



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19
para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud.

Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Vega Gomez, Katherine Piedad (ORCID: 0000-0002-5327-5230)

ASESORA:

Dra. Lujan Johnson, Gladys Lola (ORCID: 0000-0002-4727-6931)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A toda mi familia, en especial a mis padres e hijo Thiago Fabrizio, sé que estarán orgullosos de este logro.

A mi abuelo Gómez que desde el cielo mira este avance profesional.

Agradecimiento

A todas aquellas personas que de alguna manera me ayudaron para lograr este sueño tan anhelado de seguir avanzando en lo profesional y personal.

Un agradecimiento especial a mi Docente Dra. Gladys Lujan Johnson, quien en todo momento me motivó a seguir adelante, apoyándome en este sueño tan valioso para mí.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Índice de contenidos	4
Índice de gráficos y figuras	6
Resumen	7
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación	31
3.2 Variables y operacionalización	31
3.3 Población, muestra y muestreo	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5 Procedimiento	35
3.6 Métodos de análisis de datos	35
3.7 Aspectos éticos	36
IV. RESULTADO	37
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
VIII. PROPUESTA	60
REFERENCIAS	76
ANEXO 1. Matriz de consistencia	90
Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables	92
Anexo 3 - Instrumentos de recolección de datos	94
Anexo 5 - Esquema de diseño	111

Índice de tablas

Tabla 1.	Resultados de gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos según dimensión en establecimientos de salud. Piura, 2022.....	37
Tabla 2.	Resultados de características de la gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas.....	38
Tabla 3.	Resultados de desempeño laboral según dimensiones en establecimientos de salud. Piura, 2022.....	40
Tabla 4.	Resultados de características del desempeño laboral.....	41
Tabla 5.	Resultados de prueba de bondad de ajuste global.....	43
Tabla 6.	Resultados de prueba de bondad de ajuste a los datos.....	43
Tabla 7.	<i>Resultados de P</i> pseudo cuadrado de la explicación de la influencia de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos frente al COVID.....	44
Tabla 8.	Resultados de estimación de parámetros del modelo explicativo del desempeño laboral a partir de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos frente al COVID.....	46

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Síntesis gráfica de la propuesta.....	75
---	----

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de Diseñar una Modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19. Investigación básica, proyectiva, diseño no experimental, transversal predictivo prospectivo. Muestra de 196 trabajadores. En nivel bajo se ubicó a la gestión operativa del riesgo ante los efectos del covid. El desempeño laboral en nivel Medio-Alto. Se configuró el modelo funcional teórico con características propias de prevalencia de síntomas psicológicos y riesgo para los ámbitos de acción frente al COVID19, determinísticos del desempeño laboral bajo y con alto riesgo de seguir disminuyendo, explicación dada en un 78.1 %. se estimaron variables regresores, tipificadas [1: Nunca] el personal recibió apoyo para tener iniciativas, para el fomento de valores compartidos, se atenúen los síntomas depresivos y tristezas, tomen acciones sobre la explotación de carga de trabajo y protección respiratoria, o contrapesar el pánico, la inseguridad individual como colectiva, el desgaste de energía no alineado con protocolos de seguridad física y psicológica, y falta de observancia del entorno por las autoridades. Se propone un plan de mitigación ante los efectos psicológicos del COVID-19.

Palabras clave: Gestión del riesgo, Desempeño organizacional, Prevalencia, Ámbitos de acción, Pandemia

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of designing an operational risk management model in the face of the psychological effects of covid-19. Basic research, projective, non-experimental design, cross-sectional predictive prospective. Sample of 196 workers. At a low level, operational risk management was placed in the face of the effects of covid. Job performance at the Medium-High level. The theoretical functional model was configured with its own characteristics of prevalence of psychological symptoms and risk for the areas of action against COVID19, deterministic of low work performance and with a high risk of continuing to decrease, an explanation given in 78.1%. regressor variables were estimated, typified [1: Never] the staff received support to have initiatives, to promote shared values, reduce depressive symptoms and sadness, take actions on the exploitation of workload and respiratory protection, or counterbalance the panic, individual and collective insecurity, the loss of energy not aligned with physical and psychological security protocols, and lack of observance of the environment by the authorities. A mitigation plan is proposed for the psychological effects of COVID-19.

Keywords: Risk management, Organizational performance, Prevalence, Areas of action, Pandemic

I. INTRODUCCIÓN

El virus que ocasiona el COVID-19, fue informado como caso primigenio en diciembre de 2019 (Balluerka et al., 2020). El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), ante el incremento de casos a nivel mundial, declaró la pandemia global, alentando a los países a implementar diversas actividades y medidas para contener su expansión y mortalidad.

La escalada de esta epidemia no tiene precedentes, con aproximadamente 13,5 millones de casos de COVID 19 y más de 469.000 muertes documentadas sólo en el continente americano, incluidas 4.000 muertes cada día. Según la Organización Panamericana de la Salud (2021) los profesionales sanitarios representan uno de cada siete casos de contagio entre Estados Unidos y México, y estas dos naciones representan aproximadamente el 85 por ciento de todas las muertes por COVID entre los trabajadores de la salud en la región (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Para luchar contra esta tendencia, los países deben garantizar que los trabajadores de la salud puedan desempeñar sus funciones de manera segura con la finalidad de no afectar negativamente su desempeño en el trabajo. Esto le permitirá tener a la mano suficiente EPP (Equipo de Protección Personal) y garantizar que todos estén debidamente capacitados en el control de infecciones para evitar poner en peligro su salud (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

La pandemia de COVID-19 ha traído consigo una serie de repercusiones en la sociedad, incluida la economía y sobre todo la salud. Sin embargo, el personal de salud se ha visto dañado psicológicamente después de estar continuamente expuesto a esta enfermedad, trabajar muchas horas y experimentar la degeneración física y mental que conlleva luchar en la primera línea de defensa (Azofeifa et al., 2021). El factor edad, el contexto social, las relaciones interpersonales, la falta de capacitación, el nivel de exposición a pacientes infectados, entre otros, pueden influir en el desarrollo de trastornos de ansiedad, depresión e insomnio, por citar algunas de las condiciones que pueden ser provocadas por esta mortal enfermedad.

En el ámbito internacional, un estudio desarrollado por Retuerto et al., (2021) que consistió en determinar los niveles de estrés en el personal de salud de primera

línea en pandemia cuyos estadísticos más significativos concluyeron que, el nivel bajo de estrés tuvo un 57 por ciento de prevalencia (n=65), el nivel medio un 41,2 por ciento (n=47) y el nivel alto un 1,8 por ciento (n=2). En cuanto a las dimensiones; en el medio físico predominó el nivel medio con un 48,2 por ciento (n=55), en el medio psicológico predominó el nivel bajo con un 57 por ciento (n=65) y en el medio social predominó el nivel bajo en el hospital María Auxiliadora con 92.1 por ciento (n=105).

En otro estudio realizado en Colombia por Monterrosa-Castro et al., (2020) en la cual participaron 531 médicos de atención primaria con una edad media de 30 años. No hubo una diferencia significativa en los niveles de estrés experimentados por los diferentes grupos de encuestados ($p > 0,05$): un tercio de los participantes informaron experimentar estrés laboral leve, mientras que el 6 por ciento informó experimentar estrés laboral alto o severo. La prevalencia de síntomas de ansiedad fue del 72,9% en los encuestados ($p=0,044$). El 37,1% de los pacientes presentó signos de pánico ante el COVID-19 (FCV-19S).

