



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Salud mental y desempeño laboral del personal de enfermería de  
la unidad de cuidados intensivos y emergencias, del Hospital  
Nacional Sergio E. Bernales, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Enfermería

**AUTORES:**

Mata Gonzales, Naysha Aneeth ([orcid.org/0000-0002-3467-6493](https://orcid.org/0000-0002-3467-6493))

Villanueva Reyes, Manuel Pascual Usgardo ([orcid.org/0000-0003-2914-5142](https://orcid.org/0000-0003-2914-5142))

**ASESORA:**

Mg. Becerra Medina de Puppi, Lucy Tani ([orcid.org/0000-0002-4000-4423](https://orcid.org/0000-0002-4000-4423))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo de investigación a nuestros padres, por su inquebrantable apoyo y constante inspiración. A todos aquellos que contribuyeron con su tiempo y conocimientos. Este trabajo es el resultado de nuestro esfuerzo colectivo y refleja el compromiso y dedicación. Que este estudio pueda aportar al avance del conocimiento en nuestra área y ser de utilidad para la comunidad académica y la sociedad en general.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos los que contribuyeron al éxito de este trabajo de investigación. Sus esfuerzos, dedicación y valiosas aportaciones fueron fundamentales para alcanzar los resultados que ahora celebramos. Agradecemos a nuestras familias por su compromiso y apoyo incondicional en cada etapa del proyecto. También deseamos reconocer a nuestra asesora y mentora, cuya orientación experta guió este proyecto hacia un nivel de excelencia que no habría sido posible sin su valiosa guía. Finalmente, agradecemos a todas las fuentes de apoyo externas, ya sean instituciones, organizaciones o individuos, que nos brindaron recursos y facilidades que fueron esenciales para la realización de este trabajo. Este logro es el resultado de un esfuerzo conjunto y refleja el compromiso y dedicación de cada uno de ustedes. Gracias por ser parte fundamental de este proyecto y por contribuir al avance del conocimiento en nuestra área de interés.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BECERRA MEDINA DE PUPPI LUCY TANI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023.", cuyos autores son MATA GONZALES NAYSHA ANEETH, VILLANUEVA REYES MANUEL PASCUAL USGARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

LIMA, 01 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BECERRA MEDINA DE PUPPI LUCY TANI <b>DNI:</b> 07733851 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4000-4423	Firmado electrónicamente por: LDEPU9 el 13-01- 2024 17:36:46

Código documento Trilce: TRI - 0714453



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, MATA GONZALES NAYSHA ANEETH, VILLANUEVA REYES MANUEL PASCUAL USGARDO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NAYSHA ANEETH MATA GONZALES <b>DNI:</b> 74301911 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3467-6493	Firmado electrónicamente por: NMATAGO7 el 01-01-2024 16:51:39
MANUEL PASCUAL USGARDO VILLANUEVA REYES <b>DNI:</b> 76020987 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2914-5142	Firmado electrónicamente por: PVILLANUEVARE el 01-01-2024 16:56:15

Código documento Trilce: TRI - 0714452

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>10</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	11
3.5. Procedimientos .....	12
3.6. Método de análisis de datos .....	13
3.7. Aspectos éticos .....	13
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>15</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>21</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>28</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Relación entre salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería .....	<b>15</b>
<b>Tabla 2:</b> Relación entre la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental.....	<b>15</b>
<b>Tabla 3:</b> Relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental.....	<b>16</b>
<b>Tabla 4:</b> Relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental.....	<b>16</b>
<b>Tabla 5:</b> Relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental.....	<b>17</b>
<b>Tabla 6:</b> Relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental .....	<b>17</b>

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023. La metodología de la investigación fue: cuantitativo, correlacional, de corte transversal no experimental. La población estuvo compuesta por 70 personales de enfermería, se aplicó dos instrumentos que mide la salud mental y el desempeño laboral estos instrumentos cuenta con la validez y confiabilidad. Resultados indicaron que existe relación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral. Conclusión: se determinó que existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales. Se ejecutó la prueba de Rho Spearman ( $r=0.850$ ) por lo cual brinda una relación moderada.

**Palabras clave:** Salud mental, desempeño laboral, personal de enfermería, Cuidados Intensivos y Emergencias.



## **ABSTRACT**

The objective of this study was to determine the level of patient perception of the care provided by the nursing professional for the management of acute pain. The research methodology was: quantitative, descriptive, non-experimental cross-sectional. The population consisted of 100 patients in the emergency area, an instrument was applied that measures the level of patient perception, this instrument has validity and reliability. Results indicated that 25% have a very good perception of the pain management provided by the nursing professional, 15% good and 60% of the patients reflected a regular level. Conclusion: The level of perception of the care provided by the nursing professional for the management of acute pain to patients was dominated by regular perception, followed by very good and finally good.

**Keywords:** Perception, pain management, nursing care and acute pain.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), <sup>1</sup> anualmente se desaprovechan 12.000 millones de días en el trabajo debido a la tristeza e inquietud. La noticia global del bienestar mental evidencio de los 1000 millones de personas experimentan un trastorno mental, el 15% de personas en edad de trabajar vivió un trastorno mental. A raíz del que el trabajo aumenta la deficiencia para obtener un desenvolvimiento laboral baja lo cual ocasiona problemas emocionales y mentales en la persona.

En los principales ciclos del 2023, el Ministerio de Salud<sup>2</sup> registró 434,731 asuntos acogidos de salud mental. En consonancia con el Informe en Perú, aproximadamente el 60% de estos casos presentan dificultades, afectando al 70% de los funcionarios peruanos con dificultades mentales asociados con el ámbito pertenecientes al trabajo. Las mujeres, especialmente entre los 25 y 40 años, son más susceptibles al asumir mayores responsabilidades. Los trastornos mentales elevados afectan la capacidad cognitiva, impactando el rendimiento laboral. Signos de ansiedad excesiva, dificultades para dormir, rumiación constante y emociones de incertidumbre son indicativos de estas complicaciones.

En Perú, se ha adquirido un cambio innovador en los servicios, pasando de establecimientos psiquiátricos a centrarse en una asistencia dirigida a la comunidad. La formación de 248 puntos de salud mental para el cuerpo social, 43 entidades de reclusión para salud mental y adicciones, y 87 albergues seguros ha contribuido a este cambio. Se presta atención especializada a sujetos con inhabilidades psicosociales anteriormente desatendidos y en este momento sin techo. Ahora bien, se estableció una conexión directa de asesoría sin cargos económicos utilizable las 24 horas del día <sup>3</sup>.

