



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Depresión y desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de
Desarrollo Social de Amazonas, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cuba Canales, Jazmin Yvette (orcid.org/0000-0001-7606-6418)

ASESORES:

Dr. Horna Calvo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Mtr. Ventura González, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis docentes que han sido una guía para aprender los fundamentos básicos de mi formación profesional y me han guiado con paciencia a descubrir nuevos retos profesionales.

Agradecimiento

A mis padres que me dieron la vida, que me acompañaron en cada etapa de mi carrera profesional, a mis hermanas y familiares que siempre creyeron en mí.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDILBERTO HORNA CLAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Depresión y desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, 2023.", cuyo autor es CUBA CANALES JAZMIN YVETTE, 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.

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

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 07- 08-2023 22:32:41

Código documento Trilce: TRI - 0621555





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUBA CANALES JAZMIN YVETTE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Depresión y desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CUBA CANALES JAZMIN YVETTE DNI: 47503854 ORCID: 0000-0001-7606-6418	Firmado electrónicamente por: JCUBAC el 31-07-2023 11:14:09

Código documento Trilce: INV - 1352948

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas	19
Tabla 2. Niveles de depresión de los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.....	19
Tabla 3. Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.	20
Tabla 4. Relación entre depresión y la dimensión de eficacia laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas .	21
Tabla 5. Relación entre depresión y la dimensión de eficiencia laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas	21
Tabla 6. Relación entre depresión y la Calidad Laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas	22
Tabla 7. Relación entre depresión y la Economía Laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas	22

RESUMEN

El estudio "Depresión y desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social - Amazonas, 2023" indagó la correlación entre la depresión y el rendimiento laboral. Usando un enfoque cuantitativo no experimental y un diseño transversal, se aplicaron el Inventario de Salud Mental MHI-5 y un Cuestionario de Desempeño Laboral para recolectar datos. La correlación de Spearman mostró un coeficiente de -0.014 entre la puntuación MHI-5 y la de rendimiento laboral, señalando una correlación negativa muy débil. El valor p asociado de 0.062 supera el nivel de significancia generalmente aceptado de 0.05 , sugiriendo que la correlación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se halló una conexión negativa muy débil entre la depresión y el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social en la región Amazonas. Este hallazgo apunta a la necesidad de futuras investigaciones para comprender a fondo sus implicaciones.

Palabras clave: depresión, desempeño laboral, servidores públicos

ABSTRACT

The study "Depression and work performance in workers of a Social Development Management - Amazonas, 2023" explored the correlation between depression and job performance. Using a non-experimental quantitative approach and a cross-sectional design, the Mental Health Inventory MHI-5 and a Job Performance Questionnaire were employed to collect data.

The Spearman correlation showed a coefficient of -0.014 between the MHI-5 score and the job performance score, indicating a very weak negative correlation. The associated p-value of 0.062 surpasses the commonly accepted significance level of 0.05 , suggesting the correlation is not statistically significant. Hence, a very weak negative connection was found between depression and job performance in the Social Development Management in the Amazonas region. This finding points to the need for further research to fully understand its implications.

Keywords: depression, job performance, public servants

I. INTRODUCCIÓN

El Perú tiene una visión proyectada hacia la construcción de país que garantiza la defensa de las personas y de su dignidad en el territorio nacional; a través de un desarrollo inclusivo y sostenible que propicie la igualdad de oportunidades, tal cual también se explaya en la Visión del Perú al 2050. Asimismo, una de las políticas de Estado ligada a la Modernización de la Gestión Pública marca una clara orientación al servicio de la ciudadanía, en el cual los funcionarios y servidores públicos cuenten con la calificación y motivación para entender las necesidades de los ciudadanos buscando como último fin la mayor satisfacción de la población (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

Intrínsecamente desde la estructuración del modelo del problema público planteado en la PNMGP al 2030, se comprende que el adecuado funcionamiento en las entidades públicas propicia el desarrollo de una nación y, además; el desempeño que cumple cada servidor/a público es trascendental para alcanzar el cumplimiento de los metas planteadas.

A pesar de la evidencia recopilada por Tuesta, Angulo, Chávez & Morante en 2021, que destacan la falta de estudios empíricos sobre el desempeño laboral del personal administrativo del sector público peruano, este fenómeno sigue siendo poco explorado, especialmente en comparación con la abundante investigación en el sector privado. Este trabajo propone abordar esta brecha de conocimiento con un enfoque orientado a explorar y comprender cómo los niveles de satisfacción del personal en las entidades públicas se correlacionan con su habilidad para cumplir con las demandas de su trabajo.

Este estudio tiene el potencial de arrojar luz en cuanto a las relaciones entre la satisfacción laboral, el rendimiento y la eficacia en el sector público, con implicaciones importantes para una óptima gestión del recurso humano y políticas laborales en Perú. Además, estos hallazgos pueden ayudar a generar intervenciones dirigidas a mejorar tanto la satisfacción laboral como el rendimiento en servidores públicos.

La Presidencia del Consejo de Ministros (2022) señala que existen diversos estudios que han coincidido en la importancia de “centrarnos en las personas como motor de cambio en las organizaciones, ya que estas implican el activo más valioso que pueda tener una entidad pública” (p. 57) con el fin de proveer servicios públicos de calidad.

Entonces, es necesario situarnos en la revisión de las soluciones existentes que buscan propiciar la comprensión del servidor público bajo un enfoque centrado en la persona. SERVIR, en el 2020, plantea la gestión del rendimiento como una herramienta para destacar el aporte de las y los servidores civiles al logro de objetivos. Cabe resaltar que la gestión del rendimiento está basada sobretodo en aquellos servidores calificados por contar con un buen desempeño; por lo que resulta imprescindible preguntarnos qué otros modelos han demostrado que pueden tener un efecto positivo en posicionar al servidor público como un agente de cambio que responda de manera pertinente y oportuna a las expectativas de la ciudadanía.

Frente a lo descrito anteriormente, se cuenta con una serie de experiencias del sector privado que potenciarían la mejora y modernización de la gestión pública a nivel de su recurso humano (Zarazúa, 2019). Por ejemplo, hoy en día nos podemos encontrar con una serie de investigaciones en torno a la felicidad, que vienen demostrando que la presencia de una cultura de la felicidad en los trabajadores influye en su productividad y en el compromiso con las metas establecidas (Concepción, Dextre, Landauro, Vásquez, 2018).

Entonces, resulta interesante indagar sobre la presencia factores de riesgo que estén provocando una inadecuada situación del recurso humano del sector pública; precisamente uno de estos son los indicadores de depresión, sobretodo como efecto de la post-pandemia; lo que explica el porque están surgiendo nuevas líneas de actuación (Ruiz, Ortiz & Rabina, 2023)

Sin duda, las patologías mentales han adoptado un papel diferente en esta época. Es alarmante observar como algunos indicadores que implican alteraciones en la salud mental como la ansiedad, la depresión pueden afectar la vida personal, el desarrollo profesional y también laboral influyendo en el desempeño de los servidores, en el incremento de ausentismo, en la capacidad de toma de decisiones, en las relaciones laborales e incluso en el aumento de riesgo de accidentes laborales. Incluso, la Organización Mundial de la Salud describió cifras previas a la pandemia de la COVID-19, en donde se registró que una de cada seis personas en edad laboral tenían algún trastorno que afecta su salud mental; y posteriormente a la pandemia se identificó un aumento con respecto al 25% de personas con diagnóstico de depresión y ansiedad.

No es difícil comprender entonces lo que mencionan autores como Aráujo y Fernández, 2020; respecto a que la depresión incluso es una causa frecuente de deserción laboral y por ende los gobiernos no están legislando medidas de protección ni desarrollando estrategias de prevención e identificación de este tipo de problemas que repercuten también en el desempeño del trabajador.

En función de la problemática abordada, se propone la pregunta de investigación: ¿Existe relación entre los niveles de depresión y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, 2023? Igualmente, las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es el nivel de depresión que tienen los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que tienen los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, 2023?

Asimismo, se justifica en la medida en que en el sector público aún no cuenta con políticas específicas que promuevan el cultivo del bienestar emocional en los servidores públicos con modelos centrados en la persona, a pesar que pueda considerarse la problemática en diferentes políticas de estado como la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030 que señala: en el campo laboral, la salud no es sinónimo de ausencia de enfermedades, sino de elementos que influyen en el estado físico y mental y que se relacionan directamente con componentes del ambiente laboral, debilitando la motivación y satisfacción laboral.

Desde una perspectiva teórica, el estudio buscar aportar conocimientos sobre la influencia de alteraciones en la salud mental como la depresión en el desempeño laboral de las y los trabajadores del sector público, toda vez que signifique una contribución al desarrollo de estudios en este campo dado que esta línea de investigación aún se encuentra en una etapa emergente (Ravina, Nuñez, Almorza & Tobar, 2021), para lo cual se realizará el análisis respectivo de la información en torno a esta variable y sus dimensiones.

Desde una justificación práctica, a partir de la experiencia como profesionales en el sector público, se desarrollarán mecanismos para el monitoreo de como se desarrolla la salud mental de trabajadores, así como el desarrollo de programas de intervención que propicien una cultura de la felicidad, del autocuidado, de estilos de vida saludables, que contrarresten posibles indicadores de alteraciones en la salud mental; sobre todo porque en la actualidad los efectos

de la pandemia se están evidenciando. Todo ello, en el marco del bienestar del trabajador desde un enfoque humanista.

El objetivo general de este estudio consistió en determinar la relación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas. Así mismo, se trazaron dos objetivos específicos para lograr una comprensión integral. El primero de ellos consistió en describir los niveles de depresión que experimentaban estos trabajadores. Simultáneamente, el segundo objetivo se orientó a describir con precisión el desempeño laboral de este grupo de trabajadores.

