida en este estudio, pero que aún demuestra una relación entre las variables salud mental y desempeño laboral.

Respecto al primer objetivo específico del estudio, los resultados muestran que se alcanzó un valor de 0.751, correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman, entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal del centro de salud en el 2021, resultado que se asemeja al obtenido por Jiménez (2020) quien en su estudio respecto de la satisfacción laboral y su incidencia en la salud mental de los trabajadores que laboraron en el contexto de la pandemia del coronavirus, obtuvo como resultado que dichas variables presentan una correlación de 0,470, que si bien es cierto está por debajo del valor obtenido para el presente estudio, da muestras del vínculo que entre estas variables se presenta. Al respecto Prentice y Thaichon (2019) describen el desempeño laboral como una contribución que el trabajador brinda a la empresa u organización y el cual se justifica en función de la satisfacción que la empresa depende del trabajador, satisfacción interna y externa, es decir que se deben al trabajador las condiciones adecuadas para desempeñar las funciones propias de su labor y también que el trabajador reciba la compensación tanto en salario como en beneficios que le permitan satisfacer sus necesidades personales y

profesionales, durante la pandemia del COVID 19 muchos de los trabajadores, especial el personal de salud vio afectada su carga laboral de manera sustantiva, asimismo las condiciones de trabajo no se tienen de la mejor manera por el riesgo que implicó realizar su labor, muchas veces sin el incremento necesario para protegerse de los riesgos que implica la pandemia.

Para el segundo objetivo específico de este estudio los resultados indican que, según la prueba de correlación de Spearman, hay una manifestación moderada y significativa que alcanza el valor de 0,688 para el coeficiente de cotización. Al respecto, Sánchez (2018) en su investigación sobre salud mental y bienestar encontró una relación moderada y significativa entre la actitud prosocial y el desempeño laboral., valor que si bien es cierto es inferior al obtenido en la presente investigación muestran que una conducta social positiva, es decir aquella que no presentan daños al prójimo, es importante para desarrollar relaciones interpersonales satisfactorias, así como habilidades sociales, permite una adecuada comunicación favorece el bienestar personal, contribuyendo de esta manera a la salud mental del trabajador, quien logra desempeñarse mejor manera en sus actividades laborales, como indica Auné et al. (2019) la conducta pro social permite velar por el bienestar del otro y al hacerlo provee de satisfacción al trabajador contribuyendo de esta manera su salud mental. En cuanto a la actitud pro social para la presente investigación es importante indicar que el 24.5% de los trabajadores mostró una actitud pro social baja, en tanto que un 56.6% se ubicó en un nivel regular mostrando de esta manera que es importante consolidar la actitud pro social entre los trabajadores.

Los resultados alcanzados para el tercer objetivo específico muestran que existe una correlación moderada entre el autocontrol y el desempeño laboral. Morales (2021) en su investigación sobre el impacto que las enfermedades de salud mental provocado en el trabajador del área de salud durante la pandemia del COVID 19 determinó que entre otros factores la falta de autocontrol contribuye de manera importante al mejoramiento de la salud mental del trabajador, para Correa (2017) el autocontrol se constituye en una dimensión de la salud mental, que permite abordar conflictos y situaciones estresantes demostrando tolerancia y ecuanimidad, un adecuado autocontrol, se constituye entonces en una herramienta valiosa para el trabajador cuando tiene que resolver problemas relacionados con las funciones que son propias de su labor, y que superan muchas veces las habilidades que usted tiene, sin embargo, adecuado autocontrol puede manejar

tales situaciones buscando encontrar las mejores soluciones con los recursos que posee.

Vaszonyi et al. (2017) indica que las personas con alto nivel de autocontrol presentan mayores posibilidades de crecer satisfactoriamente en todos los aspectos de su entorno y de la vida en general, promoviendo la mejora de su salud mental y el rendimiento productivo, así de esta manera el autocontrol se caracteriza por conducir una existencia satisfactoria y ayuda a las personas a desempeñarse con más éxito en sus labores.

Para el cuarto objetivo específico los resultados para la prueba de correlación de Spearman muestran una correlación moderada y directa, siendo ésta significativa al 1%. Lovón (2021) en su investigación acerca de la frecuencia con que las alteraciones de salud mental se presentan en los trabajadores sanitarios, mostró que la ansiedad alcanzó un nivel moderado entre los trabajadores, estableciéndose una relación importante con el desempeño laboral, asimismo las condiciones laborales como el exceso de trabajo, la falta de autonomía para realizar las funciones, conllevan a estados de estrés laboral importante que desencadenan en un desmejoramiento de la salud mental del trabajador. Avarca et al. (2022) respecto de la autonomía indica que éste expresa la manera como las personas interactúan con su entorno y con los integrantes del grupo social, influyéndose dentro de esta idea la independencia y autodeterminación, de tal manera que cuando existe una disrupción en el ejercicio de estabilidad se genera un punto de partida para situaciones de vulnerabilidad, especialmente en aquellas personas que son portadoras de un diagnóstico de deterioro de salud mental, o de otra manera contribuye a los estados de estrés y ansiedad que pueda presentar el trabajador.