El personal de salud se caracteriza por trabajar bajo presión, por la sobre demandas de pacientes, las largas jornadas, las complicaciones de los pacientes, las diferencias en colegas, las relaciones negativas con los

familiares, afectando o causando el cumplimiento de sus funciones y/o cuidados. La OMS se refiere al bienestar mental como un estado integral de confort psicológico, implicando la capacidad de manejar tensiones tanto en el ámbito laboral como personal. También destaca que es una facultad elemental que facilita el acrecentamiento y las competencias en los niveles individuales como colectivos, promoviendo la toma de decisiones acertadas y la formación de relaciones interpersonales sólida <sup>4</sup>.

El desempeño laboral, tiene como objetivo ejercer actividades de forma efectiva en la institución designada cumpliendo las metas propuestas. Según López los profesionales de la salud son un equipo multidisciplinario que velan por la integridad, cuidado y recuperación del paciente, sin embargo hay una secuencia de factores internos como externos que imposibilitan un buen clima laboral, generando discordia, comunicación no asertiva, conflictos, desencadenando dificultades de salud mental como el estrés, también los problemas personales que ocasionan ansiedad y la silenciosa depresión porque es una afectación total del sentimiento, implicando la soledad y la incapacidad de abordar con efectividad <sup>5</sup>.

Ramírez M, Pérez E, y Figueredo N.<sup>6</sup> mencionan que debido al Covid-19 ha ocasionado múltiples efectos como el estrés de ser responsable de disimular la escasez de pacientes considerando las mejores calidades de atención. Ante el panorama mencionado los enfermeros se someten a una carga excesiva laboral por la elevada solicitud de pacientes afectando directamente su desenvolvimiento ocupacional puesto que se sentirá con sentimientos de frustración al no realizar su trabajo de manera eficaz a ello le sumamos la presión del área, los conflictos con compañeros y la falta de insumos y materiales.

La salud mental es esencial en un servidor de salud por ello si esta es alterada, habrá una disminución en cuanto a su productividad y eficacia del trabajo, porque son los encargados de salvaguardar la vida del paciente o usuario en las diferentes etapas de vida, siendo relevante tener en cuenta, la revisión o control mental, para la eficacia del proceso de atención enfermería, Debido a esto, la presente indagación aborda el siguiente problema.

**Problema general:** ¿Cuál es la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del hospital nacional Sergio E. Bernales, 2023?

**Problemas particulares:** 1. ¿Cuál es la relación de la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental? 2. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental? 3. ¿Cuál es la relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental? 4. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental? 5. ¿Cuál es la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental?

La salud mental juega un gran papel ante el desenvolvimiento ocupacional implicando una gran limitación, desencadenando descontento ante la eficacia en la atención. Por lo mismo **la indagación se justifica** teóricamente sobre la significativa vinculación entre la efectividad en el trabajo con el bienestar mental de los empleados, siendo el fin, conocer a profundidad acerca del tema, a través de información científica y verídica. Identificando de qué manera afecta el estrés, inquietud y la tristeza con la eficacia laboral. Además, la justificación práctica tiene como objetivo ofrecer información beneficiosa para todo el personal sanitario, incluyendo sugerencias sobre cómo afrontar situaciones estresantes sin que estas afecten negativamente su rendimiento laboral.

De manera similar, se respalda a nivel social al resaltar las razones y efectos de no mantener un equilibrio en la salud mental. Se fomentan programas preventivos que promueven un desarrollo positivo en el marco laborista de los asalariados de la salud, buscando no solo el bienestar físico sino también un estado mental favorable. Por último, la justificación metodológica se considera apropiada para consolidar conocimientos y ampliar la información sobre las diversas deficiencias en el bienestar mental que impactan a los profesionales de la salud, brindando apoyo a futuros colegas o investigadores interesados en estudios posteriores sobre este tema.

Ante lo mencionado, la investigación tiene como **objetivo general:** determinar la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023. Asimismo, se planteó los **objetivos específicos:** 1. Evaluar la relación de la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental. 2. Identificar la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental. 3. Hallar la relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental. 4. Identificar la relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental. 5. Evaluar la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental.

**Hipótesis general:** Existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023. **Hipótesis específicas:** 1. Existe relación entre la calidad del trabajo, el desempeño laboral y la salud mental. 2. Existe relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental. 3. Existe relación entre el liderazgo del desempeño laboral y la salud mental. 4. Existe relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental. 5. Existe relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental.

## II. MARCO TEÓRICO

Neyra A 2021 <sup>7</sup> "Vínculo entre el bienestar psicológico y el desempeño ocupacional de los trabajadores de la salud en una institución privada de Lima en 2021", tuvo el objetivo de determinar las relaciones entre el equilibrio emocional con el desempeño laboral de los empleados de una institución privada de Lima. Así mismo como técnica utilizada fue observacional o no experimental. Los resultados mostraron que las dimensiones de tensión, tristeza y presión se vinculaban moderadamente, pero significativamente con el desempeño en el trabajo. En resumen, se identificó una conexión relevante entre ambas variables.

Perez T 2021 <sup>8</sup> realizó un estudio cuyo objetivo era determinar cómo se relacionaban el bienestar psicológico y el desempeño laboral del personal asistencial. La indagación posee un rumbo correlacional y no experimental. El 55% de los casos clasificaron el rendimiento laboral como bueno, el 28% regular, el 14% excelente y el 3% deficiente. Como indicó un valor de p mayor a 0.05 de acuerdo con el Tau-c de Kendall, no halló relación directa en ambas variables.

Coggiola L, et al. En el año 2021 <sup>9</sup> realizó una averiguación cuyo objetivo era determinar los impactos en relación a la salud física y psicológica. La metodología de la investigación fue observacional, en donde buscaron artículos indexados al tema abordado. Dichos resultados demostraron que mantener la estabilidad psicológica en estos profesionales es crucial el desarrollo de cuidados estandarizados en dirección a los pacientes.

Chávez L, et al. 2021 <sup>10</sup> realizaron una indagación de la cual el norte era investigar cómo la pandemia afectó las características demográficas, laborales y psicológicas de los profesionales de salud en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente (INERAM). Para Boettne M. en el año 2020. Por conveniencia, se utilizó un estudio transversal descriptivo con muestreo. Se descubrió que trabajar 12 horas o más al día estaba relacionado a padecer altos niveles de riesgo de agotamiento, ansiedad y melancolía. Se concluyó que ambos autores concuerdan que existía un nivel

alto en relación a la ansiedad, melancolía y agotamiento debido a la falta de personal que requería el área.