Con respecto a las hipótesis, se postuló H_i : Existe relación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral de estos trabajadores durante el año 2023. No obstante, también se tuvo en cuenta H_1 : Sí existen niveles altos de depresión en estos trabajadores durante el año 2023. H_2 : Sí existe desempeño laboral bajo en estos trabajadores durante el año 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para este trabajo de investigación, se examinaron los trabajos previos sobre la relación entre la depresión y el desempeño en el trabajo. Estas variables han sido objeto de diversos estudios que se presentarán a continuación y comenzamos con los nacionales.

Ramos, Valverde, Herrera, Araoz y Uchasara (2022) donde tuvieron por propósito describir la prevalencia de la variable de tecnoestrés en los docentes peruanos de educación básica durante el COVID-19, para ello se utilizó el método cuantitativo, diseño no experimental y de tipo transversal, contando con la participación de 197 maestros obteniendo como resultado que el 57,9% de los docentes presentaron un alto nivel de tecnoestrés, el 17,8% tenía un nivel moderado, el 11,2% mostraba un bajo nivel, el 7,6% presentó un muy bajo nivel y el 5,5% tenía un nivel muy alto. De esta forma los autores evidenciaron que la mayoría de los docentes del sector público padecen un estado de ánimo negativo a nivel actitudinal, conductual, psicosocial o físico, lo cual es provocado directa o indirectamente por el uso continuo y excesivo de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de su ejercicio profesional.

Concepción, Dextre, Landauro, & Vásquez, (2018) buscaron determinar la asociación entre el nivel de felicidad y las fortalezas de carácter en el contexto laboral, medida a través del bienestar general en el trabajo. Este estudio, cuya población consistió presumiblemente en educadores, tenía como objetivo demostrar que, si existía una asociación directa entre estas variables, se podría potencialmente aumentar la productividad laboral de los educadores. Los resultados concluyeron que el bienestar general estaba asociado con las siguientes fortalezas de carácter: gratitud, amor por el aprendizaje, amor y bondad. De este modo, este hallazgo apunta a la posibilidad de que la promoción de estas fortalezas de carácter específicas podría tener un impacto positivo en la felicidad y la productividad en el lugar de trabajo, particularmente entre los educadores.

Pineda, Danielli, Navarro, Cerón, Del Carpió y Vergara (2020) buscaron establecer una relación entre la calidad del trabajo, la autoestima y el desempeño laboral entre 447 expertos en empresas públicas y privadas del Perú. La población del estudio consistía, por lo tanto, en estos expertos de diversas organizaciones, y la muestra de 447 individuos fue presumiblemente seleccionada para representar a esta población de manera adecuada. Se utilizó el tipo de muestreo

aleatorio estratificado para avalar la representatividad de la muestra. El resultado principal del estudio demostró una correlación positiva y significativa entre el desempeño, calidad de vida laboral y la autoestima. Desde estos hallazgos, el estudio concluyó que una mejor calidad de vida laboral influye positivamente en los niveles de autoestima de los trabajadores y, al mismo tiempo, fortalece su desempeño laboral. Esta investigación respalda la idea de que las intervenciones que propician la calidad de vida en el entorno laboral pueden tener un beneficioso impacto tanto en la autoestima como en el rendimiento laboral de los empleados.

El propósito del estudio de Martínez (2019) llevó a cabo un estudio con el propósito de demostrar que la gestión del talento puede ser un factor que mejore el rendimiento de los empleados. La población del estudio estuvo compuesta por empleados de la sede central del Ministerio de Salud. Martínez utilizó un enfoque hipotético-deductivo con un diseño transversal no experimental para llevar a cabo esta investigación. Los resultados del estudio apoyaron la idea de que el rendimiento de los trabajadores está positivamente ligado con una adecuada gestión del talento. En consecuencia, Martínez concluyó que hay una correlación plausible entre la gestión del talento humano y la mejora de la gestión pública y del rendimiento laboral de los trabajos, al menos en el contexto de la sede central del Ministerio de Salud. Este estudio subraya la importancia de la gestión efectiva del talento en la administración pública y en la salud, y sugiere que esto puede ser un área útil para futuras intervenciones y políticas.

Tuesta, Angulo, Chávez, & Morante, (2021) establecieron como fin principal detallar la correlación entre las variables del desempeño laboral, salario, antigüedad y nivel académico de los servidores de entidades del sector público peruano. Para recopilar datos y analizar estas correlaciones, los investigadores emplearon un enfoque cuantitativo de tipo explicativo. La población del estudio incluyó a los empleados del sector público en Perú. Los resultados del estudio determinaron una alta influencia positiva del salario, la antigüedad y el nivel académico sobre el desempeño laboral de las y los servidores públicos peruanos. Por lo tanto, la investigación concluyó que estos tres factores son de gran importancia para el desempeño laboral de los empleados del sector público en Perú, lo que sugiere que las políticas que aborden estas áreas pueden ser útiles para mejorar el desempeño de los trabajadores públicos.

Sánchez (2023), tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial de la Libertad. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental y correlacional. La población del estudio estuvo constituida por los empleados de la Municipalidad mencionada. Según los resultados, se encontró que el 45% de los servidores opinaban que la cultura de su entidad tiene un nivel regular, al igual que percibían un nivel de satisfacción laboral regular. Por lo tanto, Sánchez concluyó que la cultura organizacional de la Municipalidad sí se relaciona directamente con la satisfacción de los colaboradores. En función de este hallazgo, la investigación recomendó que se formularan planes integrales para el desarrollo del personal con el fin de mejorar tanto la cultura organizacional como la satisfacción laboral.

A nivel internacional, se encontraron los siguientes estudios relacionados a las variables de depresión y desempeño laboral.

En referencia a los estudios de carácter internacional tenemos a la investigación de Missiatto, Feitosa & Rodríguez (2019) que se enfocó en los servidores del Instituto Nacional de Seguridad Social (IMB) en Rondonia, Brasil, que conformaron la población de la investigación. Aunque no se detalló el tamaño específico de la muestra ni el método de muestreo utilizado, es probable que se haya seleccionado una muestra representativa de esta población, abarcando una variedad de roles y responsabilidades. El resultado de la investigación no encontró una correlación significativa en los funcionarios entre asertividad, la depresión y el estrés percibidos. Sin embargo, sí se identificó una correlación notable entre la depresión, el estrés percibido y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la conclusión del estudio fue que la depresión y el estrés percibido están significativamente asociados con las condiciones de trabajo subjetivas de los funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad Social en Rondonia. No obstante, estos factores no mostraron asociación con asertividad de los funcionarios. Esta investigación sugiere que las intervenciones para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo pueden necesitar centrarse más en las condiciones laborales que en el desarrollo de asertividad.

Lucas, Gonzáles, López, Kammar, Mancilla, Vera, et. al. en su más reciente estudio del 2022 llevaron a cabo una investigación de observación

transversal y descriptivo aplicado a los trabajadores del tercer nivel del sector salud de un hospital. Encontraron que el 44.7% de los encuestados muestran depresión, 83.1% de ansiedad y 66.3% estrés, dando a conocer así que la presencia de estrés, ansiedad y depresión en los trabajadores mencionados es similar a la población general.

Ramírez y Riaño (2022) se propusieron caracterizar la relación entre el equilibrio, trabajo y vida personal en relación con el equilibrio entre la vida laboral y personal, el estrés, la depresión, la ansiedad, el agotamiento y la fatiga. La población de estudio abarcaba a trabajadores de diversas profesiones y campos, aunque el estudio no especificaba qué industrias o roles se incluían concretamente. Utilizando una metodología cuantitativa y transversal, los investigadores recogieron datos de una muestra homogénea de trabajadores, lo que sugiere que los participantes tenían características laborales similares. Aunque no se detalla el método de muestreo específico, es probable que se haya empleado algún tipo de muestreo estratificado o por cuotas para garantizar la inclusión de diversas categorías de trabajadores. Pese a estos esfuerzos, la investigación no logró encontrar consenso en los resultados de acuerdo a género, ni en cuanto a la influencia de la flexibilización laboral en la salud mental y el bienestar. De este modo, el estudio concluye que la relación entre el trabajo, el equilibrio personal y los factores psicológicos examinados es compleja y no puede desentrañarse fácilmente a través de las variables de género o de la flexibilización laboral.

Araújo y Fernandes (2020) en su estudio descriptivo analítico se llevó a cabo para examinar la ocurrencia de ausencias laborales por depresión. La población del estudio estaba formada por 2267 trabajadores, aunque no se especifica el criterio de selección para la muestra ni el sector laboral específico al que pertenecen estos trabajadores. El resultado principal de la investigación reveló que la asociación estadística entre el tiempo total y el tiempo de ausencia se confirmó mediante regresión logística con un coeficiente de 3,1 en pacientes con depresión recurrente con duración de 60 días o más. Esto indica que en aquellos trabajadores que padecían de depresión recurrente, las ausencias laborales aumentaban significativamente con la duración de la depresión. Como resultado, el estudio concluyó que había una alta tasa de ausentismo por depresión y que el ausentismo se mantuvo particularmente alto entre los

trabajadores con episodios recurrentes de depresión. Este hallazgo destaca la necesidad de abordar eficazmente la depresión en el lugar de trabajo para reducir las tasas de ausentismo.

Aboramadan & Kundi (2022) buscaron en su estudio proponer un modelo de los efectos de la cultura emocional de la alegría sobre la felicidad en el trabajo como contrarrestando los efectos de la pandemia en la salud mental de los colaboradores. Los resultados de la aplicación de la investigación en 340 empleados de organizaciones paquistaníes indicaron que la cultura emocional de la alegría predice significativamente la felicidad en el trabajo, resultados de suma importancia ya que brindan información a los responsables políticos y administradores de organizaciones; sobre el valor de la cultura emocional de la alegría y su contribución al bienestar de los servidores.