Robles (2021) respecto a la autonomía, indica que un adecuado nivel de autonomía y una capacidad para poder tomar decisiones respecto a las funciones que desempeña el trabajador, permiten que el mismo genere un crecimiento personal y profesional adecuado, fortalezcan la confianza en las habilidades que posee y desarrolle un pensamiento creativo, lo cual contribuye de manera importante tanto a la salud del trabajador como al cumplimiento y crecimiento de las metas organizacionales, así una delegación supervisada de funciones ha de permitir a los trabajadores tener mejores expectativas de crecimiento laboral, asumiendo responsabilidades más complejas dentro de la organización, que le permitan más adelante liderar el grupo.

Para el quinto objetivo específico en la prueba de hipótesis de correlación de

Spearman se obtuvo el valor de 0.655 que indica que existe un nivel de correlación moderada y directa entre dicha dimensión y la variable desempeño laboral. Sánchez (2018) encontró evidencia laboral de la relación entre las dimensiones de la salud mental y el desempeño laboral, así entre la resolución de problemas y el desempeño laboral obtuvo el valor de 0.154, valor bastante bajo en comparación con obtenidos para la presente investigación, pero que, sin embargo, hace notar la importancia que tiene la capacidad para resolver problemas en el trabajador, presente una demanda tan eficiente como la generada por la pandemia de la COVID 19, los trabajadores cedieron sobrepasados en sus capacidades para atender las necesidades y demanda de salud de los usuarios, lo cual generó estados de estrés y ansiedad, deteriorando la salud mental de los trabajadores, Toribio et al. (2018) indica que la resolución de problemas consiste en demostrar capacidad para analizar, adaptarse al cambio y tomar decisiones ante situaciones problemáticas, cuando la capacidad de resolución es limitada puede conducir a escenarios de frustración y ansiedad en el trabajador, lo cual no es favorable para la salud mental del trabajador de la importancia de que el trabajador cuente con diversas estrategias para resolver problemas, que presente una adecuada capacitación en el desarrollo de sus actividades y labores propias de la función que les asigna la que cuente con los recursos necesarios para hacer de manera eficiente y eficaz su labor, caso contrario, existe la posibilidad que la demanda por parte de los usuarios será superada, creando escenarios de estrés y ansiedad para el trabajador que pueden disminuir de manera importante su salud mental como mucho más en el área de salud.

Para el último objetivo específico de la presente investigación la prueba de correlación de Spearman muestra que existe una correlación moderada y directa entre dicha dimensión y variable, obteniéndose el valor de 0.600 para el coeficiente de correlación de Spearman. Rodríguez et ál. (2020) en su investigación respecto de las repercusiones sobre la salud mental de aquellas personas que han padecido diferentes enfermedades o que han estado expuestas a un confinamiento restrictivo importante, como son el personal de salud indica que de acuerdo a su investigación con ecuaciones estructurales existen valores superiores a 0.7 para el coeficiente de determinación entre dichos factores la salud mental del trabajador, lo cual concuerda de manera indirecta, presente investigación, en tanto que el aislamiento que produjo en los trabajadores de la pandemia de la COVID 19, generó una poca relación interpersonal debido al riesgo de contagio que suponen la misma, situación

que produjo un impacto psicológico importante en los trabajadores conduciendo en muchos casos a estados de depresión y ansiedad, por no poder realizar un trabajo más coordinado, más aun habiendo la necesidad de establecer un trabajo cooperativo, Gómez et al (2020) indica que toda empresa u organización interesada en mejorar la competencia de sus trabajadores, ha de propiciar la interacción entre ellos, buscando establecer vínculos satisfactorios y cargados de afectividad, lo cual conduce a que el grupo de personas pueda lograr una mejor manera los objetivos y metas comunes, asimismo el tener relaciones afectivas positivas mejora la habilidad para promover el bienestar de los demás y el trabajo en equipo para el beneficio colectivo la mejora de la salud mental de los trabajadores.

Es importante por ello contar con espacios que permitan la interrelación entre trabajadores, buscando crear un clima adecuado de la camaradería y cordialidad entre los trabajadores, permitiendo de esta manera que el trabajo colaborativo y en equipo se realiza de mejor manera, ella también ha de contribuir de manera importante a la salud mental de los trabajadores, quienes trabajan jornadas largas en las que por el contexto en que se dio la pandemia tuvieron que estar aislados, presentando también dificultades para tener un trabajo efectivo multidisciplinario, como indica Rodríguez (2016), las relaciones interpersonales adecuadas permiten tener un mejor clima organizacional, el cual a su vez es un aspecto fundamental cuando se desea tener un buen desempeño de los trabajadores, de esta manera contar con una comunicación horizontal entre los trabajadores permite crear vínculos que van más allá de la relación social y que trascienden en lazos de cooperación en el trabajo, hoy en día las organizaciones, especialmente las dedicadas a la prestación de servicios, como son las organizaciones de salud, buscan tener grupos cohesionados, en el que las relaciones interpersonales favorezcan de manera importante el trabajo en equipo y colaborativo, que a su vez permitirá cumplir con las metas programadas en la organización.