Con respecto al ámbito nacional, en Puno, Belizario (2021) llevó a cabo un estudio para medir el impacto de los factores estresores del personal médico cuyos resultados sugieren que los factores se encuentran presentes en el entorno físico, psicológico y social. En cuanto a la carga de trabajo, el medio físico fue el más afectado con un 28,9%. La falta de apoyo en el trabajo se manifestó en un 28,9 por ciento, la incertidumbre en el tratamiento en un 24,4 por ciento, la preparación inadecuada en un 17,8 por ciento y el sufrimiento frente a la muerte en un 16,7 por ciento (entorno psicológico). En el ámbito social, hay un 28 por ciento de conflictos con el médico y un 17,8 por ciento con otros miembros (enfermera u otros).

Con respecto a la descripción de la realidad problemática local, los centros asistenciales de primer nivel de Piura se encuentran el C.S. Táchala, CS. Pachitea, CS. El indio y C.S. Santa Julia. Hay un total de 257 empleados que trabajan de forma presencial en estos centros de salud. Estos empleados han expresado que han vivido momentos de angustia y miedo, incluido el temor a contraer el virus, enfermarse y contagiar a sus seres queridos, o fallecer a consecuencia de la infección.

Otros trabajadores han informado que no pueden conciliar el sueño por las repercusiones que pueden sufrir como consecuencia de desarrollar la enfermedad. Estos impactos incluyen agonía, preocupación, desesperación y tensión, que evidentemente vienen afectando el desempeño de los trabajadores asistenciales en sus respectivos puestos de trabajo.

Dicho desempeño se ha visto afectado por el contexto de pandemia, en donde se encontró que hubo una reducción importante del número de consultas médicas respecto a los años anteriores. En los años 2018 y 2019 se ejecutaron 48,483 y 55,495 consultas médicas (sin pandemia) y en los años 2020 y 2021 se adelantaron 20,270 y 19,207 consultas médicas respectivamente, estimando una disminución del 62% de la producción médica, lo que es un reflejo en la baja del desempeño laboral del personal investigado.

Debido a que actualmente no existe un estudio a nivel local que defina la incidencia de estos problemas psicológicos en los empleados que laboran en los centros de salud en la Región Piura, se ha inspirado e impulsado el desarrollo de investigaciones sobre los impactos psicológicos del COVID-19 en los profesionales de la salud.

Para hacer frente a esta realidad local, se plantea como problemática principal:

¿Cómo estaría diseñada un modelo de gestión del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 centrado en la gestión operativa del riesgo que permita mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud de Piura, 2022?

En cuanto a la justificación, es importante señalar que el estudio es conveniente porque permitirá conocer a fondo, cuáles son los efectos psicológicos ocasionados por el Covid-19 que afectan el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales de salud y de esta manera emprender acciones inmediatas que permitan mitigar dichos efectos y consecuentemente mejorar el desempeño laboral.

El estudio servirá para que los directivos de dichos centros de salud puedan prestar atención oportuna a esta problemática que viene afectando al personal asistencial y que atenta contra el normal desempeño de sus funciones.

En cuanto a las implicancias prácticas, es preciso mencionar que el estudio responde a una problemática real que es experimentada de manera cotidiana por

los trabajadores de la salud que enfrentan diariamente al mortal virus denominado Sars Cov II o Covid-19.

Según la relevancia social, los principales beneficiarios serán los colaboradores asistenciales, ya que podrán tratar estas afecciones psicológicas vinculadas con la depresión, estrés, ansiedad con el objeto de incrementar su desempeño laboral.

El estudio también se justifica desde el punto de vista teórico, porque aporta información sobre los efectos psicológicos que ha producido el COVID-19 y sus consecuencias sobre el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales; el estudio incluye la forma como se ha venido abordando ambas variables y cómo se debería abordar estos en tiempos de pandemia.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se justifica por el uso de instrumentos contruidos expresamente para evaluar las variables investigadas, con características de validez y confiabilidad, los cuales pueden servir como insumos para realizar futuras investigaciones que involucren una a las dos variables.

La investigación plantea como objetivo general: Diseñar una Modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19 que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura, 2022. Objetivos específicos: O₁: Caracterizar la gestión operativa de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura. O₂: Caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura en el contexto de la pandemia COVID 19. O₃: Explicar en qué medida la gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura. O₄: Plantear un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral. O₅: Configurar una propuesta de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral del personal

asistencial de primera línea de atención en establecimientos del primer nivel de atención en Piura. Como hipótesis del estudio, el planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión operativa del riesgo que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en un establecimiento de salud en Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de respaldar científicamente esta investigación, se llevó a cabo una minuciosa búsqueda de evidencia empírica, abordada desde una perspectiva internacional, nacional y local. Se hizo énfasis en artículos científicos posteados en bases de datos de alto impacto, como es el caso, Scopus, Web of Science, Scielo, Latindex.

La evidencia empírica internacional reporta a Daly et al. (2022) en un hospital de gestión privada Dublín (Irlanda), describieron sobre reanudación de la actividad hospitalaria después de la primera ola de COVID19. El hospital rediseñó su servicio centrado en las personas y conforme a la normatividad vigente de prevención en la COVID19. Con el apoyo del personal directivo, soporte de operaciones, profesionales de atención social y de salud, como los de prevención de infecciones, el jefe de servicios quirúrgicos, de enfermería clínica y de servicios al paciente, y el jefe de adquisiciones. Luego de la puesta en marcha de su intervención, el servicio hospitalario reanudó con éxito, logrando inicialmente un porcentaje de camas ocupadas en un 75 %, y 13 % del número propuesto de cirugías reanudadas. La visita ambulatoria incrementó en un 10 %. Satisfacción hacia el servicio por los pacientes de 93 % avanzó al 95 % superando el objetivo organizacional.

Chaudhry et al. (2022) cuyo propósito fue el establecimiento de sugerencias para diseñar aplicaciones de manejo del estrés de afrontamiento de factores estresantes en el centro de trabajo centrado en la comprensión de sus necesidades desde teorías y perspectiva del estrés de los propios trabajadores de salud. Lograron identificar que la incertidumbre y el miedo a contraer la infección generaron estrés en ellos, además del daño moral relacionado con ver a sus pacientes morir por falta de atención y por la falta de experiencia en el manejo de diversas circunstancias fueron otras fuentes de estrés. Utilizaron cuatro estrategias para afrontar el estrés, de afrontamiento rápido, de cómo alejarse de los hechos o eventos estresantes, el ejercicio y entretenimiento. El apoyo entre pares y consejería fueron también métodos utilizados. La motivación interna y capacidades resilientes impulsaron en ellos avanzar hacia adelante, y superar situaciones estresantes. No obstante, las

limitaciones de apoyo administrativo y tiempo impidieron que el personal participe en las actividades de manejo del estrés.