Shelke & Shaikh (2023) su estudio se centró en la búsqueda de una explicación de la función mediadora de la felicidad en el lugar de trabajo para mejorar el compromiso de los empleados. La población de la investigación estaba constituida por empleados del sector público de la India. Para recolectar datos cuantitativos, se utilizó un método de muestreo aleatorio estratificado y se encuestó a 104 participantes seleccionados de esta población. La investigación sugiere que la felicidad en el lugar de trabajo ejerce una influencia positiva sobre el compromiso de los empleados con sus funciones asignadas y para alcanzar las metas establecidas. Por lo tanto, la conclusión del estudio enfatiza la importancia de promover la felicidad en el lugar de trabajo como una estrategia efectiva para aumentar el compromiso de los servidores públicos de la India.

Con respecto a las **teorías relacionadas** a las variables, encontramos que según Vidaurre y Huayna (2021), la depresión es un trastorno mental caracterizado por la presencia persistente de sentimientos de tristeza, desinterés y angustia. Es uno de los trastornos mentales más comunes y a menudo se asocia con el bienestar y la angustia psicológicos. Aunque la depresión es una condición que afecta a personas de todas las edades y ámbitos de la vida, puede tener efectos particularmente devastadores en los individuos en el entorno laboral, afectando significativamente su rendimiento y, en última instancia, su calidad de vida.

La Organización Mundial de la Salud (2021) define la depresión como una enfermedad mental caracterizada por pérdida de interés en actividades de disfrute, tristeza, sensación de incapacidad para llevar a cabo actividades diarias, y que se evidencia durante al menos dos semanas. Asimismo, las personas que padecen de depresión normalmente cumplen con la siguiente sintomatología: pérdida de energía, mayor sensación de sueño o pérdida del mismo, cambios en el apetito, dificultad para concentrarse, inquietud, sentimientos asociados a la inutilidad, desesperanza, culpa y también pensamientos suicidas o de autolesión.

Es de vital importancia considerar que la depresión en el entorno laboral puede manifestarse de varias maneras. Por un lado, puede ser el resultado directo del estrés y las presiones asociadas con el trabajo. Por otro lado, también puede ser un problema preexistente que se ve exacerbado por los factores estresantes laborales (Lizardo, 2022). En ambos casos, la depresión podría tener un significativo impacto en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados.

El entorno de trabajo puede desempeñar un papel crucial en la promoción o la mitigación de la salud mental de los empleados. Factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal, la percepción de justicia y el apoyo organizacional podría influir positivamente en la salud mental del trabajador (Braganza, 2018).

La depresión en el lugar de trabajo es una preocupación creciente y un tema de investigación debido a su alto costo en términos de absentismo, presentismo (trabajar mientras se está enfermo), rotación de personal, baja productividad y aumento de las reclamaciones de seguros (Arrogante y Aparicio-Zaldivar, 2019).

Según Machado (2018), el desempeño laboral se refiere a la percepción sobre el nivel de cumplimiento que tiene el trabajador/a en cuanto al adecuado desarrollo de las actividades inherentes a su puesto laboral y cómo influye en el alcance de objetivos y/o metas establecidas.

El desempeño laboral es un componente clave para alcanzar el éxito de cualquier organización. Es un indicador de cómo los empleados cumplen con sus tareas y responsabilidades laborales. Diferentes factores pueden afectar el desempeño laboral, incluyendo los estados de salud integral, el entorno de

trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso laboral, entre otros (Skaalvik, y Skaalvik, 2020).

El desempeño laboral se puede medir por medio de diversas dimensiones, como la calidad del trabajo, la eficiencia, la iniciativa, la adaptabilidad y la fiabilidad. Estas dimensiones no solo reflejan el rendimiento individual, sino también cómo ese rendimiento contribuye al logro satisfactorio de los objetivos de una organización (Yin, Huang y Chen, 2019).

La relación entre depresión y desempeño laboral ha sido objeto de considerable investigación y debate. Hay evidencias considerables que indican que la depresión puede tener un impacto nocivo en el desempeño laboral. Los síntomas de la depresión, como la fatiga, la dificultad para concentrarse, la indecisión y el aislamiento social, pueden interferir en la forma en como una persona se desempeña en sus tareas laborales con eficacia (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022).

Además, la depresión también puede llevar a un mayor absentismo y a un mayor riesgo de desempleo. En un estudio de Vera, Vélez, y Córdova (2018). los empleados que reportaron síntomas de depresión severa tenían casi cuatro veces más probabilidades de experimentar problemas de rendimiento laboral que aquellos sin depresión.

En resumen, la depresión es considerada una enfermedad mental seria que puede tener consecuencias significativas para el desempeño laboral. Como tal, es esencial que las organizaciones tomen medidas para abordar y manejar la depresión en el lugar de trabajo.

En este estudio, se buscará explorar más a fondo la relación entre la depresión y el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social. Con un mejor entendimiento de esta relación, los empleadores pueden ser capaces de desarrollar estrategias más efectivas para promover prácticas para una adecuada salud mental y promoción del bienestar en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

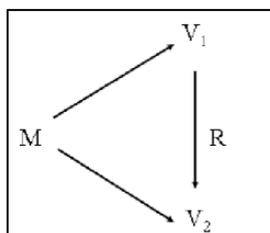
3.1. Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación es de tipo aplicada porque este tipo de estudios buscan solucionar problemas reales y específicos en un entorno definido. Aunque no se planea desarrollar un programa específico a partir de los resultados de la investigación, el estudio tiene un objetivo aplicado en el sentido que proporciona información valiosa y útil que podría ser utilizada para mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de los empleados en la Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas. (CONCYTEC, 2018)

Asimismo, el diseño de investigación se refiere al no experimental que, de acuerdo con el criterio de Hernández, Fernández y Baptitsta (2018), se caracteriza “porque no existe ningún tipo de incidencia por parte del investigador sobre las variables” de tal forma que solamente se observan los fenómenos en su ambiente natural. Así mismo es transversal, dado que “la recolección de los datos se realiza en un tiempo único” (Hernández, Fernández y Baptitsta, p. 154, 2018). Igualmente, es correlacional, puesto que mide en primer lugar las variables y luego evalúa la correlación entre estas a través de técnicas estadísticas; permitiendo establecer el grado de afiliación o interacción que tienen las variables (Martínez, R. 2021)

Figura 01:

Diseño descriptivo correlacional del estudio.



Nota: elaboración propia.

M : Muestra, trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social.

V1 : Variable 1, depresión.

V2 : Variable 2, desempeño laboral.

r : Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Depresión.

Definición conceptual: la depresión se conceptualiza dentro del modelo empírico de la salud mental como una disminución en la salud mental, la cual se evalúa a través de la presencia o ausencia de bienestar psicológico y/o angustia psicológica. En este contexto, la depresión es un trastorno que afecta el estado de ánimo y que se caracteriza por la presencia de sentimientos de angustia y tristeza, así como una marcada pérdida en el interés por realizar actividades que normalmente son de disfrute. (Vidaurre y Huayna, 2021)

Definición operacional: La depresión se operacionaliza utilizando los cinco ítems del Inventario de Salud Mental MHI-5, que evalúan sentimientos de nerviosismo, sentimientos de desesperanza, sentimientos de tristeza, sentimientos de inutilidad y felicidad.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: el desempeño laboral se conceptualiza como la percepción que un trabajador tiene sobre el nivel de cumplimiento en la realización de las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto laboral. Es un reflejo de cómo el trabajador percibe su grado de contribución al logro de metas establecidas en su entorno de trabajo (Machado, 2018)

Definición operacional: el desempeño laboral se define operacionalmente como el grado en que un trabajador percibe que está cumpliendo de manera eficaz y eficiente las tareas y responsabilidades que corresponden a su puesto laboral, y cómo este desempeño contribuye al alcance de los objetivos en el entorno laboral. Para medir esta variable se utilizó un instrumento diseñado específicamente para esta investigación, basado en la Escala de Desempeño Laboral de Zerpa y Soso (Pantia y Chuquihuanca, 2021). Este instrumento evaluó aspectos como la eficiencia, efectividad, calidad del trabajo, entre otros.

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población La población es un grupo de elementos que mantienen entre sí características relevantes y semejantes (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018), en este estudio está conformada por 22 servidores públicos de una Gerencia de Desarrollo Social en la región de Amazonas.

En cuanto a los criterios de selección tenemos los siguientes:

Criterios de inclusión:

Trabajadores de ambos sexos y con tiempo laborable mayor a medio año.

Trabajadores que de manera voluntaria deseen participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que no completen de forma correcta el instrumento de recolección de datos.

3.3.2 Muestra:

Hernández y Mendoza (2018) describen a la muestra como necesaria para el desarrollo de una investigación, asimismo representa el total del conjunto de elementos que tienen características similares.

Para este estudio, considerando la naturaleza de la población de interés, la muestra se refiere al total de la población proyectada, 22 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas, tomándose en cuenta a todos los miembros de la población, dada su cantidad reducida.

3.3.3 Muestreo:

Para este estudio, no se llevará a cabo la técnica de muestreo ya que la muestra tiene la particularidad de ser censal (Hurtado, 2018)

3.3.4. Unidad de análisis:

La unidad de análisis la conforman las y los servidores públicos de una institución pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica:

La técnica que se empleó en la presente investigación es la encuesta, la que consiste en la recopilación de información y que estará dirigida a los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social del departamento de Amazonas.