En cuanto a la influencia que la salud mental tiene sobre el desempeño laboral Bal (2020) indica que para que se realice un trabajo de forma adecuada son necesarias cumplir ciertos requisitos físicos para la labor, especialmente, si así lo requieren los trabajos a realizar, lo cual garantiza un desempeño alto para el trabajador, asimismo es importante contar con una salud mental positiva, lo cual también es garantía de que se puede realizar las actividades propias de la labor de manera solvente. Situaciones adversas al trabajo como son por ejemplo una sobrecarga de las tareas, la ausencia de colaboración entre los trabajadores, debido

a un ambiente de trabajo hostil, una deficiente comunicación organizacional, afectan la salud del trabajador en especial, la salud mental, reducen la concentración y adecuación que debe tenerse ser la labor que realiza, al respecto Macaya et al. (2018) indica que la salud mental tiene la característica de comportarse como un predictor del desempeño laboral de los colaboradores en una organización dado que se relaciona con aspectos fundamentales vinculados al trabajador como son la motivación interna y externa, en el primer caso la motivación interna que tiene que ver con la adecuación del puesto de trabajo al perfil del trabajador, a los intereses que este tiene, las habilidades que posee y a las expectativas que tiene respecto de su desempeño y desarrollo profesional, en tanto que la motivación externa vinculada con las recompensas, remuneración y reconocimientos por la labor desarrollada, así la salud mental del trabajador se ve reforzada cuando las condiciones del lugar el contexto donde trabaja son adecuadas, relacionándose con la productividad y la capacidad para hacer trabajos de tipo físico y mental o intelectual. La salud mental en los últimos años se ha constituido en un factor desencadenante de la ausencia de los trabajadores en sus puestos de labor, así Cabanyes y Monge (2017) destacan la necesidad de desarrollar programas estratégicos, que vienen al trabajador las herramientas necesarias que le permitan afrontar aspectos demandantes de su labor, especialmente en el sector salud, donde se tiene una alta demanda de contacto con los usuarios, los cuales acuden con diversas problemáticas relacionadas con su salud física y mental, no hacerlo en los mejores términos puede también contribuir a que el trabajador presenten deterioro de su salud física y mental.

Son muchos los estudios que sugieren que la salud mental se relaciona también con variables que contribuyen al desempeño laboral como son el compromiso laboral, el cual es entendido como un Estado mental satisfactorio positivo que se relaciona con la dedicación, y el vigor con que se realizan las labores siendo una relación beneficiosa, se ha podido encontrar que el compromiso con el trabajo se asocia con una mejor salud mental y física, en términos de que se tienen menor ansiedad, menor depresión y también la actividad cardiaca es saludable, cuando hay un mejor compromiso con la labor se mejoran la calidad del sueño y la angustia psicológica se reduce. Así los trabajadores que tienen un mejor compromiso laboral, presentan también un mejor desempeño laboral y ello contribuye al desarrollo de la organización, se tiene menos tasas de ausencia por enfermedad en el trabajo, no obstante, todo esto refleja los lados positivos de la relación entre poseer un buen

desempeño laboral y un compromiso con el trabajo adecuados como indicadores de salud física y mental, no obstante, cuando el trabajador presenten niveles de Engagement muy altos esta relación se puede volver peligrosa pues una exigencia autoexigencia excesiva por parte del trabajador respecto de su trabajo puede ocasionar la presencia de una angustia psicológica desmedida, un comportamiento creativo sobre exigido lo cual puede afectar de manera importante también la salud mental del trabajador, lo cual nos conduce a pensar que es importante poner límites en la relación del trabajador con las funciones que realiza.

Así, cuando se habla del desempeño laboral, se habla también del comportamiento que tiene el trabajador y el grado de involucramiento en el trabajo tiene que ver con lo que el trabajador hace o deja de hacer, sin embargo, el desempeño laboral no es una construcción unitaria, pues, así como los empleados y las organizaciones pueden tener más de una meta u objetivo, hay muchos tipos de comportamientos que se darán como resultado de alcanzar dichas metas o logros, razón por la cual se acepta que el desempeño es multidimensional, ello significa que el desempeño requieren diferentes tipos de comportamientos.

La relación entre el desempeño laboral y la salud mental del trabajador busca de esta manera un equilibrio, es decir es una relación de equilibrio entre el involucramiento que el trabajador realiza con sus funciones, con el propósito que se alcancen las metas u objetivos de la organización, sin embargo, esta debe proporcionar los suficientes elementos para que el trabajador tenga las condiciones y el descanso necesario que garanticen que su salud sea preservada, sobre exigir en sus funciones al trabajador, conlleva a un deterioro de la salud del mismo, a una pérdida del interés por el trabajo que realiza y determina siendo negativo para la organización, dado que contar con un trabajador adecuadamente capacitado y preparado para las labores que realiza, involucra el factor experiencia, la cual sólo se obtienen el tiempo y en relación a una vinculación armoniosa del trabajador con las funciones que realiza, cuando se sobrecarga las labores del trabajador en condiciones poco apropiadas se induce a un deterioro de la salud física y mental del mismo, lo cual termina en ausencias laborales o incluso en que el trabajador abandone el puesto de trabajo lo cual para él empresa termina siendo aún más perjudicial, así organizaciones que buscan cumplir con sus objetivos y metas de manera satisfactoria se preocupan por que los trabajadores gocen de buena salud física y mental, entendiéndose así que dichos trabajadores de un activo fundamental para la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Las variables salud mental y desempeño laboral del personal del centro de salud en el año 2021, en el contexto del COVID19, presentan relación directa y significativa, que puede ser comprobada a partir de la prueba de correlación de Spearman, en la que se obtuvo el valor de 0,785, que denota una correlación alta y directa entre dichas variables, significativa estadística del 1%.