Quintana D, et al. En el año 2020 <sup>11</sup>, realizó un análisis en el que la meta era determinar los niveles de desempeño de los profesionales según sus funciones de formación académicas, laborales, organizacionales y motivacionales en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) en Callao, Perú. Este estudio se llevó a cabo a través de un diseño transversal y se basó en una muestra de 208 enfermeras. Los frutos exhibieron que la mayoría de los enfermeros del hospital HNASS tenían un desempeño adecuado, aunque el 24.5 % de ellos tenía un desempeño inadecuado. Además, el 78.8 por ciento tenía experiencia de seis años o más, el 93.8 por ciento tenía especialización, el 63.8 por ciento sentía una carga laboral excesiva, el 70.2 por ciento no había recibido capacitación y el 37.5 por ciento sentía presión de la dirección de enfermería. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que la mayoría de los enfermeros del HNASS trabajaban bien, sin embargo, se observó ciertas necesidades que requiere el centro hospitalario con el fin de mejorar los desempeños de los profesionales de enfermería.

Sánchez A en el año 2021 <sup>12</sup>. Desarrolló una investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral del profesional de enfermería en donde la investigación fue analítica, cuantitativa transversal en donde tuvo una población de 60 personales de enfermería. Como resultado obtuvo que no existe relación entre variables debido a que su resultado fue de 0.06.

A nivel internacional tenemos a la OMS 2022,<sup>13</sup> acota que la salud mental se define como el equilibrio que capacita a las personas para afrontar desafíos a lo largo de sus vidas, promoviendo el desarrollo de virtudes, facilitando un desempeño académico y laboral eficaz, y contribuyendo al mejoramiento de la comunidad. Es esencial para el bienestar y la comodidad, protegiendo la capacidad individual y colectiva de tomar decisiones, establecer relaciones significativas y dar forma al entorno en el que vivimos, constituyendo además un derecho humano básico.

La salud mental es el desenvolvimiento de uno con el exterior de una manera productiva, siendo un desarrollo complicado que la mayoría de personas lo han padecido o lo padecen, con distintos grados de importancia y padecimiento, y con consecuencias sociales y clínicas divergentes. Los padecimientos mentales contienen alteraciones psiquiátricas y psicosociales, otros caracteres mentales incluyen altos niveles de incertidumbre. Una salud mental requiere del cultivo de las relaciones interpersonales adecuadas o conocidas como habilidades blandas, son un grupo de competencias y destrezas con las que las personas cuentan, al realizar una interacción social con los demás, relacionándose en un momento determinado. Asimismo, la **autonomía** se determina como la competencia de una persona para realizar sus propias normas y conducirse hacia ellas al momento de tomar decisiones. Por ello se describe como la forma de sentir y pensar por sí mismo<sup>18</sup>.

**Las resoluciones problemáticas y autoactualizaciones** de las personas es precisar ideas y solucionar sus problemas con un pensamiento culminante. Como también ejecutar destrezas, teniendo una posición en la adaptación del cambio y desarrollo de sí mismo <sup>19</sup>.

La **actitud prosocial** se entiende como conducta social positiva, exista o no motivación, la persona establece su voluntad de apoyar y ayudar a otras personas sin esperar un propio beneficio, con el fin de lograr la satisfacción de otras personas ya sea de forma espiritual, social, física y emocional<sup>19</sup>.

El **autocontrol** va a denominarse como la facultad que tiene cada persona para equilibrar su conducta o regular sus propios impulsos, conocida también como la capacidad que poseen las persona para influir en ellas mismas, en donde puede tener dominio de sus actos <sup>20</sup>.

La **satisfacción personal** se evidencia como el efecto de bienestar que siente un individuo en relación a sí mismo, se relaciona a un estado de plenitud por lo que se posee de sí mismo <sup>20</sup>.

Según Argoti 2020 <sup>21</sup>, sostiene que el **desempeño laboral** es la eficacia en el que el sujeto aporta a la empresa en la mayor cantidad de formas factibles



en un período concreto, tratando de lograr la meta establecida, lo que permite a los empleados medirse y ver el desempeño.

Eufrazio 2018 <sup>22</sup>, considera que el desempeño laboral de una empresa es directamente proporcional a la productividad, y al respecto Bolzan 2018 <sup>19</sup>, se refiere al desarrollo empleados en un puesto de trabajo en el que se logran metas y objetivos.

Se considera el desempeño laboral como un sistema integrado dirigido a incrementar la eficacia y el logro organizacional, como actividades que fundan valores para la empresa a través de sus extensiones, al ejercer la tarea es el desempeño de tareas basadas en el entendimiento que contribuyen directa o indirectamente a la organización; conductas perjudicial como acciones intencionales voluntarias en beneficio de los empleados, desempeño espontáneo de situaciones y comportamientos individuales que excedan las expectativas de su trabajo son importantes para lograr los resultados deseados en una organización.

La **responsabilidad** es el carácter que tiene la persona para cumplir con sus obligaciones, promesas o compromisos, es apto de aceptar las consecuencias de sus acciones y priorizará sus responsabilidades <sup>23</sup>.

La **calidad del trabajo** se define como la faceta en la que va acontecer a través del tiempo en el que el profesional va adoptando habilidades, destrezas, conocimientos y prudencia <sup>23</sup>.

El **liderazgo** es la facultad de respaldar a un equipo de hombres y mujeres, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados, el líder encabeza al grupo y es quien lo dirige a fin de encaminar hacía el éxito de sus metas <sup>24</sup>.

El **trabajo en equipo**, es un método organizado de trabajar entre varios individuos con el mismo fin de lograr propósitos comunes. En el trabajo en equipo las habilidades deben complementarse, mantendrán una responsabilidad en conjunto por ello el trabajo tiene que ser coordinado y en conjunto de sus integrantes <sup>24</sup>.

El **compromiso con la institución** es como el lazo en que se unen la obligación con la institución y la persona que emplea ahí. Es la facultad de tomar conciencia de la importancia que se establece al haber realizado un acuerdo o trato<sup>24</sup>.