Instrumento:

El instrumento utilizado en este estudio es el cuestionario, que responde a la evaluación y es propicio a la exploración de las variables según sus dimensiones Soto (2017) Este permitirá obtener información precisa a través de un formato estandarizado en el que se presentan preguntas al público a evaluar. Cabe resaltar, que para medir la variable depresión se ha utilizado el Inventario de Salud Mental MHI-5 y para medir desempeño laboral se creó el Cuestionario de Desempeño Laboral, ambos cuentan con validación a través del juicio de expertos, con un veredicto de aplicación: Aplicable; de forma unánime. Esta información está contenida en el Anexo 02.

Validez:

El concepto de validez hace referencia a la forma en como el instrumento cuantifica la variable seleccionada (Hernández y Mendoza, 2018) Para este estudio se realizó la validación a través del Criterio de Juicio de Expertos, contando con los siguientes resultados.

Para el INVENTARIO DE SALUD MENTAL MHI-5, versión española de Rivera-Riquelme, Piqueras y Cuijpers (2019), se obtuvo tres promedios de valoración: Promedio de valoración 01: 100 %, promedio de valoración 02: 100%, promedio de valoración 03: 100%; obteniendo un total del 100 % con un veredicto de aplicación: Aplicable.

Para el CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL, elaborado a partir de las dimensiones propuestas por la Escala de Desempeño laboral de Zerpa Sosa, se obtuvieron los siguientes puntajes: Promedio de valoración 01: 98%, promedio de valoración 02: 99%, promedio de valoración 03: 99%. Correspondiendo un total de 98.67% con un veredicto de aplicación: Aplicable.

3.5. Procedimientos:

Para la ejecución de este trabajo de investigación, se solicitó el permiso necesario a la institución en la que se aplicaron los cuestionarios, con el fin de recopilar información para fines de investigación. Antes de aplicar los instrumentos, se proporcionó una capacitación al personal que participaría de manera anónima y voluntaria en la investigación. Al concluir el estudio, se entregará a la entidad participante un informe detallado con los hallazgos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Para analizar los datos recolectados en este estudio se utilizaron dos herramientas principales.

Inicialmente, se usó Microsoft Excel para organizar y preparar los datos. Excel permitió el manejo efectivo de los datos brutos, proporcionando un formato accesible y fácil de utilizar para la organización informativa.

Posteriormente, se empleó el software de análisis estadístico SPSS (versión 26) para el procesamiento y análisis de los datos. Este programa se utilizó para realizar el análisis descriptivo, calculando frecuencias y porcentajes para cada ítem de los cuestionarios. Asimismo, SPSS fue la herramienta seleccionada para realizar la estadística inferencial, en particular, para calcular el coeficiente de correlación de Spearman y evaluar las relaciones entre las variables de interés.

De esta manera, mediante la combinación de Excel para la organización de los datos y SPSS para el análisis estadístico, se pudo llevar a cabo una descripción exhaustiva de los datos y explorar las relaciones entre la depresión y el desempeño laboral en la población de estudio.

3.7. Aspectos éticos:

Este estudio se realizó siguiendo rigurosos criterios éticos, basados en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Este código enfatiza los valores fundamentales de respeto, integridad y autonomía de los participantes,

garantizando que todos los sujetos involucrados en la investigación participen de manera voluntaria y consciente.

Antes de la recopilación de datos, se solicitó el respectivo consentimiento informado de todos los participantes. Este proceso aseguró que los participantes estuvieran plenamente informados sobre el propósito de la investigación, los métodos utilizados y los posibles riesgos y beneficios asociados a su participación.

Además, a lo largo de todo el proceso de investigación se prestó una atención especial a la confidencialidad. Se garantizó que toda la información proporcionada por los participantes se trataría con el más alto nivel de privacidad y se utilizaría únicamente con fines de investigación.

Por último, en cuanto a los fundamentos del estudio, se respetó estrictamente la autoría de las ideas y trabajos previos en los que se basó la investigación.

En resumen, se mantuvo un compromiso constante con la ética durante todo el proceso de investigación, lo que aseguró el respeto por la dignidad y derechos de cada uno de los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 01

Relación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas

	Coeficiente de Spearman	p valor
Depresión y Desempeño laboral	-0.014	0.062

Nota: En base a la recolección de datos.

En la tabla 1, el coeficiente de correlación de Spearman entre la puntuación MHI-5 y la puntuación de desempeño laboral es aproximadamente -0.014, y el valor p asociado es 0.062. Esto indica una correlación negativa muy débil entre las dos variables, y el valor p sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05.

Tabla 02

Niveles de depresión de los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.

Niveles de depresión	(f)	(%)
Sin sospecha de depresión	6	27.3
Sospecha leve de depresión	13	59.1
Sospecha moderada de depresión	3	13.6
Sospecha alta de depresión	0	0
Sospecha muy alta de depresión	0	0

Nota: f (frecuencias); % (porcentajes)

En la tabla 2, Los datos proporcionados en la tabla muestran tanto las frecuencias como los porcentajes de trabajadores en cada nivel de depresión. Se puede observar que el mayor grupo de trabajadores corresponde a aquellos sin sospecha de depresión, con un total de 6 empleados, lo que representa el 27.3% del total. Por otro lado, 13 trabajadores (59.1%) muestran una sospecha leve de depresión, mientras que 3 trabajadores (13.6%) presentan una sospecha moderada de depresión. En general, estos resultados nos marcan una pauta respecto a que la mayoría de trabajadores encuestados presentan niveles bajos o inexistentes de depresión.

Tabla 03***Niveles de desempeño laboral de los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.***

Desempeño laboral	Niveles	f	%
Escala general	Muy Bajo	1	4.5
	Bajo	1	4.5
	Moderado	6	27.3
	Alto	9	40.9
	Muy Alto	5	22.7
	Total	22	100
Dimensión Eficacia Laboral	Muy Bajo	1	4.5
	Bajo	2	9.1
	Moderado	6	27.3
	Alto	10	45.5
	Muy Alto	3	13.6
	Total	22	100
Dimensión Eficiencia Laboral	Muy Bajo	1	4.5
	Bajo	2	9.1
	Moderado	7	31.8
	Alto	8	36.4
	Muy Alto	4	18.2
	Total	22	100
Dimensión Calidad Laboral	Muy Bajo	2	9.1
	Bajo	1	4.5
	Moderado	6	27.3
	Alto	9	40.9
	Muy Alto	4	18.2
	Total	22	100
Dimensión Economía Laboral	Muy Bajo	1	4.5
	Bajo	3	13.6
	Moderado	6	27.3
	Alto	9	40.9
	Muy Alto	3	13.6
	Total	22	100

Nota: f (frecuencias); % (porcentajes)

En la Tabla 3 se revelan los niveles de desempeño laboral de los servidores públicos de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas en diversas dimensiones. Los datos más destacados muestran que la mayoría de los trabajadores presentan un desempeño satisfactorio. En la Escala general, el 63.6% de los trabajadores alcanza niveles altos o muy altos de desempeño. En

cuanto a la Eficacia Laboral, el 45.5% muestra un desempeño alto y un 13.6% obtiene un desempeño muy alto. La Eficiencia Laboral refleja que el 68.2% de los trabajadores tiene un desempeño moderado o superior. En la dimensión de Calidad Laboral, el 40.9% presenta un desempeño alto y un 18.2% logra un desempeño muy alto. Por último, en la dimensión de Economía Laboral, el 54.5% muestra un desempeño moderado o superior. Estos datos indican un buen nivel general de desempeño laboral en la gerencia, aunque también se identifican áreas de mejora en niveles de desempeño más bajos.

Tabla 04

Relación entre depresión y la dimensión de eficacia laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.

	Coeficiente de Spearman	p valor
Depresión y eficacia laboral	-0.018	0.035

Nota: En base a la recolección de datos.

En la tabla 4, el coeficiente de correlación de Spearman entre la puntuación MHI-5 y la eficacia laboral es aproximadamente -0.018, y la significancia bilateral asociada es 0.035. Esto indica que hay una correlación negativa muy débil entre las dos variables estudiantes, y la significancia bilateral sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de la significancia comúnmente aceptado de 0.05.

Tabla 05

Relación entre depresión y la dimensión de eficiencia laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.

	Coeficiente de Spearman	p valor
Depresión y eficiencia laboral	-0.021	0.012

Nota: En base a la recolección de datos.

En la tabla 5, el coeficiente de correlación de Spearman entre la puntuación MHI-5 y la eficiencia laboral es aproximadamente -0.021, y la significancia bilateral asociada es 0.012. Esto indica que hay una correlación negativa muy débil entre

las dos variables, y la significancia bilateral sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05.

Tabla 06

Relación entre depresión y la Calidad Laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.

	Coeficiente de Spearman	p valor
Depresión y calidad laboral	-0.037	0.084

Nota: En base a la recolección de datos.

En la tabla 6, el coeficiente de correlación de Spearman entre la puntuación MHI-5 y la calidad laboral es aproximadamente -0.037, y la significancia bilateral asociada es 0.084. Esto indica que hay una correlación negativa muy débil entre las dos variables, y la significancia bilateral sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05.

Tabla 07

Relación entre depresión y la Economía Laboral del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas.

	Coeficiente de Spearman	p valor
Depresión y economía laboral	-0.016	0.041

Nota: En base a la recolección de datos.

En la tabla 7, el coeficiente de correlación de Spearman entre la puntuación MHI-5 y la economía laboral es aproximadamente -0.016, y la significancia bilateral asociada es 0.041. Esto indica que hay una correlación negativa muy débil entre las dos variables, y la significancia bilateral sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se procede a la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación titulada: "Depresión y desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas, 2023". Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de la región de Amazonas.