Borek et al. (2022) a través de experiencias y preocupaciones en los trabajadores de la salud involucrados a la atención en el tiempo de pandemia covid19, se dio a conocer, que la atención en emergencia, los hospitales necesitaban de cambios rápidos, de habilidades, capacitación, responsabilidad para afrontar los desafíos asociados con la atención del paciente. En un segundo tiempo, denominado consolidación y preparación, la demanda exigió la presencia de personal profesional, de estrategias de autocuidado y cuidado del paciente, con aprendizajes para afrontar la continuación de la pandemia. Y en la tercera, fase de agotamiento y supervivencia, la atención de pacientes COVID19 y no COVID y efectos a largo plazo. Aumentó la presión en el personal, debido al incremento excesivo de pacientes en los servicios, mayoritariamente no covid. Como consecuencia el impacto ahora el personal se sienten cansados y fatigados, les decir, agotados. El cambio de funciones, la prestación de atención y el bienestar del personal. El personal trató de aprender, sin embargo, en la segunda ola lo experimentado fue similar o peor aún, hubo muchos casos de COVID19. Es a partir de ello proponen incrementar el apoyo y fortalecer la capacidad resiliente a nivel de organización y sistema que respondan esas demandas y emergencias de la actualidad y las futuras.

Novas et al. (2022) en tres hospitales en un estado postraumático se identificó la prevalencia de sintomatología de ansiedad, estrés acorde al grado de exposición que estuvieron con de alcance prospectivo. La prevalencia de síntomas de ansiedad fue moderada a grave (27 %) con dificultad para dormir (73 %) y grado de estrés (36 %) y burnouts más bajos (19 %). Se verificó la relación entre puestos de mayor exposición y las variables de sintomatología. A través de la regresión logística, se explicó la relación, a mayor nivel de riesgo auto percibido mayor es la prevalencia sintomatológica psicológica (chi-cuadrado). En ese sentido, la autopercepción del riesgo es un factor determinístico de la presencia de sintomatologías psicológicas e independiente del nivel real de exposición.

Mashhood & Shahzadi (2022), analizaron el impacto del COVID19 en la motivación y el bienestar psicológico. Dieron a conocer que la pandemia de COVID-19 tiene un efecto adverso en la motivación por ansiedad (31 %), estrés (23 %) y depresión (27 %). Establecieron que la disminución de la motivación se asocia con el aumento de los niveles de estrés y depresión en el personal de salud que realiza funciones de COVID19 ($p < ,001$). Al adicionar los deberes en la pandemia de COVID-19, la motivación y el bienestar psicológico son severamente afectados.

Abullais et al. (2022) con su investigación determinó que el personal de salud que tuvo contacto cercano con casos confirmados de COVID19 experimentaron mayor estrés y ansiedad. El exponerse diariamente al paciente se relacionó con una ansiedad por estrés y una depresión significativa más altos.

Palomera-Chávez et al. (2021) analizaron comparativamente cinco países latinoamericanos los síntomas médicos asociados al COVID-19 en una muestra de 1184 participantes. El impacto del evento asociado a la covid19 fue determinístico para la presencia de síntomas depresivos, ansiosos y estrés; siendo la capacidad resiliente el predictor protector frente a estos síntomas. La respuesta psicológica fue diferente en cada país. Los autores recomendaron el desarrollo de políticas públicas orientadas a prevenir y promover la salud integral ante emergencias sanitarias. La capacidad resiliente fue amortiguador del impacto.

Tolsa & Malas (2021) a través de la revisión sistemática realizaron una síntesis del impacto psicológico, los factores de riesgo como de las intervenciones psicológicas publicadas en artículos acorde a criterios de inclusión y exigencia de calidad. Se reveló prevalencia de estrés (79 %), trastorno del sueño (71 %), síntomas ansiosos, depresivo y estrés, 50 %, 50.70 % y 19.10 % respectivamente. Esta prevalencia fue determinada por situaciones que corresponden a mayor riesgo, inicios de la covid19, ser personal de primera línea, escasos recursos de protección personal y escaso apoyo social. Se desarrolló estrategias de intervención temprana para resolver problemas inmediatos como la realización de terapia cognitiva-conductual y, acrecentar conductas de adaptación y habilidades para afrontar el estrés, así también, el establecer sistemas de apoyo social,

Sharma & Kumar (2021), evaluaron la prevalencia de sintomatología psicológicas y su relación con variables sociodemográficas y ocupacionales con médicos designados por COVID19 en toda la India del personal asistencial, presentaron síntomas de depresión (17.9 %), ansiedad general (18.7 %), agotamiento (26,5 %), gran carga de trabajo (30,3 %), ansiedad específica (25,4 %). El mayor número de casos es un riesgo común para presentar signos de ansiedad global y específica ($p < ,001$)., depresión por infección por COVID-19 ($p < ,001$), agotamiento ($p < ,001$) y mayor carga laboral ($p < ,001$). Es el caso del personal de primera línea, médicos y enfermeras que laboran en situaciones con gran número de casos de COVID19 tienen mayor riesgo de presentar resultados psicológicos adversos.

Garg et al. (2021) desarrollaron una investigación con el propósito de conocer los niveles de estrés percibido en médicos y determinar la relación del estrés con el tiempo que pasó en la sala, los médicos presentaron un estrés alto (62.4 %). Hubo una correlación positiva significativa entre el estrés percibido con las horas pasadas en la sala de COVID en una semana. Poco menos del 50 % de los médicos (bastante o frecuentemente) sienten nervios y presentaban estrés al sentirse enojados y fuera de control, estaban molestos por algo que sucedió inesperadamente y no alcanzaron el control de cosas trascendentales en sus vidas y no podían hacer frente a todas las cosas que tenía que hacer. Bastante o muy a menudo para casi un tercio de encuestados las dificultades se acumulaban tanto que no podían superarlas.

Wu et al. (2021) por su naturaleza de ocupación también los farmacéuticos en los hospitales fueron considerados también personal de alto riesgo de contraer enfermedades contagiosas que incluye a la COVID19. Los farmacéuticos poseyeron síntomas con características depresivas y de hostilidad durante el brote de COVID19. Cerca de un 60 % se quejó de estrés laboral.

Onofre (2021) en su investigación publicada en el vecino país de Ecuador, con el objetivo de determinar el grado de asociación entre el estrés y el desempeño laborales. Fue una investigación no experimental, transversal y correlacional. Los resultados de la medición arrojaron que no existe una asociación directa entre el

estrés laboral y el desempeño laboral. Estos estudios analizaron la incidencia de los episodios de shock en la salida de los exempleados y ex empleadas de la institución, y llegaron a la siguiente conclusión: "Los resultados del estudio dejaron explícito que vivir estrés es un paso previo a la elección de salir del trabajo, y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la institución son un factor en esta decisión"

Danet (2021), averiguó cómo el SARS-CoV-2 afectaba la salud mental de los trabajadores sanitarios de primera línea y compararlo con la salud mental de otros profesionales sanitarios en áreas no Covid. Esto se hizo a través de una revisión sistemática de la literatura científica. La revisión se realizó consultando las bases de datos PubMed, Scopus y Web of Science. Doce artículos fueron elegidos para la revisión. Los estudios cuantitativos realizados en Europa y los Estados Unidos encontraron que las personas tenían niveles moderados - altos de estrés, ansiedad, depresión, problemas para dormir y agotamiento.

Berges & Fernández (2021), con el propósito de investigar el costo mental que la actual pandemia del coronavirus (covid19) está cobrando a quienes trabajan en el sector salud y que sobre todo impacta sustancialmente en el desempeño de los trabajadores sanitarios. Fue un estudio transversal descriptivo con 1.150 trabajadores de la salud que fueron reclutados al azar como participantes. Se utilizó el modelo teórico diferencial semántico propuesto por Osgood para proporcionar una explicación tanto de las verificaciones como de los resultados. Los hallazgos indican que el personal de salud, en su conjunto, tiene la impresión de que no está bien protegido y se encuentra bajo estrés y ansiedad.