**El modelo teórico en que basa esta indagación es el de adaptación de Callista Roy**, menciona que el ser humano es un ser adaptativo que constantemente está en interacción con su entorno. El cuidado de enfermería se basa en proporcionar ayuda al paciente a adaptarse a su entorno, con el objetivo de fomentar la salud y bienestar. El profesional de enfermería abarca un rol fundamental basándose en conocimientos fundamentados científicamente, en disciplinas y en tomar decisiones en la aplicación de la teoría conducida a la práctica de enfermería, de manera que facilita que la enfermera ofrezca una atención dirigida hacia la persona y su familia <sup>25</sup>.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Conforme a la información de Concytec, el enfoque de investigación es fundamental, ya que tiene como objetivo extender el discernimiento teórico y absoluto encadenado con la dificultad presentada. El plan adoptado fue no experimental, en vista que sin llevarse a cabo ninguna manipulación o alteración de la variable en cuestión.

De acuerdo con Sánchez F. en 2019, la perspectiva cuantitativa centrada en establecer correlaciones, se sustenta en la evaluación imparcial y examen de información numérica recabada mediante un instrumento. Se optó por un diseño transversal, pues este proporciona evidencia preliminar sobre ambas variables en estudio.

Estas investigaciones fueron reconocidas como el punto inicial en las categorías de respaldo en el ámbito de las indagaciones.

#### 3.2. Variable y operacionalización

##### 1. Primera variable: Salud mental.

**Definición Conceptual:** denominado como un estado de bienestar mental que ayuda a la persona afrontar distintas situaciones en su vida, poder desarrollarse y contribuir adecuadamente con su entorno.

**Definición Operacional:** Se utilizó el instrumento denominado Mental Positiva de Lluch (1999). está adecuado de 39 ítems de tipo Likert, donde se puede apreciar como contestación y con puntuación: siempre o casi siempre (4), con bastante frecuencia (3), algunas veces (2), nunca o casi nunca (1).

**Dimensiones:** Competencias en interacción social, autonomía, habilidad para resolver dilemas, desarrollo personal, disposición a colaborar, dominio propio y bienestar individual.

**Escala:** Ordinal

## **2. Segunda variable:** Desempeño laboral.

**Definición Conceptual:** Se puede comprender como desenvolvimiento de cada trabajador en su rol.

**Definición Operacional:** Está constituido por 31 ítems de tipo Likert, dónde se puede apreciar como contestación y con puntuación: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

**Dimensiones:** responsabilidad, calidad del trabajo, liderazgo, trabajo en equipo y el compromiso con la institución.

**Escala de medición:** ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población - muestra:** Constituido por 70 técnicos y licenciados.

**Criterio de inclusión:**

- Tener 1 año de experiencia en el servicio.

**Criterio de exclusión:**

- Trabajadores por terceros o no nombrados.
- Laborar en más de dos trabajos.

**Unidad de análisis:** El grupo de análisis estuvo compuesto por el personal de enfermería.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó la encuesta y de instrumentos cuestionarios relacionados a la salud mental y el desempeño laboral. Establecido por 6 dimensiones (factores): el factor 1 se denomina Satisfacción Personal, constituido por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. Factor 2 recibe el nombre de Actitud Prosocial, conformado por los ítems 9, 10, 11, 12, 13. Factor 3, denominado Autocontrol, compuesto por los ítems 14, 15, 16, 17, 18. Factor 4, llamado Autonomía, compuesto por los ítems 19, 20, 21, 22, 23. Factor 5, denominado Resolución de Problemas y

Actualización, compuesto por los ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32. El Factor 6, llamado habilidades de relación interpersonal, está compuesto por los ítems 33, 34, 35, 36, 37, 38.

**Validez:** Se refiere al nivel en que los elementos evaluativos reflejan adecuadamente la construcción que se pretende medir, el instrumento de Lluch fue validado en el año 1999 por el juicio de 3 expertos dando un consenso del 100% (anexo 5).

**Confiabilidad:** De igual manera, Lluch (1999) evaluó la confiabilidad de su propio instrumento mediante una prueba, y el valor obtenido del coeficiente alfa de Cronbach fue 0.71 y 0.91 (anexo 5)

**Descripción del cuestionario 2:** Establecido por 4 dimensiones: el factor 1 se denomina calidad del trabajo, conformado por los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11. Factor 2 se denomina responsabilidad, conformado por los ítems 12, 13, 14, 15, 16, 17. Factor 3 se denomina compromiso institucional, conformado por los ítems 18, 19, 20, 21, 22. Factor 4 se denomina liderazgo y trabajo en equipo, conformado por los ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31.

**Validez:** Es el nivel en el cual los elementos o ítems del instrumento miden de manera efectiva el constructo o dimensión específica que se busca evaluar, el instrumento de Guzmán fue validado en el año 2018 por el juicio de 3 expertos dando un porcentaje de coincidencias de opiniones al 100% (anexo 5)

**Confiabilidad:** Consiste en determinar el parecido que poseen los apartados de un test, comprendiendo que los apartados del instrumento son fiables, Mostrando que el instrumento de Guzmán (2018) muestra una alta confiabilidad según Alpha de Cronbach dando un resultado del .983 (anexo 5)

### **3.5. Procedimientos**

Se realizaron las debidas coordinaciones con el fin de conseguir el permiso del Hospital Sergio E. Bernales, mediante una solicitud escrita a las autoridades pertinentes del hospital, que el tiempo de espera era de 7 a 14 días hábiles.

El enfoque de esta investigación implicó adoptar una estrategia metodológica mediante la recopilación de los datos obtenidos.

Inicialmente, se obtuvo la autorización del director del nosocomio Sergio Bernales para llevar a cabo la creación del instrumento.

En segundo lugar, con la aprobación del comité de ética, se comenzaron las gestiones y coordinaciones necesarias.

Por último, las respuestas del cuestionario se introdujeron en el programa SPSS25 mediante codificación para su posterior análisis.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Utilizamos la táctica descriptiva con la intención de determinar las relaciones, con el propósito de tabular la información recopilada, se transfirieron los datos de Excel a SPSS25, obteniendo resultados alineados con los objetivos planteados en la investigación. Además, se generaron tablas interpretadas de manera adecuada para facilitar una comprensión más profunda de los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante la recopilación de información, se implementó el consentimiento informado, que valida la autorización y garantiza la confidencialidad de los datos, evitando su divulgación o uso con fines lucrativos, y se aseguró el anonimato. Previo a la aplicación de los instrumentos, se brindó una explicación detallada sobre la importancia, los objetivos del estudio y la participación, demostrando de esta manera la veracidad y transparencia del proceso. La recolección de datos se realizó en persona mediante la encuesta. con una duración aproximada de 20 minutos.