El análisis de los datos obtenidos, respondiendo al objetivo general, en la tabla 1 del estudio presente permite inferir que existe una correlación negativa muy débil entre los niveles de depresión (medido por la puntuación MHI-5) y el desempeño laboral del trabajador de la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas. A pesar de esta correlación negativa, el coeficiente de Spearman de -0.014 y un valor p de 0.062 sugieren que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel comúnmente aceptado de 0.05 . Por lo tanto, la hipótesis nula (H_0) no puede ser rechazada. Comparando los hallazgos actuales con la literatura anterior, nuestra investigación no se alinea completamente con los estudios previos, específicamente con los hallazgos de Missiatto, Feitosa & Rodríguez (2019), Lucas et al., (2022), Ramírez y Riaño (2022), Araújo y Fernandes (2020), y Aboramadan & Kundi (2022), que en general encontraron una correlación significativa entre las condiciones de trabajo, el estrés, la depresión y el desempeño laboral. En este estudio no se encontró una relación significativa entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas. Esta diferencia podría atribuirse a una variedad de factores, incluyendo diferencias en la población de estudio, diferencias en las medidas utilizadas para evaluar la depresión y el desempeño laboral, y la posible presencia de factores mediadores o moderadores que no fueron examinados en nuestra investigación. De manera similar, la falta de asociación entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en este estudio contrasta con los hallazgos de Araújo y Fernandes (2020), quienes encontraron una asociación significativa entre la duración de la depresión y el ausentismo laboral. Este hallazgo sugiere que la depresión puede tener un impacto significativo en la productividad laboral, aunque no se encontró tal relación en nuestra investigación. Esto podría sugerir que, en el contexto de esta investigación, otros factores pueden ser más importantes para determinar el

desempeño laboral, o que la depresión puede tener un impacto más indirecto en el desempeño laboral a través de su influencia en otros factores, como el estrés y la satisfacción laboral. Así mismo, en los hallazgos de Shelke & Shaikh (2023) y Sánchez (2023) destacan la importancia de promover la felicidad y la cultura organizacional positiva en el lugar de trabajo para mejorar el desempeño de los empleados. Aunque este trabajo no examinó directamente estas variables, estos hallazgos proporcionan un valioso contexto para interpretar los resultados. De igual modo, los estudios de Concepción, Dextre, Landauro, & Vásquez, (2018), Pineda et al., (2020), Martínez (2019), Tuesta, Angulo, Chávez, & Morante, (2021) y Ramos, Valverde, Herrera, Araoz y Uchasara (2022), resaltan la importancia de las condiciones de trabajo, la autoestima, la gestión del talento, el salario, la antigüedad, el nivel académico y el tecnoestrés en la determinación del rendimiento laboral. Aunque estas variables no fueron examinadas, sus hallazgos resaltan la complejidad de los factores que pueden influir en el desempeño laboral y sugieren que futuras investigaciones podrían beneficiarse de una consideración más amplia de estos factores.

Es así como, aunque no se encontró una correlación significativa entre los niveles de depresión y el desempeño laboral en nuestro estudio, la literatura previa sugiere que pueden existir otros factores importantes que influyen en el desempeño laboral. Las futuras investigaciones en esta área podrían beneficiarse de un enfoque más amplio que considere una variedad de factores potencialmente influyentes. Además, sería beneficioso explorar más a fondo las posibles relaciones entre la depresión, el estrés, la satisfacción y el desempeño laborales en diferentes contextos laborales.

En el primer objetivo específico los datos obtenidos describen los niveles de depresión de los trabajos en la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, indicados por frecuencias y porcentajes. Un análisis de estos revela que el 27.3% de los trabajadores (6 individuos) no presentan sospecha de depresión, mientras que la mayoría, es decir, el 59.1% (13 individuos), presentan una sospecha leve de depresión. Un pequeño porcentaje (13.6%) que representa a 3 trabajadores, muestra sospechas moderadas de depresión. Notablemente, no hay trabajadores que presenten alta o muy alta sospecha de depresión. Ahora, basándonos en la teoría de Vidaurre y Huayna (2021), la depresión es un trastorno mental caracterizado por sentimientos persistentes de tristeza, pérdida

de interés, y angustia. Cuando se traslada al lugar de trabajo, puede tener un impacto significativo en la productividad y la calidad de vida de los trabajadores. Esto se corrobora con la descripción de la Organización Mundial de la Salud (2021), que indica que la depresión se caracteriza por síntomas como la pérdida de energía, los cambios en el apetito, el sueño inadecuado, la ansiedad, y los pensamientos de autolesión o suicidio, que pueden durar al menos dos semanas. El estrés en el lugar de trabajo puede desencadenar o agravar la depresión. Factores como la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la percepción de justicia pueden influir en la salud mental de los trabajadores, según De Lange et al. (2003).

Por otro lado, los resultados de este estudio utilizando el MHI-5 tienen importantes implicaciones para la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas. La detección de una proporción significativa de empleados con sospecha de depresión ya sea leve o moderada, indica la necesidad de intervenciones en el lugar de trabajo para mejorar la salud mental de los trabajadores. Así mismo, es importante destacar que el "sospecha leve de depresión" y "sospecha moderada de depresión" pueden no ser equivalentes a un diagnóstico clínico de depresión. Podrían representar simplemente algún grado de malestar emocional o dificultades con la salud mental (Reaño, 2019).

Finalmente, los costos de la depresión en el lugar de trabajo son altos, como el absentismo, el presentismo, la rotación de personal, la baja productividad y el aumento de las reclamaciones de seguros, según Morán y del Carmen (2021). Este estudio refuerza la necesidad de implementar estrategias sólidas de salud mental en el lugar de trabajo para ayudar a los empleados a gestionar el estrés y prevenir el desarrollo de trastornos mentales.

Por lo tanto, a pesar de que más de una cuarta parte de los trabajadores no presentan sospecha de depresión, los datos demuestran que aún existe una alta proporción de trabajadores que están experimentando algún grado de malestar emocional, lo que requiere atención y apoyo en el ámbito de la salud mental en el lugar de trabajo.

En el segundo objetivo específico, se obtuvo datos sobre el desempeño laboral de los trabajadores en una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, presentados en la Tabla 3. Este desempeño laboral se categorizó en cinco

niveles, y se exploró a través de cuatro dimensiones fundamentales: Eficacia Laboral, Eficiencia Laboral, Calidad Laboral y Economía Laboral.

Respecto a la dimensión de Eficacia Laboral, el mayor porcentaje de trabajadores mostró un alto nivel de eficacia laboral (45.5%), seguido de un moderado nivel de eficacia (27.3%). La eficacia laboral refiere a la capacidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos por la organización de manera exitosa. Al explicar este resultado, podemos recurrir al modelo de gestión del rendimiento (García, Lucero y Ribbet, 2021), el cual sugiere que la eficacia laboral puede ser incrementada a través de la delimitación de metas claras y objetivas, junto a la motivación y el soporte constante a los empleados para su consecución.

En la dimensión de Eficiencia Laboral, se registró que la mayoría de los trabajadores exhibieron un alto (36.4%) y moderado (31.8%) desempeño laboral. Esta dimensión se enfoca en la habilidad de los trabajadores para llevar a cabo las tareas asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles. Para explicar esta eficiencia, es relevante considerar la teoría de la motivación de Maslow detallada por (Erazo-Muñoz, Escobar-Ospina y Pineda, 2022) que sostiene que los trabajadores que tienen satisfechas sus necesidades básicas y psicológicas son más propensos a desempeñarse de manera eficiente.

En lo que respecta a la dimensión de Calidad Laboral, la mayor parte del desempeño laboral se clasificó como alto (40.9%) y moderado (27.3%). Esta dimensión se centra en la calidad de los resultados producidos por los empleados en su trabajo. Para comprender estos hallazgos, se puede aplicar la teoría de la calidad total de Deming discutida en Humberto (2023), que sostiene que la calidad es responsabilidad de todos los miembros de una organización y puede ser mejorada mediante formación continua y compromiso con la mejora.

Finalmente, para la dimensión de Economía Laboral, el desempeño de la mayoría de los trabajadores se situó en los niveles alto (40.9%) y moderado (27.3%). La economía laboral examina la habilidad de los trabajadores para alcanzar los objetivos de la organización al mínimo coste posible. La teoría de la eficiencia de Pareto (Domínguez, 2021) podría proporcionar una interpretación valiosa para estos resultados, pues postula que una distribución de recursos es eficiente si ninguna reasignación puede mejorar la situación de un individuo sin empeorar la de otro.

En síntesis, estas teorías brindan un marco útil para entender y analizar los datos presentados, sugiriendo maneras en que los conceptos teóricos podrían ser integrados para mejorar el desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas. Es fundamental recordar que una adecuada integración de estas teorías con las prácticas actuales de la organización puede conducir a la mejora de las estrategias de gestión y, en última instancia, a un mejor desempeño laboral.

Así mismo, para complementar el estudio, se examinó la relación entre la depresión y diferentes dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas, tal como se detalla en las Tablas 4 a 7.

En la Tabla 4, se exploró la relación entre la depresión y la eficacia laboral. Según el coeficiente de correlación de Spearman de -0.018 y un valor p de 0.035 , se pudo determinar que existe una correlación negativa muy débil, pero estadísticamente significativa, entre la depresión y la eficacia laboral. Es decir, a medida que aumentan los niveles de depresión, se observa una disminución leve en la eficacia laboral. Esta relación podría estar respaldada por la teoría de Locke y Latham según Loli, Danielli, Navarro, Cerón, Del Carpió y Vergara (2020) que argumenta que los estados emocionales negativos pueden reducir la claridad en la definición de objetivos, lo que eventualmente afecta la eficacia laboral.

De forma similar, la Tabla 5 muestra la relación entre la depresión y la eficiencia laboral. Con un coeficiente de Spearman de -0.021 y un valor p de 0.012 , hay una correlación negativa muy débil, pero significativa, entre ambas variables. Esto podría explicarse entendiendo el orden jerárquico de necesidades Lumbreras-Guzmán, et al. (2020) que sugiere que el estado emocional puede afectar la satisfacción de las necesidades básicas, lo que a su vez puede influir en la eficiencia laboral.