Pedroso & Izquierdo (2021), con el objetivo de determinar si los profesionales de la asistencia sanitaria que trabajan con pacientes diagnosticados con COVID-19 muestran síntomas de ansiedad y depresión. Estudio transversal descriptivo en el que participaron 61 profesionales y técnicos sanitarios que trabajaban directamente con pacientes COVID-19. El estudio se llevó a cabo como un estudio transversal descriptivo. La muerte del paciente fue la principal preocupación del 90,16% de los participantes, y el 60,66% de los participantes indicaron que los siete días constituían el período ideal de atención continua para los pacientes con COVID-19,

para prevenir la aparición de síntomas psicológicos. Los hallazgos sugieren que existen serios indicios de estrés y ansiedad en el personal como consecuencia de la elevada exposición a contagio.

Torres-Muñoz et al.(2020), estudiaron el impacto de las condiciones hospitalarias sobre la salud mental de trabajadores sanitarios que tuvieron a su cargo pacientes en el tiempo de pandemia. Detectaron riesgos y dilemas ético-morales que afectaron la salud mental incrementando su carga emocional. Experimentaron intensa ansiedad, incertidumbres, pérdidas de rutina y tradiciones, desencadenaron trastornos mentales, como depresivo, estrés postraumático e incluso idea de suicidio.

Pan et al., (2020) a través del meta-análisis, determinaron el nivel de ansiedad experimentado por el personal médico chino durante el brote de COVID-19. Se realizaron búsquedas en bases de datos para recopilar literatura sobre el nivel de ansiedad del personal médico chino durante la epidemia de COVID: CNKI, VIP, WanFang Data, SinoMed, PubMed, Cochrane, EMBASE, MEDLINE, Scopus y Google Scholar. Investigación cuyo enfoque fue mixto, de diseño no experimental. Los hallazgos revelaron que se incorporaron al estudio un total de siete publicaciones y 7.741 participantes. La puntuación de ansiedad de los médicos chinos durante la epidemia de COVID-19 fue significativamente más alta que la norma nacional en cada estudio, y la diferencia entre los dos fue estadísticamente significativa. Finalmente se concluye que durante el brote de COVID-19, la cantidad de profesionales médicos chinos han experimentado elevados índices de ansiedad en el trabajo como consecuencia de la actual coyuntura sanitaria que atraviesa el mundo.

Pappa et al. (2020), con revisión sistemática y meta-análisis realizaron un análisis sobre la prevalencia de afecciones de salud mental como depresión, ansiedad e insomnio entre los trabajadores de la salud durante el brote de Covid-19. Se realizó una búsqueda exhaustiva de las bases de datos de literatura hasta el 17 de abril de 2020. Participaron un total de 33,062 personas. Se realizaron 12 estudios para evaluar la ansiedad, lo que arrojó una prevalencia combinada del 23,2 por ciento, mientras que se realizaron 10 estudios para evaluar la depresión, lo que produjo una tasa de prevalencia del 22,8 por ciento. Un estudio de subgrupos indicó

diferencias de género y ocupación, con mujeres profesionales de la salud y enfermeras presentando mayores tasas de síntomas afectivos en comparación con los hombres profesionales de la salud y personal médico, respectivamente. En conclusión, se estimó que la prevalencia del insomnio era del 38,9 % en las cinco investigaciones. La evidencia preliminar sugiere que una proporción considerable de trabajadores de la salud están experimentando trastornos del estado de ánimo y del sueño durante este brote.

Zhang et al. (2020), cuya investigación consistió en determinar la tasa de prevalencia de enfermedades psicológicas en trabajadores médicos. El método consistió en reclutar miembros del personal médico en China que actuaban frente al Covid-19. Mediante el uso del software WeChat, se utilizó un cuestionario para recopilar datos demográficos y plantear preguntas de diseño propio sobre la epidemia de COVID-19, el insomnio, la depresión, la ansiedad y los síntomas relacionados con el estrés. El recuento final de todos los que participaron en la investigación fue de 1563 médicos. Según el Insomnia Severity Index , 564 de los participantes (36,1 por ciento) exhibieron síntomas de insomnio. Finalmente, según los hallazgos del estudio, más de un tercio del personal médico experimentó síntomas de insomnio durante el brote de COVID-19.

En el ámbito nacional se reportó a Ocas (2021), con el objetivo de determinar los niveles de estrés, ansiedad y depresión en el personal sanitario con el fin de mejorar el desempeño de este grupo impactado por la Covid-19. La metodología consistió en utilizar los formularios de Google para llevar a cabo una encuesta en línea, empleando el DASS-21 (Stress, Anxiety and Depression Scale) que consta de 21 preguntas. Los resultados reflejan que existe una fuerte sensación emocional (negativa) con respecto al estrés, ansiedad y depresión en este grupo sanitario que afecta su labor (desempeño) por temor al contagio.

Calla (2021), cuyo propósito de su estudio fue determinar el efecto que tiene la ansiedad en la capacidad de una persona para ejecutar su trabajo mientras la epidemia de COVID-19 azota el Hospital Militar. Tipo básico, y la muestra estuvo conformada por 118 profesionales administrativos y asistenciales. Los participantes respondieron a una escala de autoevaluación que contenía 20 ítems para la variable ansiedad y un cuestionario que contenía 31 ítems para la variable

desempeño laboral. Los resultados mostraron que entre los niveles de ansiedad obtenidos existió una prevalencia severa (41,5 por ciento), seguida de la ansiedad normal (33,9 por ciento), la ansiedad mínima moderada (22,9 por ciento) y la ansiedad de grado máximo (1,75 por ciento). De manera similar, el 72 por ciento de los encuestados informó un desempeño laboral deficiente, mientras que el 28 por ciento informó un nivel regular. Se determinó que los empleados del Hospital Militar Geriátrico no dejan que su miedo afecte su desempeño laboral.

Neyra (2021), con el objetivo de determinar si existe o no una conexión entre la salud mental de los trabajadores sanitarios de una IPRESS privada en Lima y su nivel de productividad. En términos de metodología de la investigación, fue una investigación cuantitativa, transversal y causal. Por la escasa muestra y por representatividad la población fue igual a la muestra. Según los resultados, que se obtuvieron de acuerdo con los objetivos, se descubrió que existe una relación directa y significativa de naturaleza moderada entre las dimensiones de la ansiedad, la depresión, estrés y el rendimiento laboral. En conclusión, se determinó que existe una correlación entre la salud mental y el rendimiento del recurso de salud humana que se empleó en un IPRESS en Lima durante el año 2021.

Una vez reportada la evidencia empírica, a continuación, se presenta todo el sustento teórico que permitirá esclarecer el panorama de la realidad problemática, la Teoría de la Acción Razonada (TRA) es un modelo de gran trascendencia en la literatura sobre el comportamiento individual y colectivo de los sujetos investigados que permite explicar el origen de los efectos psicológicos en el personal sanitario de primera línea como consecuencia de fenómenos (sociales, psicosociales, sanitarios, naturales, etc.) que afectan a las poblaciones. En el caso de las secuelas psicológicas provocadas por el Covid-19, es fundamental describir la severa influencia en la conducta del personal de salud como consecuencia de encuentros cotidianos con alto riesgo de exposición y contagio a este mortal virus.