Segunda: La dimensión satisfacción personal del personal de un centro de salud en el 2021 presenta relación significativa con el desempeño laboral, en el contexto del COVID 19, afirmación que se verifica mediante la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman en el que se obtuvo el valor de 0,751, valor que representa una correlación alta.

Tercera: La dimensión actitud prosocial del personal de un establecimiento de salud en 2021 tiene una asociación sustancial con el desempeño laboral, tal como lo confirma la prueba de hipótesis para las conexiones de Spearman, que arrojó un valor de 0,668, lo que representa un efecto moderado.

Cuarta: La dimensión autocontrol de los empleados de un establecimiento de salud en el 2021 tiene una asociación significativa con el desempeño laboral, como lo demuestra la prueba de hipótesis de coincidencia de Spearman con un valor de 0.654, lo que refleja un efecto moderado.

Quinta: En el marco del COVID 19, la dimensión autonomía personal de un establecimiento de salud en 2021 tiene una asociación sustancial con el desempeño laboral, tal como lo confirma la prueba de hipótesis de coincidencia de Spearman, que arrojó un valor de 0.578, indicando un efecto moderado.

Sexta: La dimensión resolución de problemas por parte del personal de un centro de salud en el 2021 presenta relación significativa con el desempeño laboral, en el contexto del COVID 19, afirmación que se verifica mediante la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman en el que se obtuvo el valor de 0,655, valor que representa una correlación moderada.

Séptima: La dimensión habilidades de relación interpersonal en los trabajadores que laboran en un centro de salud en el 2021, se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral en el contexto del COVID 19, así de acuerdo a la prueba para la correlación de Spearman, se tiene que existe una correlación moderada dado que se halló el valor de 0.661 para el coeficiente de correlación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la gerencia del centro de salud donde se desarrolló la investigación organizar talleres que permitan desarrollar estrategias de afrontamiento ante los diferentes problemas que se generaron debido a la pandemia del COVID19, a fin de poder desarrollar las labores propias de su función en el centro de salud.

Segunda: La administración del establecimiento de salud donde se realiza el presente estudio proporcione espacios de dialogo en los que sea posible discutir las actitudes de los pacientes sobre la resolución de sus problemas sociosanitarios.

Tercera: La gerencia del centro de salud donde se desarrolló la presente investigación organizar charlas acerca de las implicancias que tiene el estrés laboral sobre el trabajador, en especial sobre la salud del mismo y acerca de las formas de afrontamiento del estrés laboral, en equilibrio emocional y la tolerancia hacia la ansiedad y el estrés.

Cuarta: La gerencia del centro salud donde se efectuó la presente investigación, realizada mediciones del estrés laboral y la ansiedad en los trabajadores del centro de salud de manera periódica a fin de poder tener datos confiables para establecer acciones que permitan preservar la salud de los colaboradores.

Quinta: La gerencia del centro salud donde se efectuó la presente investigación, brindar espacios de autonomía del personal de salud para que pueda autorregular su conducta y ganar mayor seguridad personal y confianza en si mismo con el propósito de que los trabajadores realicen un trabajo más efectivo en bien de los usuarios que acuden por el servicio a centro de salud.

Sexta: La gerencia del centro salud donde se efectuó la presente investigación, establecer grupos de trabajo para la resolución de problemas en el establecimiento de salud, de tal manera que los trabajadores pongan en práctica sus capacidades para adaptarse a los cambios y desarrollen su habilidad para la toma de decisiones.

Séptima: A los investigadores interesados en el tema de la salud mental y el

desempeño laboral desarrollar trabajos de diseño comparativo, de tal manera que se pueda informar el desempeño laboral de acuerdo a los grupos que presentan mayor afectación en su salud mental.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Lima: Universidad de Lima.
- Auné, S., Abala, F., & Attorresia, H. (2019). La estructura de la conducta prosocial. Su aproximación mediante el modelo bifactorial de la Teoría de la Respuesta al Ítem Multidimensional. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, XXV(1), 41-56. doi:<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.04>
- Avarca, C., Serrano, M., Gonçalves, M., & Martínez, Á. (2022). El modelo GAM (Gestión Autónoma de la Medicación) como generador de autonomía en salud mental. *Interface (Botucatu)*(26), 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/interface.210506>
- Batista, D. (2017). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una industria automotriz. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Queretaro]*.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Bonamente, M. (2017). *Statistics and analysis of Scientific Data*. New York: Springer.
- Cabanyes, J., & Monge, M. (2017). *La salud mental y sus cuidados* (Cuarta ed.). Pamplona: EUNSA.
- Campos, I., Burneo, M. C., & Runzer, F. (2021). Asociación entre salud mental y actitudes ante el confinamiento durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima y Callao. *Acta Médica Peruana*, 38(3), 177-185. doi: <https://dx.doi.org/10.35663/amp.2021.383.2025>
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Navarra: Academia Española.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: Una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 73-86. doi: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel del los recursos humanos en las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Correa, M. (2017). Aproximaciones epistemológicas y conceptuales de la conducta prosocial. *Zona proxima* (27), 1-21. doi: <https://orcid.org/0000-0002-0547-4315>
- Creswell, J. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Ángeles: SAGE.
- De la Cruz, A., Epalza, A., & Orozco, S. (2017). *Satisfacción con la vida y su relación con la Satisfacción Laboral*. doi:DOI: 10.13140/RG.2.2.10593.35686

- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Ehrhart, M., Schneider, B., & Macey, W. (2014). *Organizational climate and culture. An introduction to theory, research, and practice*. New York: Routledge. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KuMkAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Organizational+Climate+An+Introduction+to+Theory,+Research,+and+Practice&ots=88ji8R9igv&sig=yL5Z9teOHQF4IIWMOy25Kz-psiQ#v=onepage&q=Organizational%20Climate%20An%20Introduction%2>
- Gómez, A., Vinaccia, S., & Sierra, W. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. *CES Psicología, XIII*(2), 102-112. doi:<http://dx.doi.org/10.21615/>
- Guzmán, P. (2021). *Depresión y salud mental del personal asistencial durante la COVID-19 en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo*. Tesis maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57651>
- Hernández, D. (2020). Perspectivas conceptuales en salud mental y sus implicaciones en el contexto de construcción de paz en Colombia. *Ciencia y Saúde, XXV*(3), 929-942. doi:DOI: 10.1590/1413-81232020253.01322018
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Hernani, H. (2021). *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna – 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73533>
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1993). *Comportamiento en las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Jacome, A. (2020). *Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el COVID-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito Ecuador 2020*. Tesis, Universidad Internacional SEK. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3857/2/TESIS%202020%20Anthony%20Ram%C3%B3n%20Jim%C3%A9nez%20Llumipanta.pdf>
- Jiménez Calderón, A. C. (2020). Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS- COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión–Essalud, Tacna–2020.
- Kathrynn, A., & Lawrence, E. (2019). *Research Methods Statistic an Applications*. SAGE Publications.

- Llaza, K. (2018). *La salud mental positiva de la comunidad de Chachas, Arequipa 2016*.
Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/198129806.pdf>
- Lovón, A. (2021). *Alteraciones de Salud Mental en el contexto de la Pandemia en personal de centros de salud*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12310/MClocaal.pdf?sequence=1>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatria*, 83(1), 51-56.
doi:<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
- Lynn, P. (2017). *Leadership Attributes and Behaviors as Predictors of Organizational Resilience in Academic Health Care Systems*. Tesis Doctoral, Walden University, College of Health Sciences, Washington.
- Macaya, C., Pihan, R., & Vicente, B. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. *Humanidades médicas*, XVIII(2), 215-232. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000200338&lng=es&tlng=es.
- Mallma, Y. (2022). *Impacto de la Pandemia por la COVID-19 en la Salud Mental del Personal de Enfermería en el Hospital de Andahuaylas*. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84928?show=full&locale-attribute=en>
- MINSA. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19 Guía Técnica*. Obtenido de <https://www.unicef.org/peru/media/7766/file/Cuidado%20de%20la%20salud%20mental%20del%20personal%20de%20la%20salud%20en%20el%20contexto%20del%20COVID%20%E2%80%93%2019.pdf>
- MINSA. (2020). *Plan de salud mental en el contexto Covid 19 Perú, 2020 - 2021*.
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? *Utopía y Praxis Latinoamericana*, XXIII(83), 86-95. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.1438570>
- Miranda, R., & Murguía, E. D. (2021). Síntomas de ansiedad y depresión en personal de salud que trabaja con enfermos de COVID-19. *Int. j. med. surg. sci*, 8(1), 1_12.
Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1151581>
- Morales, S. (2021). Impacto de la pandemia en la salud mental. *Enfermería universitaria*, 18(2), 1-4. Obtenido de <http://www.revista->

- enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/1218/698
- Ovidio, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2017). Construcción del concepto de salud mental positiva: revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Pública*, XXXIX(3), 166-173. Obtenido de <https://www.scielo.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>
- Prieto, A., Dávila, A., & Sierra, L. (2021). *Impacto en la Salud Mental del personal de enfermería*. Tesis, Corporación Universitaria Iberoamericana, Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/001/2931/1/Impacto%20en%20la%20salud%20mental%20del%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa%20del%20Hospital%20Departamental%20Sagrado%20Coraz%C3%B3n%20Norcasiacaldas%20ante%20la%20pandemia%20por%20COVID-19..pdf>
- Robles, J. (2021). Salud Mental en tiempos de pandemia: La pandemia paralela. *Sanid.mil*, 77(2), 69-72. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/sm/v77n2/1887-8571-sm-77-02-69.pdf>
- Rodríguez, A., Buiza, C., Álvarez de Mon, M., & Quintero, J. (2020). COVID-19 y salud mental. (U. C. Madrid, Ed.) *Actualización*, 3(23), 1285-1296 . Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7836941/pdf/main.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores.*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rojas, C., De Lima, M., Eblen, A., & Tellez, P. (2019). Salud y Enfermedad Mental. Del Corpus Hippocraticum a una aproximación termodinámica. *Revista Neurosiquiatría*, IV(82). doi:<https://doi.org/10.20453/rnp.v82i4.3649>
- Ronquillo, L., Aranda, C., & Pando, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 6(1), 25-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905178>
- Sánchez, N. (2018). *Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral*. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21218>
- Scandura, T. (2019). *Organizational behavior*. Los ángeles: Sage.
- Shintri, S., & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolución of organisational climate, theories and dimensions. *International journal of science technology and management*, 6(3), 652-657. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330243074_A_THEORETICAL_STUDY_ON_EVOLUTION_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_THEORIES_AND_DIMEN