En cuanto a la calidad laboral, los resultados en la Tabla 6 muestran una correlación negativa muy débil (coeficiente de Spearman de -0.037) entre la depresión y esta dimensión del desempeño laboral. Sin embargo, el valor p de 0.084 sugiere que esta correlación no es estadísticamente significativa al nivel comúnmente aceptado de 0.05 . Aunque el presente estudio no haya establecido una relación significativa directa entre la depresión y el desempeño laboral, no se puede negar la importancia de considerar la estrategia de gestión

organizacional en este contexto. (Toledo-Fernández, Martínez-García, Vargas-Quiñones, Sierra-Aparicio y Magana-Quijano, 2019). Esta estrategia tiene como meta primordial satisfacer de manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, lo cual no solo abarca aspectos tangibles como los salarios y las condiciones laborales, sino también factores psicológicos y emocionales que pueden afectar la calidad laboral. Aragón (2019) Los factores psicológicos tienen un efecto indirecto pero poderoso en el rendimiento laboral. Problemas de salud mental como la depresión pueden disminuir la motivación, la concentración y la productividad de un trabajador, que son aspectos críticos para el buen desempeño laboral. Bartra, Torres y Armesto (2021) además, la presencia de estrés laboral, condiciones laborales deficientes o la falta de soporte emocional pueden incrementar el riesgo de depresión entre los empleados y, a su vez, deteriorar su rendimiento. Por lo tanto, una estrategia de gestión eficiente y consciente de los aspectos psicológicos puede ser crucial para mantener un alto nivel de calidad laboral.

Por último, la Tabla 7 presenta los resultados de la correlación entre la depresión y la economía laboral. Con un coeficiente de Spearman de -0.016 y un valor p de 0.041, hay una correlación negativa muy débil, pero significativa, entre las dos variables. Los problemas de salud mental, como la depresión, pueden afectar la productividad de un individuo y, en consecuencia, la eficiencia general de una organización o sistema económico (Candelo-Viáfara, 2020). Un empleado que sufre de depresión puede experimentar falta de motivación, dificultad para concentrarse, fatiga y una variedad de otros síntomas que pueden disminuir su rendimiento laboral. Esto puede resultar en una pérdida de productividad no solo para el individuo, sino también para la organización en su conjunto, lo que interfiere con la eficiencia laboral. Desde la perspectiva de la eficiencia de Pareto, la presencia de estos problemas de salud mental puede resultar en una situación en la que la mejora de la situación de un individuo (por ejemplo, abordando y tratando su depresión) podría resultar en una mejora de la eficiencia laboral general sin perjudicar a nadie más en la organización (Ramírez, 2022). De hecho, es probable que mejore la eficiencia general, ya que un empleado más saludable y productivo puede contribuir más efectivamente a los objetivos organizacionales. Además, si una organización adopta medidas para prevenir y manejar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, podría

mejorar factores como de salud, bienestar de sus empleados y, en consecuencia, rendimiento laboral. Bohórquez et al. (2020) Esto, a su vez, podría llevar a una mayor eficiencia general en términos de productividad y resultados, lo cual estaría en línea con los principios de la eficiencia. En conclusión, tomando lo formulado por la teoría de la eficiencia de Pareto, problemas de salud mental como la depresión, pueden tener un impacto significativo en la eficiencia laboral. Abordar estos problemas podría llevar a una mejora de la eficiencia sin perjudicar a otros, lo cual es un principio clave de esta teoría.

En resumen, estos hallazgos sugieren que la depresión tiene una correlación negativa débil, pero en su mayoría significativa, con diversas dimensiones del desempeño laboral. Estos resultados respaldan la idea de que la salud mental puede tener un impacto importante en el desempeño laboral, lo que destaca la necesidad de abordar y gestionar adecuadamente los problemas de salud mental en el lugar de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación negativa muy débil entre los niveles de depresión (medido por el MHI-5) y el desempeño laboral de las y los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en la región Amazonas.

Segunda: La correlación negativa con un coeficiente de Spearman de -0.014 y un valor p de 0.062 sugieren que la correlación no es estadísticamente significativa al nivel comúnmente aceptado de 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula (H0) no puede ser rechazada.

Tercera: Las y los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas presentan en un 59.1% niveles de sospecha leve de depresión, en un 7.3% niveles de sin sospecha de depresión y en un 13.6% sospecha moderada de depresión.

Cuarta: Las y los trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas presentan en un 40.9% niveles altos de desempeño laboral, seguidamente de un 27.3% de nivel moderado, un 22.7% de nivel muy alto.

Quinta: Hay una correlación negativa muy débil entre los niveles de depresión y las dimensiones: eficacia, eficiencia, calidad laboral y economía laboral.

Sexta: La relación entre la depresión y el desempeño laboral es compleja y puede variar según la persona y el entorno de trabajo. Además, otros factores, como el apoyo social, el ambiente laboral y la accesibilidad al tratamiento, también pueden influir en cómo la depresión afecta el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para investigadores en el campo de la salud mental y el rendimiento laboral, se recomienda emprender más investigaciones, con una atención particular en la optimización de los instrumentos de medición y en la revisión de las variables estudiadas. Esto permitirá entender de manera más profunda la relación entre la depresión y el rendimiento laboral. Se sugiere también considerar la ejecución de estudios longitudinales que permitan examinar los efectos a largo plazo de la depresión en el rendimiento laboral.

Segunda: Para los responsables de la Gerencia de Desarrollo Social de Amazonas, se les insta a mejorar la gestión del rendimiento. Esto puede incluir la implementación de un sistema de gestión de rendimiento efectivo que contemple evaluaciones regulares, retroalimentación constructiva y reconocimiento del buen desempeño. Estas medidas pueden ser cruciales para identificar áreas de mejora y motivar a los trabajadores a alcanzar su máximo potencial.

Tercera: Para analistas de datos y estadísticos, es crucial considerar los posibles factores de confusión o variables de control que puedan influir en la relación entre la depresión y el rendimiento laboral. Se insta a implementar medidas para controlar o ajustar estos factores durante el análisis, asegurando de este modo la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 55-68. <https://www.revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/41/57>
- Araoz, E., Ramos, N., Valverde, Y., Herrera, R., Araoz, M. y Uchasara, H. (2022). Tecnoestrés en docentes peruanos de educación básica durante la pandemia de COVID-19. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 41(4), 279-285. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6945125>
- Araújo, C. y Fernández, M. (2020). Ausencias laborales por depresión. *Revista Latinoamericana De Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3634.3274>
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. (2019). Burnout syndrome in intensive care professionals: Relationships with health status and wellbeing. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1128257-0682020-servir-pe>
- Bartra, K., Torres, T. & Armesto, M. (2021). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2022/02/art-5_3c-emp-ed-49vol-11-n-1-3.pdf
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Braganza, A. (2018). Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales en el personal de la Agencia Nacional de Tránsito. Universidad Técnica de Ambato. <https://bit.ly/3rV9cc2>

- Buitrón, C. (2021). Clima laboral y desempeño en colaboradores del área operativa de una empresa de telecomunicaciones, Lima 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].
- Camacho, A. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos, 159-172.
- Candelo-Viáfara, J. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional. Revista de la Escuela de Administración de Negocios, (88). <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Carrasco, M. (2021). Gestión pública por resultados y su relación con el desempeño laboral en la Institución Educativa Pública Mercedes Indacochea del distrito de Barranco, Lima – 2021 [Tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres].
- Castañeda-Santillán, L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2019). Visión del Perú al 2050. <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>
- Chiang, M., y SanMartín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia & trabajo, 17(54), 159-165.
- Concepción, L., Dextre, C., Landauro, E., & Vásquez, A. (2018). Medición de la Felicidad en profesores de dos centros educativos de Lima [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Condo, A., y Turpo, L. (2019). Factores laborales de la rotación de personal externa en la empresa El Tablón Food Center E.I.R.L. Arequipa, 2018. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://bit.ly/3o3E7lj>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC] (2018). Investigación aplicada – Base de Conocimiento <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Domínguez, R. (2021). Estrategias de gestión para la mejora del desempeño laboral en una empresa de distribución de alimentos, Lima, 2021. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5504>
- Erazo-Muñoz, P. Escobar-Ospina, A. y Pineda, S. (2022). Motivación de los empleados: importancia, evolución y enfoques usando análisis cuantitativo. 16(31), 800–815. <https://doi.org/10.21676/23897848.4907>
- Flores, B. (2023). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal Madre de Dios, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- García, R., Lucero, M. y Ribbet, E. (2021). Gestión del Desempeño en la Empresa Familiar. Técnica Administrativa, 20(87), 3. <https://doi.org/200303>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL /INTERAMERICANA EDITORES, S.S. DE C.V.
- Humberto, O. (2023). La Calidad Total como Estrategia para Instituciones Educativas Inteligentes. Aplicación de la Teoría de Calidad Total de Edward Deming. INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN PEDAGÓGICA REVISTA DEL CIEGC, 0(10), 117–134. <https://revistas-historico.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/7723>
- Hurtado, E. (2018) Guía de Investigación Científica. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Jahanshahi, A., Dinani, M., Madavani, A., Li, J. & Zhang, S. (2020). The distress of Iranian adults during the Covid-19 pandemic - More distressed than the Chinese and with different predictors. Brain, Behavior and Immunity, 87,

124-125.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7189859/pdf/main.pdf>

- Jara, A. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Revista Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Loli, A. Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpió, J., y Vergara, A. (2020). Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el Trabajo de los Profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 27–40. <https://doi.org/10.21772/ripo.v39n1a02>
- Lucas, A., González, V., López, A., Kammar, A., Mancilla, J. y Vera, O. (2022) Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.*, 60(5), 556-562. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=159572705&lang=es&site=ehost-live>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A. y Cortez-Yacila, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Machado, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales [Tesis de posgrado, Universidad Técnica Ambato].