Este modelo teórico se explica utilizando el vínculo entre creencia, actitud, intención y conducta. En particular, la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1980) identifica la intención conductual como el mejor indicador o predictor del comportamiento y considera dos tipos de variables determinantes o explicativas: la actitud hacia el comportamiento y la norma subjetiva (Ajzen, 1991).

La teoría enfatiza en la importancia de adaptar el comportamiento al contexto vivido (fenómeno) y experimentado por los sujetos involucrados; por lo tanto, en el campo de la salud para el personal sanitario de primera línea, que vive a diario esta dura realidad, vienen acumulando experiencias con jornadas laborales excesivas, cuidados de protección extrema y actividad emocional extenuante durante la jornada laboral; se enfrentan a la muerte todos los días; ingresan a áreas de cuidados intensivos con altas tasas de exposición y contagio además tienen que tratar con un gran número de pacientes gravemente enfermos (Infante y Grau, 2020). Estos hábitos repercuten negativamente en el comportamiento de los profesionales sanitarios.

Explica que la actitud hacia el comportamiento es la tendencia positiva o desfavorable hacia el desarrollo de una determinada conducta y es el resultado de las creencias del individuo con respecto a la realidad y su juicio sobre esas creencias (Fishbein y Ajzén, 1975). Queda claro que producto de la pandemia los trabajadores de salud de primera línea evidencian una predisposición negativa o desfavorable frente a la pandemia y que los han envuelto en nuevas creencias sobre esta mortal enfermedad. Creencias que coaccionan su participación para afrontarla.

Esclarece que la norma subjetiva se basa en las percepciones del individuo sobre lo que otras personas incluidos familiares, amigos y compañeros de trabajo, piensan sobre su comportamiento (Fishbein y Ajzen, 1973). El personal de salud evitó el contagio con la finalidad de no poner en riesgo a su familia, amigos, compañeros de trabajo, y su entorno de convivencia más cercano. Es precisamente su entorno quien jugó un papel determinante en el comportamiento del individuo, ya que las opiniones negativas sobre la alta exposición al riesgo de contagio y la lucha contra la muerte de pacientes e incluso del mismo personal de atención primaria hizo que se envuelvan en estadios de estrés, ansiedad y depresión (Patiña et al, 2020).

El análisis de los efectos psicosociales ante la Covid19 se centró en la gestión operativa del riesgo, definida como la ejecución de actividades para preparar a la sociedad (en todo contexto incluido el emocional) y a sus instituciones para dar una respuesta adecuada ante la eventualidad de producirse un fenómeno capaz de

desencadenar una emergencia de masas o un desastre (Robles, 2020; Montes et al., 2021).

La gestión del riesgo es una intervención destinada a modificar las condiciones generadoras de riesgo, con el fin de reducir los niveles de este (Wang et al., 2020) minimizándolos hasta donde sea posible. Bajo esta consigna, con el advenimiento del sars Cov – II el personal sanitario de primera línea se encuentra sumamente en riesgo y altamente expuesto al contagio; lo cual agrava la situación de desastre y caos en la atención primaria, por ello se requiere actuar de inmediato para mitigar en un futuro los efectos psicológicos motivados por pandemias como es el caso del covid, en este grupo de combatientes de la salud (Montes-Berges et al., 2021).

Involucra al conjunto de acciones destinadas a la gestión de la emergencia y a la reconstrucción postemergencia, dentro de una perspectiva de reducción del riesgo (Pillajo Pillajo, 2021). En ese sentido la gestión operativa de riesgo ante efectos psicológicos es una herramienta para la toma de decisiones que ayuda a identificar de modo sistemático los riesgos y beneficios, y la mejor forma de actuación frente a situaciones similares de pandemias a futuro. (Robles-Sánchez, 2020; Terrero & Luis, 2018). Es decir, conjunto de actividades destinadas a gestionar las consecuencias desencadenadas en la emergencia hospitalaria de la covid19 donde las entidades hospitalarias modifiquen las condiciones generadoras del riesgo, reconociendo afectaciones psicológicas y ámbitos de actuación de riesgo.

Los efectos psicológicos, definido como etiquetas usadas en la descripción de los automatismos del cerebro frente a diversas situaciones concretas a consecuencias de sesgos del pensamiento o prejuicio que poseen los trabajadores de salud para la configuración de acciones de intervención a raíz de la pandemia (Álvarez et al., 2020; Gutiérrez et al., 2009).

Situaciones que refrendan la necesidad de contar con el apoyo de profesionales altamente especializados y les orienten a enfrentar los trastornos mentales y psicológicos a través de un abordaje integral y mitigar los efectos y daños permanentes en la salud mental originados por el coronavirus (Pérez et al., 2020) y apoyar en el desarrollo de intervención para restablecer en los trabajadores su equilibrio biológico, psíquico y social (Álvarez et al., 2020).

Resulta evidente la necesidad de contar con políticas de salud mental con una orientación preventiva para ser implementada antes, durante y post epidemias, las cuales deben diseñarse con la participación y liderazgo de profesionales especializados en salud mental en casos de desastre, identificando los grupos de riesgo e implementado las acciones pertinentes en la prevención de los efectos psicológicos ante crisis pandémicas (Medina & Jaramillo-Valverde, 2021; Erquicia et al., 2020). Un Estado que protege (Montes-Berges & Ortúñez, 2021) y planifica estratégicamente políticas de salud pública (Benítez-Saña, 2021) con programas de intervención, prevención (Urzúa et al., 2020), seguimiento, vigilancia y control (Ramacciotti & Rayez, 2020) ante las pandemias (Richaud et al., 2020; Fuentes, 2020) para disminuir el impacto de la pandemia y gestionar el riesgo de sus efectos.

Las afectaciones psicológicas del personal sanitario (Erquicia et al., 2020; Silva-Costa et al., 2022; Ayuque, 2022; Martínez et al., 2020; Rosero & Beltrán, 2021; Obando et al. 2020; Guamán, 2022; Andrades-Tobar et al., 2021; Mejía, et al., 2020; García-Iglesias et al., 2020; Santamaría et al., 2021; Guillen, 2021; Danet, 2021; Burneo-Ramírez & Runzer-Colmenares, 2021; Tolsa & Malas, 2021; Campos-De La Cruz et al., 2021; Namcela, et al., 2022; Zarazu, et al., 2021; Adata & Martínez, 2022), se evaluaron en concordancia con sus indicadores psicológicos tales como, la depresión, ansiedad y estrés (DASS 21).

Teniendo en cuenta que el contexto de pandemia y el modelo de gestión de riesgos, se producen efectos psicológicos en los trabajadores de salud, los que impactan en el desempeño laboral, destacando: (1). Estrés laboral: El estrés ocupacional son las respuestas físicas y emocionales perjudiciales que surgen cuando se exceden las demandas laborales. Esta noción se confunde frecuentemente con el desafío, sin embargo, no son lo mismo. Es un tipo de estrés relacionado con el lugar de trabajo que puede ser intermitente o persistente (Cavanaugh et al., 2000). (2). Ansiedad: Cuando se analiza desde una perspectiva patológica, se distingue por una autonomía relativa, la ausencia de una causa externa o interna discernible, la intensidad, la duración y el comportamiento asociados a la imagen clínica. Las alteraciones pueden verse a nivel cognitivo, así como a nivel físico, neurológico y, por último, conductual (Salin, 1997). (3). Depresión: El decaído estado de ánimo y los sentimientos de melancolía son características de la depresión, que también se

acompaña de una amplia gama de anomalías conductuales, de salud mental y cognitivas. La enfermedad mental es una de las causas más comunes de atención psiquiátrica ambulatoria y discapacidad en la población general (Ramírez & Cantero, 2009).