**Beneficencia:** se puso en funcionamiento el acto de hacer el bien a las personas, brindando ayuda sin esperar retribución alguna.

**No maleficencia:** Evitar causar perjuicio a la persona.

**Autonomía:** Decisiones personales en la vida cotidiana y percepciones individuales de sí mismo.

**Justicia:** Se mantuvo la verdad, se llevó a cabo un acto moral sin discriminación, actuando con justicia, honestidad y equidad.

**Veracidad:** Abstenerse de mentir, actuar siempre con sinceridad, y garantizar coherencia entre palabras y acciones.

**Consentimiento informado:** Consentimiento voluntario de la persona después de haber explicado en qué consiste el tema a tratar.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

Relación entre salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería

			DESEMPEÑO LABORAL	SALUD MENTAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,850
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	,850	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** es posible notar una relación correlativa 0.850 y una significancia de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005 lo que determinó la existencia de vínculo ambas variables.

**Tabla 2.**

Relación entre la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental.

			SALUD MENTAL	Calidad del Trabajo
Rho de Spearman	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Calidad del Trabajo	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** es factible identificar una correlación de 0.789 y una importancia de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005.



**Tabla 3.**

Relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental.

			SALUD MENTAL	Responsabilidad
Rho de Spearman	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,850
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,850	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** es viable reconocer una relación correlativa de 0.850 y una relevancia de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005.

**Tabla 4.**

Relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental.

			SALUD MENTAL	Liderazgo
Rho de Spearman	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,834
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,834	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** es sostenible la relación de 0.834 y un valor de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005.

**Tabla 5.**

Relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental.

			SALUD MENTAL	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,939
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,939	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** se puede notar una conexión de 0.939 y una trascendencia de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005.

**Tabla 6.**

Relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental.

			SALUD MENTAL	Compromiso Institucional
Rho de Spearman	SALUD MENTAL	Coeficiente de correlación	1,000	,814
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,814	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

**Interpretación:** Se puede observar que existe una relación de 0.814 y una significancia de ( $p=0.000$ ) lo cual es menor a 0.005.

## V. DISCUSIÓN

La OMS refiere que la salud mental en el trabajo puede provocar problemas psicosociales y emocionales, lo cual es provocado por el cruce de horarios, clima laboral apático. De igual manera, el bienestar psicológico es el estado que asiste a las personas en la confrontación de desafíos a lo largo de su vida, así mismo la salud mental es un problema que abarca en la actualidad, en donde si la persona no posee un estado emocional estable no podrá desarrollar sus actividades de forma eficaz provocando así niveles altos de estrés en la persona; así como el desempeño laboral facilita el cumplimiento de metas. En la actual indagación el propósito principal consistió en analizar la conexión entre la salud mental y el rendimiento laboral. Obteniendo como resultado una correlación positiva [0,850], de las variables de salud mental y desempeño laboral. A diferencia de lo reportado por Pérez T en el 2021, quien no encontró una correlación directa en medio de la salud mental y el desempeño laboral de acuerdo con el Tau-c de Kendall. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del trabajo [P=0.000]. La salud mental en el desempeño laboral es fundamental porque impactan en la capacidad de los profesionales para brindar atención de calidad. Un buen estado mental contribuye a la toma de decisiones efectivas y la empatía hacia los pacientes. Promover la salud mental ayuda a reducir problemas de salud mental y mejorar la satisfacción laboral.

Así mismo para Callista Roy, menciona que el ser humano es un ser adaptativo que constantemente está en interacción con su entorno, en donde si la persona logra adaptarse al ambiente en la que se encuentra logrará un cuidado estandarizado eficaz para el paciente, caso contrario será un problema para el área en donde está laborando trayendo consigo la insatisfacción del paciente.

Referente al objetivo de evaluar el lazo de la índole trabajo del desempeño laboral y la salud mental, se halló la existencia de correlación positiva [r=0,789]. Al respecto Neyra A en el 2021, al investigar sobre desempeño laboral mostró que las dimensiones de tensión, tristeza y presión se vinculaban moderadamente con el desempeño en el trabajo. Es crucial la

calidad en el trabajo debido a que garantiza la satisfacción de los usuarios y contribuye en la eficiencia del nosocomio.

Teniendo como aspiración identificar la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental, el producto muestra que hay una conexión [ $r=0,850$ ]. Como también, Coggiola L, et al. en el 2021 muestran en su revisión bibliográfica que sostener la consistencia de la salud mental en estos trabajadores es crucial para brindar una atención de excelencia a los usuarios. Por lo que se acepta la hipótesis del trabajo [ $P=0.000$ ] al considerar que la responsabilidad es una cualidad para el cumplimiento de las actividades laborales según lo demanda su perfil.

En relación al tercer objetivo secundario, hallar la relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental se encontró una relación positiva [ $r=0,834$ ]. Chávez L, et al. en el 2021 descubrió que trabajar 12 horas o más al día estaba relacionado con un mayor riesgo de padecer síndrome de agotamiento, ansiedad y melancolía. El liderazgo es fundamental porque ayuda a guiar, motivar y alinear a los miembros del equipo hacia las metas comunes y contribuye a la perfección profesional.

El objetivo previo al último consistió en reconocer el nexo entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental, adquiriendo la existencia de relación [ $r=0,939$ ]. Camarena L, et al. en el 2021 encontraron la existencia de relación directamente proporcional en el contexto de la pandemia, la relación entre la salud mental y el rendimiento de los trabajadores de enfermería. Siendo el trabajo en equipo en salud esencial ya que, permite una atención integral y coordinada para los usuarios para afrontar las complicaciones de salud.

Último objetivo, evaluar la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental, obteniendo la presencia de relación [ $r=0,814$ ]. También, Quintana D, et al. en el 2020 descubrió que la mayoría de los enfermeros del HNASS trabajaban bien, aunque se destacó la necesidad de que la dirección del hospital tome medidas adicionales para mejorar el desempeño de los enfermeros. El compromiso es crucial porque

impacta directamente en la condición de atención y también en la experiencia del usuario, estar comprometidos hay una mayor probabilidad de brindar un servicio de alta calidad.

Conforme a la OMS, expone que el estándar para la práctica de enfermería debe poner énfasis en la eficacia, la seguridad, la equidad y la puntualidad.