SIONS

- Toribio, L., Gonzales, N., Oudhof, H., & Gil, M. (2018). Salud mental positiva en adolescentes mexicanos: diferencias por sexo. *Revista Costarricense de Psicología, XXXVII(2)*, 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v37i02.03>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Vásquez, H. (2019). *Habilidades interpersonales y motivación del personal de la dirección antidrogas de la Policía Nacional del Perú, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2665/VASQUEZ%20RAMIREZ%20HIPOLITO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vazsonyi, A., Mikuška, J., & Kelley, E. (2017). It's time: A meta-analysis on the Self-control-deviance. *Journal of Criminal Justice(48)*, 48-63. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2016.10.001>
- World Health Organization. (2021). The impact of COVID 19 on mental health, neurology and substance. *WHO*. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/978924012455>
- Vaca, S. M. (2017). Influencia del salud mental en el desempeño laboral de los agentes de seguridad del sector público de una entidad bancaria en las sedes de Quito, Cuenca y Guayaquil. *C:/Users/YEYMI/Downloads/Documents/UDLA-EC-TPO-2017-05.pdf*.
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research, 9(4)*, 305-319.
- WHO. Informe de situación No 1 de COVID-19 [In-ternet]. [citado 2 de abril de 2020]. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronavi-ruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4
- World Health Organization. (2020). Pulse survey on continuity of essential health services during the COVID-19 pandemic: interim report, 27 August 2020 (No. WHO/2019-nCoV/EHS_continuity/survey/2020.1). World Health Organization. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/334048/WHO-2019-nCoV-EHS_continuity-survey-2020.1-eng.pdf

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

Salud mental en el contexto de la COVID19 y desempeño laboral del personal de un centro de Salud 2021							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Salud mental				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la salud mental y el desempeño laboral del personal del centro de salud Techo Obrero, 2021, en el contexto de la COVID 19?	Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19	Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19	Satisfacción personal	Autoconcepto	4, 6, 7	Escala ordinal (Frecuencia) Nunca o casi nunca (1) Algunas veces (2) Con bastante frecuencia (3) Siempre o casi siempre (4)	Bajo (39-37) Regular (78-117) Bueno (118-156)
				Satisfacción con la vida personal	12, 14		
				Satisfacción con las perspectivas de futuro	31, 38, 39		
			Actitud prosocial	Predisposición activa hacia lo social	1		
				Actitud social altruista	3, 23		
				Aceptación social de los demás y de los hechos sociales diferenciales	25, 37		
			Autocontrol	Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas	2		
				Equilibrio emocional/control emocional	5, 21		
				Tolerancia a la ansiedad y al estrés	22, 26		

			Autonomía	Capacidad para tener criterios propios Independencia	10 13		
				Autorregulación de la propia conducta			
				Seguridad personal/ confianza en sí mismo	19, 33 34		
			Resolución de problemas	Capacidad de análisis			
				Habilidad para tomar decisiones	15, 16		
				Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios	17,27 28,29		
				Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo	32,35, 36		
			Habilidades de relación interpersonal	Habilidad para establecer relaciones interpersonales			
				Empatía/ capacidad para entender los sentimientos de los demás	8 9, 10		
				Habilidad para dar apoyo emocional	18, 20 24, 34		
				Habilidad para establecer relaciones interpersonales			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
1. ¿Qué relación existe entre la satisfacción personal y el desempeño	1. Determinar la relación entre la satisfacción personal y el desempeño	1. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo	1	Escala ordinal (Frecuencia)	Escala ordinal
				Conoce normas, procedimientos e instructivos	2, 3	Nunca (0) Casi siempre (1)	Bajo

<p>laboral del personal de un centro de salud, 2021, en el contexto de la COVID 19?,</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal del centro de salud Techo Obrero 2021, en el contexto de la COVID 19?,</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?,</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?,</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la resolución de problemas y el</p>	<p>laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19</p> <p>2. Determinar la relación entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de salud Techo Obrero, 2021 en el contexto de la COVID 19</p> <p>3. Determinar la relación entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19;</p> <p>4. Determinar la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19</p> <p>5. Determinar la relación entre la resolución de problemas y el desempeño</p>	<p>personal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19</p> <p>2. Existe relación directa y significativa entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 1</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19</p> <p>4. Existe relación directa y significativa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el</p>		propios del puesto de trabajo		<p>A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)</p>	<p>Medio Alto</p>	
				Calidad del trabajo	Toma de decisiones y solución de problemas			4, 5
					Eficacia laboral			6
					Eficiencia en el trabajo			7
				Responsabilidad	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza			8,9
					Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor			10
					Capacitación permanente			11
				Productividad	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo			12
					Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo			13
					Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales			14
				Habilidad y destreza	Compromiso de servicio			15
					Liderazgo en el trabajo			16
					Capacidad para solucionar problemas			17, 18
				Actitud hacia la organización	Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra su trabajo			19, 20
					Colaboración para con el equipo de trabajo			21, 22
Identificación con los objetivos de la organización	23							
	Apertura para el cambio	24, 25						