La segunda dimensión, ámbitos de actuación, definida como el conjunto de actividades para prevenir y mitigar factores de riesgos laboral provenientes por las afectaciones de la covid19. Operativamente, en aspectos, tales como: Medio ambiente y equipo de trabajo en la cual Huamán (2021), señala que esta dimensión permite identificar ciertas condiciones relacionadas con el clima de trabajo y el nivel de interrelación emocional entre los colaboradores de la organización. Es precisamente que durante la pandemia el clima de trabajo sufrió afectaciones como consecuencia de los elevados niveles de estrés derivados por los factores psicosociales que trajo consigo esta enfermedad.

Seguido por la carga de trabajo, que permite determinar la cantidad de tiempo y la cantidad de labores asignadas para desarrollar una labor de exigencia (Tomalá, 2021). El ritmo de trabajo y horario de trabajo: condiciones de trabajo que involucran el nivel de intensidad en el trabajo y el respeto por los horarios dentro de la faena laboral y que deben ser respetados para salvaguardar la integridad emocional del personal frente al desempeño de sus actividades laborales (Ibadango, 2022; Tomalá (2021).

En cuarto lugar, violencia y acoso de cualquier tipo: esta manifestación permite identificar ciertas conductas que pueden ser expresadas de diversas maneras, ya sean verbales, físicas, o de otra índole. Estas conductas afectan el normal funcionamiento de los colaboradores en sus respectivos puestos de trabajo y los envuelven en estados emocionales con serias repercusiones hacia su comportamiento, que incluso afectan su desempeño (Ibadango, 2022; Tomalá, 2021). Seguido por, equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: vivir una vida laboral extenuante podría conllevar a afectar la vida familiar y todo como consecuencia que los colaboradores no poseen la capacidad de distinguir entre lo personal y familiar, poniendo en riesgo las relaciones en el hogar. Justo en pandemia la situación sanitaria ha ocasionado severos cambios en los horarios de

trabajo del personal de salud que los ha llevado a afrontar extenuantes jornadas de trabajo e incluso incesantes (Tomalá, 2021).

Sexto, seguridad en el empleo, comprende las condiciones que permiten garantizar la estabilidad laboral de los colaboradores brindándoles condiciones adecuadas para un correcto desempeño de sus actividades. La seguridad no solo representa la permanencia en la labor, sino, brindarle al trabajador las herramientas necesarias para garantizar un correcto desempeño de su trabajo. En estado de emergencia sanitaria, los centros de salud pugnaron por brindarle el equipamiento necesario, así como la estabilidad laboral a los responsables de la salud, como parte de la motivación al poner en riesgo diariamente su vida (Enríquez, 2021).

Séptimo, liderazgo en la gestión, como la capacidad relacionada con las habilidades directivas de quienes gobiernan equipos de trabajo y que permiten desarrollar una labor diferenciada en comparación con diferentes grupos. Se involucran habilidades para organizar adecuadamente las labores de los subordinados y en pandemia la capacidad para brindar directrices que sean cumplidas al pie de la letra para no poner el riesgo el ambiente de salubridad que existen en los centros de salud primarios (Ibadango, 2022; Tomalá, 2021).

Octavo, comunicación, información: capacidades de todo el personal sanitario que involucra una buena comunicación para asegurar el estricto cumplimiento de las disposiciones sanitarias impartidas por el ministerio de salud u organismos competentes para mitigar los efectos de la pandemia. Es necesario que la comunicación fluya por los canales adecuados para que el personal se mantenga actualizado y consciente de las consecuencias derivadas de esta enfermedad mortal (Anglada, 2022, Quiroga, 2021).

Noveno, promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia (Curiel & José, 2022); y apoyo social (Sevillano-Triguero & Estrada-Arráez, 2022): los riesgos propios del Covid.19 han afectado la salud mental y emocional de los trabajadores de la salud, por ello es necesario trabajar en la salud psicológica de los empleados para afectarlos positivamente y enseñarles a afrontar la realidad de esta enfermedad. En cuanto al apoyo social, representa el grado de compromiso de las instituciones sanitarias para colaborar con su personal de salud que involucre incluso prestaciones familiares.

El profesional de la salud en el contexto de las pandemias no debe ser visto sólo como un recurso capaz de cuidar y velar por la salud de sus enfermos, es pertinente reconocer que también es un ser humano frágil y vulnerable al que es necesario garantizar su seguridad, la cual debe ser gestionada a través de un modelo de intervención para prevenir y mitigar riesgos (Gutiérrez et al., 2020).

Con respecto a la variable dependiente, desempeño laboral es importante precisar que el rendimiento en el trabajo abarca cualquier comportamiento o acción que sea pertinente para los objetivos de la organización; sin embargo, su principal concentración está en los comportamientos de los empleados en lugar de centrarse en los resultados (Benjumea, 2016). En base a esta definición, queda claro que el desempeño laboral está ligado al comportamiento de los individuos en sus respectivos puestos de trabajo en la cual se evalúa sus habilidades y competencias.

Bohlander et., (2018) sostienen que estos talentos pueden ser evaluados por el contratista para determinar las habilidades y destrezas de los trabajadores en relación con los requerimientos de la empresa para ellos. Mientras que Arbaiza (2016) considera que el desempeño laboral es todo aquello que pueda ser evaluado mediante instrumentos estándar, donde sea capaz de calificar las actividades de los trabajadores, para luego hacer recomendaciones de progreso con el fin de impulsar el crecimiento de cada trabajador en particular.

Según las conceptualizaciones brindadas por estos reconocidos teóricos, el desempeño laboral es un riguroso proceso de evaluación, que permite conocer cuáles son las habilidades y capacidades del talento humano que labora en las organizaciones. Esta evaluación comprende una serie de mecanismos cuyo fin permite identificar al personal idóneo para desempeñar una labor específica y muchas veces especializada.

Dentro de los elementos del desempeño de un trabajador se destaca que cuando los gerentes obtienen una evaluación de los miembros de su equipo, pueden ver sus fortalezas, debilidades y potencial de crecimiento. En el mundo actual, es fundamental comprender las métricas mediante las cuales se puede evaluar a los empleados por sus contribuciones a una empresa (Bohlander, 2018).

Bohlander (2018) menciona que se ha tenido en cuenta los siguientes factores de medición del desempeño: (1). Evaluación del desempeño: Para mostrar a los

colaboradores que se trata de optimizar el trabajo, los directores utilizan los resultados de una técnica en la que evalúan el desempeño de los colaboradores en base a las atribuciones de sus cargos. Las revisiones anuales o semestrales de este tipo son comunes, dependiendo de los requerimientos de la empresa. (2). Administración del desempeño: La gestión del desempeño se basa en un proceso mediante el cual las organizaciones crean un entorno de trabajo en el que sus empleados pueden trabajar lo mejor que puedan, tanto mental como físicamente, para lograr los objetivos de la empresa. entidad.

Según Arbaiza (2016), existen varios métodos para clasificar las capacidades laborales, y estos métodos tienen una tendencia a cambiar dependiendo de los objetivos por los que se desea medir en las evaluaciones de desempeño. Como resultado, se tienen en cuenta las siguientes dimensiones: (1). Las competencias en el desempeño: están obviamente centradas en el cómputo de impactos, junto con la organización y dedicación por parte de los trabajadores. (2). La competencia de servicio: se puede definir como la provisión de dirección a los clientes en forma de empatía con el propósito de la mejora continua. (3). Competencias de la organización: y esto incluye el poder de sugestión, así como lo que se conoce como construcción de interacciones.