A partir de lo expuesto, se concluye que en el hospital Sergio E. Bernales, lugar de desarrollo de la presente investigación, los hallazgos resaltan la importancia del rendimiento laboral y liderazgo en los profesionales del área de UCI y emergencia, siendo predominante el resultado significativo entre ambas variables. Del mismo modo, los resultados obtenidos subrayan la relevancia del rendimiento laboral y liderazgo en los profesionales de enfermería a fin de lograr un cuidado humanizado y estandarizado hacia los pacientes.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** se determinó la existencia de relación entre ambas variables ( $r=0.850$ ) en lo que brinda una relación moderada.

**Segunda:** se evaluó que la mayoría del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023, con una relación moderada ( $r=0.789$ )

**Tercera:** se logró identificar la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental con un resultado de ( $r=0.850$ ) equivaliendo a una relación moderada según la prueba de Rho Spearman.

**Cuarta:** se halló una relación moderada ( $r=0.834$ ) entre el liderazgo del desempeño laboral y la salud mental.

**Quinta:** se identificó una relación alta ( $r=0.939$ ) entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental.

**Sexta:** se evaluó la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental. Obteniendo una relación moderada ( $r=0.814$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Definir fronteras nítidas entre la labor y la vida personal. Practicar la gestión del tiempo, hacer pausas periódicas y asignar tiempo a actividades que generen bienestar pueden contribuir a un equilibrio más saludable. Además, la comunicación abierta con colegas y superiores puede ayudar a abordar un mejor desempeño laboral.

**Segunda:** para mejorar la calidad del trabajo, se sugiere promover un entorno laboral que fomente la colaboración y el apoyo entre el personal. Esto implica estimular una comunicación efectiva, valorar el esfuerzo y resaltar la importancia de velar por el bienestar tanto de los pacientes como del personal.

**Tercera:** para la mejora de la responsabilidad se propone implementar sistemas efectivos de gestión de tareas y establecer protocolos claros. Promover la comunicación transparente y la cooperación entre los integrantes del equipo. Además, proporcionar capacitación continua y reconocimiento por el desempeño excepcional puede motivar al personal a asumir responsabilidades con mayor compromiso.

**Cuarta:** se recomienda invertir en programas de desarrollo de liderazgo para el personal. Esto incluiría habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones éticas y gestión del cambio. Además, fomentar un estilo de liderazgo participativo, donde se valore la opinión de los miembros del equipo.

**Quinta:** Establecer roles y responsabilidades claras, promover la empatía, el respeto mutuo y crear un ambiente que valore las contribuciones de cada miembro del equipo son medidas esenciales.

**Sexta:** para lograr mejorar el compromiso con la institución se propone establecer canales de comunicación abiertos para mantener al personal informado sobre decisiones, cambios y logros institucionales. Valorar y reconocer públicamente los esfuerzos y logros del personal de la institución. Proporcionar ocasiones de capacitación y crecimiento profesional para estimular el avance y desarrollo de sus trayectorias laborales. Involucrar al equipo en la toma de decisiones que tengan un impacto directo en sus responsabilidades. Implementar programas que promuevan la salud y el bienestar, mostrando interés en el cuidado integral de los empleados.

## REFERENCIAS

1. OMS. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet]. Who.int. [citado el 29 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
2. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas 2021. Rev. Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2021 [citado el 29 de abril de 2023];21(2):316–25. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext)
3. Ramírez M, Pérez E, Figueredo N. Salud mental en Enfermería: un grito urgente de auxilio. Enferm Cuid Humaniz [Internet]. 2022 [citado el 29 de abril de 2023];11(1):1–2. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062022000100001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-66062022000100001&script=sci_arttext)
4. Sánchez, A. Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5522/Tesis%20Antonio%20S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Diaz, L. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud del Centro Especializado de Salud Mental Chiclayo. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81309/Diaz\\_R\\_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81309/Diaz_R_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Gómez, M. Gestión del talento humano en la autopercepción del desempeño del personal asistencial de los centros de salud mental Lima-2022. [Internet]. 2023 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105606/Gomez\\_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105606/Gomez_VMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



7. OMS. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
8. Estrada, O. ¿Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy? [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A-.El%20modelo%20de%20adaptaci%C3%B3n%20de%20Callista%20Roy%20es%20una%20teor%C3%ADa,la%20salud%20y%20el%20bienestar.>
9. Mendez, S. Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de los centros de salud mental comunitarios del Santa, 2019. [Internet]. 2020 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71631/M%c3%a9ndez\\_MSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71631/M%c3%a9ndez_MSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Pérez, T. Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez\\_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Ccari, J. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59979/Ccari\\_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59979/Ccari_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Rufino, J. Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario covid-19. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3215650>
13. Rojas, J. Estrés postraumático, depresión y desempeño del personal de salud de emergencia de un hospital de Guayaquil en 2022. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en:

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99315/Rojas\\_ZJG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99315/Rojas_ZJG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
14. Cáceres, E. Relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi - 2018. [Internet], 2018 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/49e6661f-cd32-44f8-bfb3-1224391534b9/content>
  15. Sanchez, E.; Díaz, C.; Orosco, K. El estrés y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa María de Chicmo Andahuaylas 2020. [Internet]. 2020 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3098005>
  16. Guevara, A. Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58378/Guevara\\_DAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58378/Guevara_DAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Aranya, J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú – 2021. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya\\_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79183/Aranya_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  18. Quintero, M. Hernandez, J. Fuentes, L. Torres, M. Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. [Internet]. 2022. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/542931636>
  19. Andrade, E. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Hospital San Luis de Otavalo, 2021 enfermería del Hospital San Luis de Otavalo, 2022. [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/543593807>
  20. Guadamuz, P. Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8498707>