- Martínez, R. [Dra. Rosario Martínez] (2021, 4 de febrero). ¿Qué es un diseño descriptivo correlacional? [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=viE8JwdFaPQ>
- Mejía, R., Chacon, I., Enamorado, M., Garnica, R., Chacón S. y García, A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.
- Merino-Soto, C., Cuba-Canales, Y., & Rojas-Aquiño, L. (2019). Inventario de Salud Mental – 5 (MHI-5) en adolescentes peruanos: estudio preliminar de validación. Revista de Salud Pública, 21(4), 1-5. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n4.66357>
- Missiatto, L., Feitosa, F., & Rodríguez, T. (2019). Correlações entre Assertividade, Condições Laborais, Estresse e Depressão de Servidores do INSS/RO. Psicologia, Ciência e Profissão, 39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003188004>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Pantia, C. y Chuquihuanca, F. (2021) Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ate - 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].
- Pineda, A., Danielii, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpió, J., y Vergara, A. (2020). Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el Trabajo de los Profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú. Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 39(1), 27-40. <https://doi.org/10.21772/ripo.v39n1a02>

- Presidencia del Consejo de ministros (2022). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Secretaría de Gestión Pública - SGP.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Ramírez, E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *LÚMINA*, 23(1).
- Ramírez, L. y Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática. *Revista EAN*, 92, 1–40. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Ravina, R., Nunez, E., Almorza, D. & Tobar, L.B. (2021). Happiness Management: A Culture to Explore from Brand Orientation as a Sign of Responsible and Sustainable Production. *Frontiers in Psychology*, 12:727845. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727845>
- Ruiz, R., Ortiz, M. & Rabina, R. (2023). Neuroleadership: A new way for happiness management. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10:39. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01642-w>
- Sánchez, H. (2023). Cultura organizacional y satisfacción laboral en una municipalidad provincial de La Libertad, año 2022 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
- Shelke, A., y Shaikh, N. (2023). El papel mediador de la felicidad en el lugar de trabajo para mejorar el compromiso laboral. *Rajagiri Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>
- Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(897-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>

Soto, I. (2017). La tesis en cuatro pasos. Perú: Milenium.

Toledo-Fernandez, A., Martinez-Garcia, B., Vargas-Quinones, J., Sierra-Aparicio, T., & Magana-Quijano, B. (2019). Moderating effects of executive function between depression severity and work performance: a web-based cross-sectional study. *Salud Mental (México)*, 42(2), 59–64.
<https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2019.008>

Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R. y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Vera, M., Vélez, C., y Córdova, M. (2018). Efectos de la Depresión en el Bienestar Laboral: El Rol Modulador del Apoyo Social en el Trabajo.
<https://doi.org/10.31095/investigatio.2018.10.1>

Vidaurre, M. y Huayna, E. (2021) Salud mental, depresión y ansiedad en pacientes con COVID-19 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión].

Yin, H., Huang, S. & Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review, *Educational Research Review*, 28, 1-18, 100283,
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>

Zarazúa, J. (2019). Administración de recursos humanos vs. Gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestión y Estrategia*, 56, Gestión de recursos humanos en el sector público, 37-50. Recuperado en:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=142366908&lang=es&site=eds-live>

ANEXO 01
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
DEPRESIÓN	<p>La depresión se conceptualiza dentro del modelo empírico de la salud mental como una disminución en la salud mental, la cual se evalúa a través de la presencia o ausencia de bienestar psicológico y/o angustia psicológica. En este contexto, la depresión se define como un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza principalmente por sentimientos de angustia y tristeza, así como una pérdida de interés en actividades que normalmente se disfrutan. (Vidaurre y Huayna, 2021)</p>	<p>La depresión se operacionaliza utilizando los cinco ítems del MHI-5 que evalúan sentimientos de nerviosismo, sentimientos de desesperanza, sentimientos de tristeza, sentimientos de inutilidad y felicidad.</p>	Unidimensional.	<p>Angustia. Intranquilidad. Ánimo triste. Percepción de felicidad. Pérdida de interés.</p>	5 reactivos	Ordinal	<p>Sin sospecha de depresión. Sospecha leve de depresión. Sospecha moderada de depresión. Sospecha alta de depresión. Sospecha muy alta de depresión.</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
DESEMPEÑO LABORAL	<p>El desempeño laboral se conceptualiza como la percepción que un trabajador tiene sobre el nivel de cumplimiento en la realización de las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto laboral. Es un reflejo de cómo el trabajador percibe su contribución al logro de los objetivos y/o metas establecidos en su entorno de trabajo (Machado, 2018)</p>	<p>Grado en que un trabajador percibe que está cumpliendo de manera eficaz y eficiente las tareas y responsabilidades que corresponden a su puesto laboral, y cómo este desempeño contribuye a la consecución de los objetivos y/o metas de su entorno laboral. Para medir esta variable se utilizará un instrumento diseñado específicamente para esta investigación, basado en la Escala de Desempeño Laboral de Zerpa y Soso. Este instrumento evaluará aspectos como la eficiencia, efectividad, calidad del trabajo, entre otros.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Eficacia laboral. 2) Eficiencia laboral. 3) Calidad laboral. 4) Economía laboral. 	<p>Establecimiento de objetivos. Sensación de logro. Autoevaluación. Medición de la productivas. Promoción de la innovación. Trabajo con propósito. Seguimiento de actividades. Satisfacción laboral. Distribución de recursos. Valoración del espacio de trabajo.</p>	<p>16 reactivos.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Alto Promedio Bajo</p>

ANEXO 02

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Ing. Yesenia Núñez Martino.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Ignacio.
Especialidad : Mg. en Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 20 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Inventario de Salud Mental (MHI-5)
Autor : Veit y Ware (1983) versión española de Rivera-Riquelme, Piqueras y Cuijpers (2019)
Significación : Instrumento para la detección de trastornos depresivos en la población en general, evalúa tanto bienestar psicológico como la angustia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio (2) Bajo nivel (3) Moderado nivel (4) Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 01: DEPRESIÓN	Ausencia de angustia	01	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido muy nervioso?	4	4	4	
		03	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido desanimado o triste?	4	4	4	
		05	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tan triste que nada lograba animarte?	4	4	4	
	Bienestar psicológico	02	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tranquilo y en paz?	4	4	4	
		04	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido feliz?	4	4	4	Me parece correcto que el ítem esté orientado a medir el síntoma durante el último mes.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 60 (100%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()


 Msc. Ing. Yesenia Núñez Martino

FIRMA DEL EXPERTO/A

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Ing. Yesenia Núñez Martíno.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Ignacio.
Especialidad : Mg. en Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 20 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Cuestionario de Desempeño Laboral elaborado a partir de las dimensiones propuestas por la Escala de Desempeño laboral de Zerpa Sosa.
Autor : Lic. Jazmín Cuba Canales.
Significación : Instrumento para evaluar el desempeño laboral en las dimensiones de eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

En este apartado lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio (2) Bajo nivel (3) Moderado nivel (4) Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	01	En su área se establecen objetivos claros que pueden medirse en relación a los resultados obtenidos.	4	4	4	
		02	Considera que su desempeño impulsa el logro de los objetivos planteados por su área.	4	4	4	
		03	Considera que en su área se cumplen de manera satisfactoria los objetivos planteados.	4	4	4	
		04	En su área se implementan estrategias que permiten evaluar la productividad de los trabajadores.	3	4	4	Podría reformular: <i>En su área se implementan estrategias que facilitan la evaluación de la productividad laboral.</i>
	Eficiencia laboral	05	Considera que realiza un óptimo uso de los recursos a la vez que logra alcanzar los resultados esperados por su área.	4	4	4	
		06	Considera que su jefe inmediato le permite innovar con ideas y/o estrategias para mejorar la consecución de resultados.	4	4	4	
		07	Considera que en su área se implementan estrategias para evaluar su desempeño laboral.	4	4	4	
		08	Considera que durante el desarrollo de sus funciones actúa con eficiencia tomando en cuenta las necesidades, requerimientos, expectativas y diversidad de la ciudadanía.	3	4	4	Podría reformular: <i>Considera que durante el desarrollo de sus funciones actúa con eficiencia tomando en cuenta; las necesidades, requerimientos, expectativas y diversidad de la ciudadanía.</i>
	Calidad laboral	09	Considera que el desarrollo de su labor genera satisfacción en la ciudadanía.	4	4	4	
		10	Considera que su jefe inmediato realiza el seguimiento adecuado de las funciones que usted desempeña.	4	4	4	
		11	Se siente satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	4	4	
		12	Se siente satisfecho/a con el nivel de exigencia de su jefe inmediato.	4	4	4	

Economía laboral	13	Considera que la entidad distribuye adecuadamente los recursos en su planificación para la generación de nuevos proyectos.	4	4	4	
	14	Considera que el salario percibido es el adecuado para las funciones que desempeña.	4	4	4	
	15	Los espacios y recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	4	4	4	
	16	Considera que la entidad brinda al área el presupuesto necesario para alcanzar los objetivos planteados.	4	4	4	

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 192 (98%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()


 Msc. Iny. Yesenia Nuñez Martino
FIRMA DEL EXPERTO/A

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Prof. Luisa Machado Camacho.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Gobierno Regional de Amazonas.
Especialidad : Mg. en Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 15 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Inventario de Salud Mental (MHI-5)
Autor : Veit y Ware (1983) versión española de Rivera-Riquelme, Piqueras y Cuijpers (2019)
Significación : Instrumento para la detección de trastornos depresivos en la población en general, evalúa tanto bienestar psicológico como la angustia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio

(2) Bajo nivel

(3) Moderado nivel

(4) Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 01: DEPRESIÓN	Ausencia de angustia	01	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido muy nervioso?	4	4	4	
		03	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido desanimado o triste?	4	4	4	
		05	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tan triste que nada lograba animarte?	4	4	4	
	Bienestar psicológico	02	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tranquilo y en paz?	4	4	4	
		04	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido feliz?	4	4	4	

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 60 (100%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()



LUISA MACHADO CAMACHO
MG. EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Prof. Luisa Machado Camacho.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Gobierno Regional de Amazonas.
Especialidad : Mg. en Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 15 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Cuestionario de Desempeño Laboral elaborado a partir de las dimensiones propuestas por la Escala de Desempeño laboral de Zerpa Sosa.
Autor : Lic. Jazmín Cuba Canales.
Significación : Instrumento para evaluar el desempeño laboral en las dimensiones de eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

En este apartado lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio **(2)** Bajo nivel **(3)** Moderado nivel **(4)** Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	01	En su área se establecen objetivos claros que pueden medirse en relación a los resultados obtenidos.	4	4	4	
		02	Considera que su desempeño impulsa el logro de los objetivos planteados por su área.	4	4	4	
		03	Considera que en su área se cumplen de manera satisfactoria los objetivos planteados.	4	4	4	
		04	En su área se implementan estrategias que permiten evaluar la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	Eficiencia laboral	05	Considera que realiza un óptimo uso de los recursos a la vez que logra alcanzar los resultados esperados por su área.	4	4	4	
		06	Considera que su jefe inmediato le permite innovar con ideas y/o estrategias para mejorar la consecución de resultados.	4	4	4	
		07	Considera que en su área se implementan estrategias para evaluar su desempeño laboral.	4	4	4	
		08	Considera que durante el desarrollo de sus funciones actúa con eficiencia tomando en cuenta las necesidades, requerimientos, expectativas y diversidad de la ciudadanía.	4	4	4	
	Calidad laboral	09	Considera que el desarrollo de su labor genera satisfacción en la ciudadanía.	4	4	4	
		10	Considera que su jefe inmediato realiza el seguimiento adecuado de las funciones que usted desempeña.	4	4	4	
		11	Se siente satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	4	4	

Economía laboral	12	Se siente satisfecho/a con el nivel de exigencia de su jefe inmediato.	4	4	4	
	13	Considera que la entidad distribuye adecuadamente los recursos en su planificación para la generación de nuevos proyectos.	4	4	4	
	14	Considera que el salario percibido es el adecuado para las funciones que desempeña.	3	4	4	"El salario percibido es acorde al mercado laboral"
	15	Los espacios y recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	4	4	4	
	16	Considera que la entidad brinda al área el presupuesto necesario para alcanzar los objetivos planteados.	4	4	4	

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 192 (99%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()

LUISA MACHADO CAMACHO
MG. EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Ps. Lucía Melissa Rojas Aquino.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
Especialidad : Mg. en Intervención Psicológica.
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 05 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Inventario de Salud Mental (MHI-5)
Autor : Veit y Ware (1983) versión española de Rivera-Riquelme, Piqueras y Cuijpers (2019)
Significación : Instrumento para la detección de trastornos depresivos en la población en general, evalúa tanto bienestar psicológico como la angustia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio (2) Bajo nivel (3) Moderado nivel (4) Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 01: DETECCIÓN	Ausencia de angustia	01	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido muy nervioso?	4	4	4	
		03	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido desanimado o triste?	4	4	4	
		05	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tan triste que nada lograba animarte?	4	4	4	
	Bienestar psicológico	02	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido tranquilo y en paz?	4	4	4	
		04	Durante el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido feliz?	4	4	4	

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 60 (100%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()



 MG. LUCIA MELISSA ROJAS AQUINO
 PSICOLOGA
 CPSP. 30888 DNI 48106080

FIRMA DEL EXPERTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Ps. Lucía Melissa Rojas Aquino.
Grado profesional : Magíster.
Institución donde labora : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
Especialidad : Mg. en Intervención Psicológica.
Tiempo de experiencia profesional en sector público : 05 años.

II. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

III. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Nombre de la prueba : Cuestionario de Desempeño Laboral elaborado a partir de las dimensiones propuestas por la Escala de Desempeño laboral de Zerpa Sosa.
Autor : Lic. Jazmín Cuba Canales.
Significación : Instrumento para evaluar el desempeño laboral en las dimensiones de eficacia laboral, eficiencia laboral, calidad laboral y economía laboral.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

En este apartado lea con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes.

(1) No cumple con el criterio **(2)** Bajo nivel **(3)** Moderado nivel **(4)** Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES
				CLARIDAD ¹	COHERENCIA ²	RELEVANCIA ³	
VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia laboral	01	En su área se establecen objetivos claros que pueden medirse en relación a los resultados obtenidos.	4	4	4	
		02	Considera que su desempeño impulsa el logro de los objetivos planteados por su área.	4	4	4	
		03	Considera que en su área se cumplen de manera satisfactoria los objetivos planteados.	4	4	4	
		04	En su área se implementan estrategias que permiten evaluar la productividad de los trabajadores.	4	4	4	
	Eficiencia laboral	05	Considera que realiza un óptimo uso de los recursos a la vez que logra alcanzar los resultados esperados por su área.	4	4	4	
		06	Considera que su jefe inmediato le permite innovar con ideas y/o estrategias para mejorar la consecución de resultados.	4	4	4	
		07	Considera que en su área se implementan estrategias para evaluar su desempeño laboral.	4	4	4	
		08	Considera que durante el desarrollo de sus funciones actúa con eficiencia tomando en cuenta las necesidades, requerimientos, expectativas y diversidad de la ciudadanía.	4	4	4	
	Calidad laboral	09	Considera que el desarrollo de su labor genera satisfacción en la ciudadanía.	4	4	4	
		10	Considera que su jefe inmediato realiza el seguimiento adecuado de las funciones que usted desempeña.	4	4	4	

Economía laboral	11	Se siente satisfecho/a con la labor que realiza en su área de trabajo.	4	4	4	
	12	Se siente satisfecho/a con el nivel de exigencia de su jefe inmediato.	4	4	4	
	13	Considera que la entidad distribuye adecuadamente los recursos en su planificación para la generación de nuevos proyectos.	4	4	4	
	14	Considera que el salario percibido es el adecuado para las funciones que desempeña.	4	4	4	
	15	Los espacios y recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	4	4	4	
	16	Considera que la entidad brinda al área el presupuesto necesario para alcanzar los objetivos planteados.	4	4	4	

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo.

³**Relevancia:** El ítem es esencial e importante, debe ser incluido.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Luego de puntuar cada ítem en la escala del 01 al 04, en el apartado de promedio de valoración coloque el total de la sumatoria realizada de los criterios de evaluación, luego señale su veredicto de aplicación final.

Promedio de valoración: 192 (99%)

Veredicto de aplicación:

Es aplicable () Es aplicable solo después de corregir () No es aplicable ()



 MG. LUCIA MELISSA ROJAS AQUINO
 PSICOLOGA
 CPSP. 30888 DNI 48106080

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 03

Baremos del Inventario de Salud Mental MHI-5 en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas

Tabla de percentiles, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones de los datos obtenidos

Percentil	Puntuación	Categoría
10	57	Sospecha moderada de depresión
20	60	
30	63	Sospecha leve de depresión
40	67	
50	67	
60	70	
70	70	
80	73	Sin sospecha de depresión
90	73	
100	73	

Tabla de rangos de puntuación en la escala de 100 para cada categoría de sospecha de depresión en el inventario MHI-5.

Categoría	Rango de Puntuación
Sin sospecha de depresión	70 - 100
Sospecha leve de depresión	60 - 69
Sospecha moderada de depresión	50 - 59
Sospecha alta de depresión	30 - 49
Sospecha muy alta de depresión	0 - 29

Baremos del Cuestionario de Desempeño Laboral en trabajadores de una Gerencia de Desarrollo Social en Amazonas.

Tabla de percentiles de la escala general, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones en los datos obtenidos

Percentil	Puntaje	Categoría
10	36	Muy bajo
20	38	
30	39	
40	41	Bajo
50	43	
60	43	Moderado
70	44	
80	45	Alto
90	46	
100	48	Muy alto

Tabla de percentiles de la dimensión eficacia laboral, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones en los datos obtenidos

Percentil	Puntaje	Categoría
10	6	Muy bajo
20	8	
30	9	Bajo
40	10	
50	11	Moderado
60	11	
70	12	Alto
80	12	
90	13	Muy alto
100	14	

Tabla de percentiles de la dimensión eficiencia laboral, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones en los datos obtenidos

Percentil	Puntaje	Categoría
10	6	Muy bajo
20	7	
30	8	Bajo
40	9	
50	10	Moderado
60	11	
70	12	Alto
80	13	
90	13	Muy alto
100	14	

Tabla de percentiles de la dimensión calidad laboral, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones en los datos obtenidos

Percentil	Puntaje	Categoría
10	6	Muy bajo
20	7	
30	8	Bajo
40	9	
50	10	Moderado
60	11	
70	12	Alto
80	12	
90	13	Muy alto
100	16	

Tabla de percentiles de la dimensión economía laboral, puntuación y categoría ordinal en función de las puntuaciones en los datos obtenidos

Percentil	Puntaje	Categoría
10	4	Muy bajo
20	5	
30	6	Bajo
40	7	
50	8	Moderado
60	9	
70	10	Alto
80	11	
90	11	Muy alto
100	12	