Las habilidades personales incluyen características como la seguridad en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa y la autonomía, entre otras.

El modelo teórico que respalda la variable es referido por Campbell, esta teoría señala que el desempeño está compuesto por acciones y formas de comportarse del talento humano y que contribuyen al cumplimiento de las metas que se han trazado para las organizaciones de acuerdo con su nivel de éxito.

El desempeño laboral, según lo definido por Campbell et al. (1990) consiste en acciones y comportamientos destacados, exhibidos por un empleado, y son estas acciones y comportamientos los responsables de impulsar el crecimiento de las empresas a través del cumplimiento exitoso de los objetivos establecidos por las organizaciones.

Pedraza et al. (2010) llegan a una conclusión similar, afirmando que el éxito del desempeño depende de un conjunto de rasgos que se demuestran a través del comportamiento. Por ello, Milkovich y Boudreau (1994) parten del supuesto de que

se considera desempeño laboral a una serie de características individuales, tales como: las cualidades, habilidades, destrezas y necesidades que interactúan en el trabajo y en la organización.

En la misma línea, Palmar et al., (2014) mencionan que es la respuesta al cumplimiento de la labor pendiente, adecuadamente adaptada a sus demandas y requerimientos de la organización. Palací (2005) compara el desempeño laboral con un valor esperado para la organización en términos de los numerosos eventos de comportamiento del colaborador que se desempeña en un período de tiempo determinado. Este concepto es similar a cómo se ve el desempeño laboral como un valor esperado para la empresa. Según Pedraza et al. (2010), estos comportamientos pueden ser individuales o colectivos en diferentes momentos, lo que contribuirá a la eficiencia general del negocio.

Campbell (1993) y su teoría sobre el comportamiento de los empleados en sus puestos de trabajo a lo cual se le conoce como desempeño laboral, propone 3 dimensiones de medicación; entre las que destacan: (1). Desempeño de la tarea: El desempeño de tareas se refiere a la ejecución de los deberes y responsabilidades de un puesto de acuerdo con las habilidades y conocimientos que están contenidos en las tareas que se establecen para cada puesto y que contribuyen a la organización de manera directa o indirecta. El desempeño de tareas se refiere al cumplimiento de los deberes y obligaciones asociados con un determinado trabajo (Murphy, 1990). Como resultado, contribuye, directa o indirectamente, a las principales funciones tecnológicas de la organización (Borman & Motowidlo, 1993). En general, las actividades técnicas se pueden dividir en dos tipos distintos de comportamientos. El primer tipo de comportamiento está asociado con el procedimiento de convertir los recursos de una organización en sus productos o servicios, mientras que el segundo tipo de comportamiento identifica las actividades que sirven como sistema de soporte para el núcleo técnico de la organización (Koopmans et al., 2011).

Comportamiento contraproducente: Entendidos como actos voluntarios que perjudican a las organizaciones, pero benefician a los trabajadores. Omar (2010) define este tipo de comportamientos como actos voluntarios que dañan a las

organizaciones y a los individuos, suponen una amenaza para la organización y sus empleados (Omar, 2010).

Desempeño contextual: El desempeño contextual se refiere a las actividades espontáneas e individuales de una persona que van más allá de lo que se espera en su trabajo. Podsakoff et al. (1993) describen el desempeño contextual como actividades que son espontáneas y ocasionadas por la buena preparación del recurso humano, y estos comportamientos van más allá de lo que se requiere de ellos para su trabajo.

III. METODOLOGÍA

Tras la revisión teórica que otorga sustento a este estudio (evidencia empírica), resultó necesario determinar el tipo y diseño de investigación, por ello, fue conveniente aclarar la metodología que permitió abordar las variables involucradas.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Investigación Aplicada: Se trató de una investigación aplicada - proyectiva, porque se buscó resolver un problema concreto en base a conocimientos ya establecidos (Hurtado de Barrera, 2010). Proyectiva porque el estudio presentó una propuesta para solucionar el problema en referencia (Hurtado de Barrera, 2010).

Diseño de la investigación

Diseño no experimental: En la medida que no se realizó ninguna manipulación deliberada de las variables; al contrario, solo se observaron los fenómenos en su entorno natural.

Transversal: La investigación especificó una determinada población y realizó un corte en un periodo específico de tiempo, por tales motivos el estudio presenta serios signos de ser transversal.

Descriptivo-Correlacional: En la segunda etapa correspondió aplicar un coeficiente de correlación que permitió determinar el grado de asociación entre las variables propuestas (Coeficiente de Spearman), por ello se trató de un estudio correlacional.

Proyectiva: Porque el estudio presentó una propuesta para solucionar el problema en referencia (Hurtado de Barrera, 2010).

3.2 Variables y operacionalización

Efectos psicológicos basado en la gestión operativa del riesgo (Variable independiente y cualitativa ordinal)

Definición conceptual: Conjunto de actividades destinadas a gestionar las consecuencias desencadenadas en la emergencia hospitalaria de la covid19 donde las entidades hospitalarias modifican las condiciones generadoras del riesgo

gestionando los efectos de esa emergencia y restauración post-emergencia centrada en un enfoque reduccionista del riesgo.

Definición operacional: Los efectos psicológicos basado en la gestión operativa del riesgo se divide en 2 dimensiones:

- Gestión de efectos psicológicos: Caracterización de una serie de reacciones provocadas por sucesos de diversa índole que conllevan a afectar el comportamiento de las personas en determinadas circunstancias. Compuesta por los siguientes indicadores: Depresión, ansiedad y estrés.
- Gestión de ámbitos de actuación de la gestión de riesgos: Acciones destinadas a combatir los efectos ocasionados por alguna anomalía que pulula en el entorno y que es capaz de generar caos e incertidumbre en la población. Compuesta por los siguientes indicadores: medio ambiente y equipo de trabajo, carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo, violencia y acoso, equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, seguridad en el empleo, liderazgo en la gestión, comunicación, información y formación, promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia, apoyo social, apoyo psicológico.
- Escala de medición propuesta: Ordinal.

Desempeño Laboral (Variable dependiente y cuantitativa ordinal)

Definición conceptual: Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Definición operacional: el desempeño laboral, se encuentra conformado por las siguientes dimensiones:

- Desempeño de tareas: El desempeño de tareas se refiere a la ejecución de los deberes y responsabilidades de un puesto de acuerdo con las habilidades y conocimientos que están contenidos en las tareas que se establecen para cada puesto y que contribuyen a la organización de

manera directa o indirecta. Dimensiones: Capacidad de toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de resoluciones de problemas, Conocimientos profesionales y técnicos, Productividad

- Desempeño contextual: Se refiere a las actividades espontáneas e individuales de una persona que van más allá de lo que se espera en su trabajo. Dimensiones: Orientación a objetivos y resultados Iniciativa, Compromiso con la organización, Colaboración y cooperación con los compañeros, Compartir y transmitir conocimientos.
- Desempeño organizacional: Entendidos como actos voluntarios que perjudican a las organizaciones, pero benefician a los trabajadores. Omar (2010) define este tipo de comportamientos como actos voluntarios que dañan a las organizaciones y a los individuos, suponen una amenaza para la organización y sus empleados. Dimensiones: mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, ritmo voluntario eficiente del trabajo.
- Escala de medición propuesta: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

En relación con la población, estuvo conformada por 221 trabajadores asistenciales que vienen laborando de manera presencial en cuatro establecimientos de salud del primer nivel, a quienes se les aplicará los instrumentos correspondientes: C.S. Tacala (61 trabajadores), CS. Pachitea (52 trabajadores), CS. El indio (54 trabajadores) y C.S. Santa Julia (56 trabajadores).