21. Waqas, H. Anam, F. Bilal, A. Bushra, K. Zafar, F. Noreen, a. Hussain, Y. Mansoor, A. Sameen, S. "Comprender el impacto en la salud mental y las necesidades de los profesionales de la salud pública durante la COVID-19 en Pakistán: un estudio cualitativo". [Internet]. 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/12/11/e061482.long>
22. Coronel, L. Obeso, Y. Desempeño laboral y síndrome de Burnout en el personal de salud en tiempo de pandemia de un hospital de Trujillo, 2021. [Internet]. 2021 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88893/Corone I CLB-Obeso\\_HYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88893/Corone%20I%20CLB-Obeso_HYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Benito O, Renzo F, Corrales I. Research lines that include mental health as a study priority in Peruvian universities [Internet]. Edu.pe. [citado el 7 de mayo del 2023]. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30743/Research%20lines%20that%20include%20mental%20health%20as%20a%20study%20priority%20in%20peruvian%20universities%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Cantor F, McDouall J, Parra A, Martin L, Paternina Quesada N, González C. Mental health care of health workers during covid-19: Recommendations based on evidence and expert consensus. Rev Colomb Psiquiatr [Internet]. 2021;50(3):225–31. [citado el 7 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021000470>
25. Thatrimontrichai A, Weber DJ, Apisarnthanarak A. Mental health among healthcare personnel during COVID-19 in Asia: A systematic review. J Formos Med Assoc [Internet]. 2021;120(6):1296–304. [citado el 7 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0929664621000450>
26. Reyes, N. Trujillo P. Vista de Ansiedad, estrés e ira: el impacto del COVID-19 en la salud mental de estudiantes universitarios [Internet]. Edu.ec. [citado el 7 de mayo del 2023]. Available from: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/dide/article/view/999/1610>
27. Arbach K, Orpianesi C, Bobbio A. Necesidades de salud mental en adolescentes en conflicto con la ley penal: Un estudio descriptivo en una

- muestra de Argentina. *Psicodebate* [Internet]. 2021;21(1):33–48. [citado el 7 de mayo del 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/sideba/v21n1/2451-6600-sideba-21-1-33.pdf>
28. Bacigalupe A, Cabezas A, Bueno MB, Martín U. El género como determinante de la salud mental y su medicalización. Informe SESPAS 2020. *Gac Sanit* [Internet]. 2020;34 Suppl 1:61–7. [citado el 7 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120301813>
29. Calvanapon F, Cardenas K, Delgado El estrés y el desempeño labora en los colaboradores de una red de salud [Internet]. *edu.ec*. [citado el 1 de julio de 2023]. Disponible en: <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123/257>
30. Magaña Salazar MY, Méndez de Robles SJ, Martínez Díaz S. Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19 [Internet]. *Camjol.info*. [citado el 6 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/alerta/article/view/15445/18496>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	DISEÑO	VARIABLE
<p style="text-align: center;"><b>Problema general</b></p> <p style="text-align: center;">¿Cuál es la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del hospital nacional Sergio E. Bernales, 2023?</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación de la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental? 2. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental? 3. ¿Cuál es la relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental? 4. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental? 5. ¿Cuál es la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental?</p>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p style="text-align: center;">Determinar la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023.</p> <p style="text-align: center;"><b>Problemas específicos</b></p> <p>1. Evaluar la relación de la calidad de trabajo del desempeño laboral y la salud mental. 2. Identificar la relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental. 3. Hallar la relación del liderazgo del desempeño laboral y la salud mental. 4. Identificar la relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental. 5. Evaluar la relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis general</b></p> <p style="text-align: center;">Existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023.</p> <p style="text-align: center;"><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. Existe relación entre la calidad del trabajo, el desempeño laboral y la salud mental. 2. Existe relación entre la responsabilidad del desempeño laboral y la salud mental. 3. Existe relación entre el liderazgo del desempeño laboral y la salud mental. 4. Existe relación entre el trabajo en equipo del desempeño laboral y la salud mental. 5. Existe relación entre el compromiso con la institución del desempeño laboral y la salud mental.</p>	<p>Investigación básica, de diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 70 técnicos y licenciados de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales.</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 1:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SALUD MENTAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de relaciones interpersonales.</li> <li>• Autonomía.</li> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Actitud prosocial.</li> <li>• Autocontrol.</li> <li>• Satisfacción personal.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>VARIABLE 2:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Calidad del trabajo.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Compromiso Institucional.</li> </ul>

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>SALUD MENTAL</b>	Es denominado como un estado de bienestar mental que permite al individuo afrontar distintas situaciones en su vida, poder desarrollarse y contribuir adecuadamente con su entorno.	El puntaje obtenido en el cuestionario de Mental Positiva de Lluch (1999).	<b>Habilidades de relaciones interpersonales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Habilidades para relacionarse con los demás.</li> <li>○ Empatía.</li> <li>○ Habilidad para brindar apoyo emocional.</li> <li>○ Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Autonomía.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacidad para tener criterios propios.</li> <li>○ Independencia.</li> <li>○ Autorregulación de la propia conducta.</li> <li>○ Seguridad personal.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Resolución de problemas.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacidad de análisis.</li> <li>○ Habilidad para tomar decisiones.</li> <li>○ Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Actitud prosocial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Predisposición activa hacia lo social.</li> <li>○ Actitud de ayuda o apoyo hacia los demás.</li> <li>○ Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Autocontrol.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacidad para el afrontamiento del estrés.</li> <li>○ Equilibrio emocional.</li> <li>○ Tolerancia a la ansiedad y al estrés.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Satisfacción personal.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Autoconcepto.</li> <li>○ Satisfacción auto personal.</li> <li>○ Satisfacción con las perspectivas de futuro.</li> </ul>	Ordinal.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Calidad de trabajo que el profesional brinda en sus actividades, se puede comprender como desenvolvimiento de cada profesional en su rol.	El puntaje obtenido en la escala de evaluación del desempeño laboral de Guzmán (2018).	<b>Responsabilidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actuación con eficiencia y autonomía.</li> <li>○ Capacidad de solución de problemas.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Calidad del trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacidad minuciosa.</li> <li>○ Iniciativa laboral.</li> <li>○ Metodología coherente.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Liderazgo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planes estratégicos.</li> <li>○ Organización en equipo.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Capacidad de integración.</li> <li>○ Liderazgo de labores en conjunto.</li> </ul>	Ordinal.
			<b>Compromiso Institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nivel de compromiso.</li> <li>○ Asumir responsabilidades.</li> </ul>	Ordinal.



## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

I. INSTRUCCIONES: mediante el presente cuestionario, se recolectarán datos relacionados a la salud mental del personal de enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, con la finalidad de procesar datos para estudios de la Salud Mental y el desempeño laboral. Por motivos de confidencialidad es anónima. Marcar con una X dentro del recuadro las respuestas según crea conveniente. Por favor no deje ningún ítem sin contestar.

II. DATOS

Profesión: ..... Servicio: ..... Sexo: .....  
 (F) (M) Edad: .....