<p>desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?, 6. ¿Qué relación existe entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19?</p>	<p>laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19 6. Determinar la relación entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19 Obrero, 2021.</p>	<p>contexto de la COVID 19 5. Existe relación directa y significativa entre la resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19; 6. Existe relación directa y significativa entre las habilidades de interacción social y el desempeño laboral del personal de un centro de salud, 2021 en el contexto de la COVID 19</p>					
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Métodos de análisis de datos</p>				
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico por su propósito Diseño: No experimental, descriptivo correlacional</p>	<p>Población: La población para el presente estudio estará conformada por un total de 53 trabajadores que laboran en un centro de salud 2021</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario definitivo de salud mental adaptado de Lluch. Evaluación del desempeño laboral (EVADEST)</p>	<p>Descriptivos: Tablas de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos Inferencial: Prueba de hipótesis de normalidad Kolmogorov Smirnov, prueba de hipótesis de decorrelación de Spearman</p>				

	Muestra: 53 trabajadores que laboran de un centro de salud, 2021		
--	---	--	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Salud mental	La salud mental se puede definir como un estado de bienestar en el que un individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente al estrés normal de la vida, puede trabajar productivamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. (MINSA, 2020)	Cuestionario definitivo de salud mental adaptado de Lluch (1999), constituida por 39 ítems.	Satisfacción personal	Autoconcepto Satisfacción con la vida personal Satisfacción con las perspectivas de futuro	Escala ordinal Bajo Regular Bueno
			Actitud prosocial	Predisposición activa hacia lo social Actitud social altruista Aceptación social de los demás y de los hechos sociales diferenciales	
			Autocontrol	Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas Equilibrio emocional/control emocional Tolerancia a la ansiedad y al estrés	
			Autonomía	Capacidad para tener criterios propios Independencia Autorregulación de la propia conducta Seguridad personal/ confianza en sí mismo	
			Resolución de problemas	Capacidad de análisis Habilidad para tomar decisiones Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo	

			Habilidades de relación interpersonal	Habilidad para establecer relaciones interpersonales Empatía/ capacidad para entender los sentimientos de los demás Habilidad para dar apoyo emocional Habilidad para establecer relaciones interpersonales	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la eficiencia con la que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades dentro de una organización, es decir, el esfuerzo realizado por los empleados para llevar a cabo sus responsabilidades dentro de la organización de una manera que contribuya al éxito de la organización sin dejar de ser responsables y cumplir con su función. dentro de ella (Bohlander et al., 2017).	Evaluación del desempeño laboral (EVADEST) el cual buen adaptado por (Ronquillo, Aranda, & Pando, 2013) en basa a un instrumento de Evaluación del Desempeño adaptado de (Hodgetts & Altman, Comportamiento en las organizaciones, 1993)	Conocimiento del trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo Toma de decisiones y solución de problemas	Escala ordinal Bajo Medio Alto
			Calidad del trabajo	Eficacia laboral Eficiencia en el trabajo Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	
			Responsabilidad	Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor Capacitación permanente Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo	
			Productividad	Habilidad para utilizar los recursos dispones en el cumplimiento del trabajo Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales Compromiso de servicio	

			Habilidad y destreza	Liderazgo en el trabajo Capacidad para solucionar problemas Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra s	
			Actitud hacia la organización	Colaboración para con el equipo de trabajo Identificación con los objetivos de la organización Apertura para el cambio	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL

Estimado trabajador, el cuestionario que se presenta a continuación busca recoger información relevante respecto a la salud mental de los trabajadores. No existe respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

Género	Masculino				Femenino					
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más			
Condición laboral	Contratado			Nombrado			CAS			
Grado de instrucción	Técnico profesional				Profesional					
	Maestro(a)				Doctor (a)					
ESCALA DE FRECUENCIA				VALORACION						
Siempre o casi siempre				1						
Con bastante frecuencia				2						
Algunas veces				3						
Nunca				4						
N°	ITEMS						1	2	3	4
01	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías									
02	Los problemas me bloquean fácilmente									
03	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas									
04	Me gusto como soy									
05	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas									
06	Me siento a punto de explotar									
07	Para mí, la vida es aburrida y monótona									
08	Me resulta difícil dar apoyo emocional									
09	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas									
10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mi									
11	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas									
12	Veo mi futuro con pesimismo									
13	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones									
14	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean									
15	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o									
16	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden									
17	Intento mejorar como persona									
18	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a"									
19	Me preocupa que la gente me critique									

20	Creo que soy una persona sociable				
21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
23	Pienso que soy una persona digna de confianza				
24	Me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás				
25	Pienso en las necesidades de los demás				
26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme				
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información				
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
30	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes				
31	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
32	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
33	Me resulta difícil tener opiniones personales				
34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o				
35	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no				
36	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones				
37	Me gusta ayudar a los demás				
38	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
39	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo que usted realiza. No existe respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

ESCALA DE FRECUENCIA		VALORACION				
Nunca		0				
Casi nunca		1				
A veces		2				
Casi siempre		3				
Siempre		4				
N°	ITEMS	0	1	2	3	4
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					
02	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					
03	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo					
04	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones					
05	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					
06	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos					
07	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa					
08	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada					
09	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente					
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente					
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización					
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo					
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo					
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas					
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo					