#### Alternativas de evaluación

Nunca o casi nunca	Algunas veces	Con bastante	Siempre o casi siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Escala de			
		1	2	3	4
<b>SATISFACCION PERSONAL</b>					
1	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico.				
2	Me gusto como soy.				
3	Para mí la vida es aburrida y monótona.				
4	Veó mi futuro con pesimismo.				
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.				
6	Me siento insatisfecha/o conmigo mismo(a).				
7	Me siento a punto de explotar.				
8	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.				
<b>ACTITUD PROSOCIAL</b>					
9	Me gusta ayudar a los demás.				
10	Pienso en las necesidades de los demás.				
11	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
12	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.				
13	Pienso que soy una persona digna de confianza.				
<b>AUTOCONTROL</b>					
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.				
15	Soy capaz de mantener de controlarme cuando experimento emociones negativas.				
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.				

17	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.				
18	Los problemas me bloquean fácilmente.				
<b>AUTONOMÍA</b>					
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí.				
20	Me preocupa que la gente me critique.				
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.				
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a).				
23	Me resulta difícil tener opiniones personales.				
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACIÓN</b>					
24	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan.				
25	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones.				
26	Intento mejorar como persona.				
27	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a).				
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información.				
29	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.				
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.				
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.				
32	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden.				
<b>HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
33	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.				
34	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.				
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.				
36	Creo que soy una persona sociable.				
37	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfacción con algunas personas.				
38	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores.				

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**I. INSTRUCCIONES:** mediante el presente cuestionario, se recolectarán datos relacionados al desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, con la finalidad de procesar datos para estudios de la Salud Mental y el desempeño laboral. Por motivos de confidencialidad es anónima. Marcar con una **X** dentro del recuadro las respuestas según crea conveniente. Por favor no deje ningún ítem sin contestar.

**II. DATOS**

Profesión: ..... Servicio: .....

Sexo: (F) (M) Edad:.....

### Alternativas de evaluación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Escala de respuestas				
CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.					
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.					
5	Realiza sus actividades sin errores.					
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejan situaciones de trabajo.					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.					

14	Trasmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>						
18	Conoce la misión y visión.					
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.					
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.					
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.					
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
24	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.					
27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.					
28	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus supervisores.					
30	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.					
31	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.					

## **ANEXO 4: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, FORMATO UCV**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: Salud mental y desempeño laboral en el personal de salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023.

Investigador(es): Naysha Aneeth Mata Gonzales y Manuel Pascual Usgardo Villanueva Reyes.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Salud mental y desempeño laboral en el personal de salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias del hospital Sergio E. Bernales, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Enfermería, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

Describir el impacto del problema de la investigación:

La salud mental juega un gran papel ante el desenvolvimiento ocupacional implicando una gran limitación, desencadenando un descontento ante la eficacia en la atención.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Salud mental y desempeño laboral en el personal de salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de los servicios asignados de la institución del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria** (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo** (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios** (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad** (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigador(es): Mata Gonzales, Naysha Aneeth, email: [nmatago7@ucvvirtual.edu.pe](mailto:nmatago7@ucvvirtual.edu.pe). Villanueva Reyes, Manuel Pascual, Usgardo, email: [pvillanuevare@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pvillanuevare@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor: Becerra Medina de Puppi, Lucy Tani, email: [ldepu9@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ldepu9@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## ANEXO 5: Validez y Confiabilidad instrumentos de recolección de datos

### Instrumento de Salud Mental Positiva

**Tabla 1**

*Confiabilidad en el Cuestionario de SMP de Lluch*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
38	.738

**Tabla 2**

*Validez del Cuestionario de SMP de Lluch*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
38	1

### Instrumento de Desempeño Laboral

**Tabla 1**

*Confiabilidad en el cuestionar de Guzmán del Desempeño Laboral*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
31	.941

**Tabla 2**

*Validez del cuestionar de Guzmán del Desempeño Laboral*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
31	1



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALLES**

**N° 00128 -2023**

**CONSTANCIA DE DECISIÓN ÉTICA**

El Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio. (CIEI-HNSEB) hace constar que el protocolo de investigación denominado. Salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del Hospital Nacional Sergio E. Bernalles, 2023." fue **APROBADO** bajo la modalidad de **REVISION EXPEDITA**.

**Mata Gonzales, Naysha Aneeth  
Villanueva Reyes, Manuel Pascual Usgardo**

El protocolo de investigación aprobado corresponde a la **versión 01** de fecha **25 de octubre de 2023**.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos en investigación, que incluye el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Las enmiendas en relación con los objetivos, metodología y aspectos éticos de la investigación deben ser solicitadas por el investigador principal al CIEI-HNSEB.

El protocolo de investigación aprobado tiene un periodo de vigencia de 12 meses; desde el 25 de octubre de 2023 hasta el 24 de octubre de 2024, y; de ser necesario, deberá solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

De forma semestral, deberá enviarnos los informes de avance del estudio a partir de la presente aprobación y así como el informe de cierre una vez concluido el estudio.

Lima, 25 de octubre de 2023




MINISTERIO DE SALUD  
HOSP NAC. SERG E. BI  
YENISICA IRIS SALAZAR QUISPE  
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN





HOSPITAL NACIONAL SERGIO E BERNALES  
OFICINA DEL COMITÉ  
INSTITUCIONAL DE ÉTICA  
EN INVESTIGACIÓN

07 NOV. 2023

Hora: 11:38 Firma: 





CARGO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

**NOTA INFORMATIVA N° 616 OF-OADI-HNSEB-2023**

A : **Dr. Jorge Arturo Flores del Pozo**  
Director General

ASUNTO : Autorización para recolección de información

FECHA : Comas, 07 de noviembre

Mediante el presente me dirijo a usted, para solicitar brindar las facilidades necesarias a los investigadores:

Quienes cuentan con la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación para realizar la recolección de datos de su estudio: Salud Mental y desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias, del Hospital Nacional Sergio E. Bernaldes, 2023. para el cual realizará la aplicación de la "Cuestionario de Salud Mental Positiva" y "Escala de Evaluación del Desempeño Laboral" a técnicos y licenciados de enfermería que laboren en la unidad de cuidados intensivos del departamento a su cargo.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD  
HOSP. NAC. "SERGIO E. BERNALDES"  
*[Firma]*  
**Dra. Maritza D. Peña Ortiz**  
JEFE DE LA OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
C.E.P. 18293

025824

MINISTERIO DE SALUD  
"HOSPITAL SERGIO E. BERNALDES"  
TRAMITE DOCUMENTARIO  
07 NOV. 2023  
RECIBIDO  
EXPEDIENTE N°.....  
D.L.O. CT. HORA / FIRMA

Cc.  
Archivo  
MDPO/jhc