22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores					
23	Comparto la misión y objetivos de la organización					
24	Muestro interés por superarme constantemente					
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización					

Anexo 4. Certificado de validación por jueces expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALUD MENTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Satisfacción personal								
4	Me gusto como soy	X		X		X		
6	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
7	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
14	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		
31	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
38	Me siento insatisfecho/a conmigo mismo/a	X		X		X		
39	Me siento insatisfecho/a de mi aspecto físico	X		X		X		
DIMENSION 2: Actitud prosocial								
1	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
3	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
23	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
25	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
37	Me gusta ayudar a los demás	X		X		X		
DIMENSION 3: Autocontrol								
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
5	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	X		X		X		
21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
DIMENSION 4: Autonomía								
10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
13	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
19	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
33	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro/a	X		X		X		
DIMENSION 5: Resolución de problemas								
15	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo/a	X		X		X		
16	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
17	Intento mejorar como persona	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	X		X		X		
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		
32	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		
35	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X		X		X		

36	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Habilidades de relación interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No
8	Me resulta difícil dar apoyo emocional	X		X		X	
9	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X	
11	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X	
18	Me considero "un/a buena psicólogo/a"	X		X		X	
20	Creo que soy una persona sociable	X		X		X	
24	Me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X		X		X	
34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro/a	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aurelio Cutipa Villasante

DNI: 25124318

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Cusco, 14 de abril del 2022.

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



DR. CIC. Aurelio Cutipa Villasante

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 1: Conocimientos del trabajo								
1	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto	X		X		X		
2	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
3	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
4	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones	X		X		X		
5	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Calidad del trabajo								
6	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos	X		X		X		
7	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa	X		X		X		
8	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada	X		X		X		
9	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad								
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas	X		X		X		
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente	X		X		X		
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Productividad								
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible	X		X		X		
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización	X		X		X		
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Habilidad y destreza								
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo	X		X		X		
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo	X		X		X		
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas	X		X		X		
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X		
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Actitud hacia la organización								
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo	X		X		X		
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores	X		X		X		
23	Comparto la misión y objetivos de la organización	X		X		X		
24	Muestro interés por superarme constantemente	X		X		X		
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aurelio Cutipa Villasante

DNI: 25124318

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 14 de abril del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SALUD MENTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Satisfacción personal							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
6	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
7	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
14	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		
31	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
38	Me siento insatisfecho/a conmigo mismo/a	X		X		X		
39	Me siento insatisfecho/a de mi aspecto físico	X		X		X		
	DIMENSION 2: Actitud prosocial							
1	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
3	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
23	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
25	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
37	Me gusta ayudar a los demás	X		X		X		
	DIMENSION 3: Autocontrol							
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
5	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	X		X		X		
21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
	DIMENSION 4: Autonomía							
10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
13	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
19	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
33	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro/a	X		X		X		
	DIMENSION 5: Resolución de problemas							
15	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo/a	X		X		X		
16	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
17	Intento mejorar como persona	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	X		X		X		
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		
32	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		
35	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X		X		X		

36	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Habilidades de relación interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No
8	Me resulta difícil dar apoyo emocional	X		X		X	
9	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X	
11	Creo que tengo mucha capacidad para poneme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X	
18	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a"	X		X		X	
20	Creo que soy una persona sociable	X		X		X	
24	Me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X		X		X	
34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 18 de abril del 2022.



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 1: Conocimientos del trabajo							
1	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto	X		X		X		
2	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo	X		X		X		
3	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo	X		X		X		
4	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones	X		X		X		
5	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Calidad del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos	X		X		X		
7	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa	X		X		X		
8	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada	X		X		X		
9	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas	X		X		X		
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente	X		X		X		
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Productividad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible	X		X		X		
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización	X		X		X		
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Habilidad y destreza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo	X		X		X		
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo	X		X		X		
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas	X		X		X		
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X		
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: Actitud hacia la organización	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo	X		X		X		
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores	X		X		X		
23	Comparto la misión y objetivos de la organización	X		X		X		
24	Muestro interés por superarme constantemente	X		X		X		
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

DNI: 23803533

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cusco, 18 de abril del 2022



Firma del Experto Informante
Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz

Anexo 5. Confiabilidad

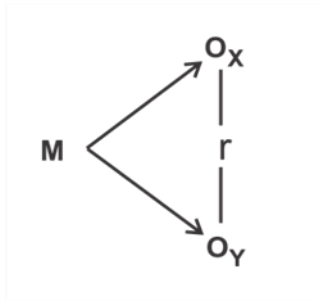
Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Salud mental	0,953	39
Desempeño laboral	0,935	25

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Diseño de investigación

El diseño de la investigación se diagrama de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de estudio seccionada

O_x: Salud mental

O_y: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables de estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesores de Tesis titulada: "

Salud mental en el contexto de la COVID19 y desempeño laboral del personal de un centro de Salud 2021

", cuyo autor es ACHAHUANCO CERVANTES SOLEDAD AMAZONA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 13- 08-2022 00:59:01

Código documento Trilce: TRI - 0404856