Criterios de inclusión

- Personal asistencial que acepta voluntariamente participar en condición de encuestado.
- Personal asistencial que labora en los establecimientos de primer nivel de Piura

Criterios de exclusión

- Personal de salud que trabaje de manera remota en el establecimiento de salud de primer nivel de Piura.
- Personal de salud que labora en el área administrativa de los establecimientos de salud de Piura.
- Personal de salud de licencia, vacaciones o licencia por comorbilidad.

Muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra, se tomó en cuenta la población de cada establecimiento de salud y la fórmula del muestreo no probabilístico. En el estudio se incluyen 196 colaboradores asistenciales.

Muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Las técnicas para la recolección de datos son las encuestas y los instrumentos los cuestionarios; se utilizó un cuestionario para cada variable, los que previamente han pasado las pruebas de validez y confiabilidad. También se utilizó la técnica la encuesta y como instrumento, cuestionario, con el fin de recoger información sobre la gestión de riesgos.

Instrumentos de recolección de datos

La gestión operativa, evaluado a través de cuestionario, midiendo la variable independiente con dos dimensiones, gestión del riesgo de consecuencias o prevalencia psicológica y gestión del riesgo de ámbitos de actuación. Ver anexos correspondientes a la ficha técnica de cada instrumento.

El segundo instrumento corresponde al desempeño laboral, y está compuesto por 3 dimensiones debidamente valoradas a través de la escala multidimensional de likert (1-5) que busca primordialmente conocer el ritmo de desempeño de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo y con estos hallazgos establecer propuestas de mejora continua hacia la organización estudiada. Los valores de la

escala van 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces si (4) casi Siempre (5) siempre. Ver anexos correspondientes a la ficha técnica de cada instrumento.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos realizados para la aplicación de los instrumentos utilizan las siguientes actividades:

- El proceso se inicia con la presentación de una solicitud a los directores de los establecimientos de salud elegidos, dando a conocer la necesidad de realizar la investigación y alcanzar los objetivos de este y a la vez solicitar la correspondiente autorización para aplicar los instrumentos previamente diseñados y aprobados como parte de la presente investigación.
- Los instrumentos por utilizar son DAS21 para determinar los efectos psicológicos y Cuestionario de Desempeño Laboral para su correspondiente evaluación.
- Posteriormente se coordinará con los expertos seleccionados para programar una entrevista semiestructurada donde se recoja la información relacionada con los ámbitos de intervención de la gestión de Riesgos que permitan mitigar los efectos del COVID-19 en el personal de salud.

3.6 Métodos de análisis de datos

El procesamiento de la información se realizará haciendo uso del software estadístico SPSS versión 25,0, tomando como insumo la base de datos de los resultados obtenidos en el programa Excel.

A partir de los resultados encontrados se elaboraron tablas de distribución que permitieron realizar un mejor análisis de los resultados.

Para efectos del análisis estadístico se calcularon las frecuencias absolutas y relativa de los eventos relevantes y los cruces de datos correspondientes que permitan efectuar mejores conclusiones. Así mismo, se elaborará el análisis inferencial a través la prueba de bondad de ajuste Chi Cuadrado con 0.05 de nivel de significancia

3.7 Aspectos éticos

Los principios que rigieron este estudio, se derivaron del código de ética de la Universidad César Vallejo, destacando:

- Autonomía: Los participantes no recibieron ningún tipo de influencia por parte del encuestador u otros participantes.
- No maleficencia: Fue necesario respetar los derechos fundamentales de la persona para poder someterlo al escrutinio de esta investigación.
- Consentimiento informado: Los participantes fueron informados de manera clara acerca de la investigación en la cual está participando.
- Justicia: Los resultados de la investigación fueron puestos a disposición de los participantes.
- Privacidad: Se informó a los encuestados acerca de su participación anónima en la aplicación de los instrumentos.
- Confidencialidad: La información referida por el personal de salud no fue revelada, y solo se utilizó con fines de investigación.

IV. RESULTADO

Previo al cumplimiento de los objetivos propuestos por esta investigación, se consideró necesario evaluar independientemente cada una de las variables estudiadas, cuyos resultados se exponen a continuación:

Tabla 1

Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos según dimensión en establecimientos de salud. Piura, 2022

Variable / Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Gestión de riesgo hacia la depresión	86.2	10.7	3.1
Gestión de riesgo hacia la ansiedad	83.2	10.2	6.6
Gestión de riesgo hacia el estrés	78.1	14.8	7.1
Gestión de riesgo ante ámbitos de acción	30.1	63.3	6.6
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos	79.6	18.9	1.5

Fuente:

El resultado expuesto en la tabla 1, según el 79.6% de encuestados, la gestión operativa del riesgo para afrontar situaciones de vulnerabilidad o inesperadas ante los efectos por la covid19 fue considerada, Gestión Baja. Similar calificación lo atribuyeron a la gestión de riesgo respecto a situaciones de ansiedad, depresión y estrés fueron ubicados también en nivel Bajo según el 86.2 %, 83.2 % y 78.1 % respectivamente. Mayor avance se denotó en la gestión de riesgos respecto a ámbitos de acción, al situarlo entre niveles Medio-Bajo (93.4 %).

Tabla 2

Características de la gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas

Características	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.	51.0	35.7	0	11.2	2.0
Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.	56.6	30.6	0	9.2	3.6
El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores	75.5	15.3	0	6.6	2.6
El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos	75.5	17.3	0	4.6	2.6
La motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo	63.8	23.5	0	10.2	2.6
la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos	61.2	31.1	0	5.1	2.6
La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones	43.9	34.2	0	14.8	7.1
Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón	56.1	28.6	0	9.2	6.1
Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo	62.2	24.0	0	10.2	3.6
La seguridad ocupacional favoreció la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo	58.2	27.0	0	11.2	3.6
Hubo acciones de gestión en el hospital para mitigar el temblor de manos y sensación de ahogo	69.4	15.3	0	11.7	3.6
Se desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad	54.1	30.1	0	13.3	2.6
Las acciones activas mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid	64.3	25.0	0	7.1	3.6
Se activaron acciones de capacitación y formación por medidas de mitigación al riesgo asociado a los desastres	57.7	26.0	0	13.3	3.1
Los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico	46.9	35.2	0	13.3	4.6
Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico	39.8	43.9	0	11.7	4.6
La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones que los hizo sentir tranquilidad	37.2	44.9	0	14.3	3.6
Las acciones de gestión implantadas fomentaron habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis	27.6	48.0	0	18.9	5.6
Se gestionaron acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos	39.8	39.8	0	15.3	5.1
El gasto de energías por los trabajadores en forma permanente es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica	37.8	41.8	0	14.3	6.1
El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones	55.1	33.7	0	9.7	1.5
Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas	7.1	19.4	37.2	27.6	8.7
En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).	10.7	23.5	35.2	20.9	9.7

En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.	1.0	5.6	10.7	12.2	70.4
Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.	13.8	14.8	31.6	22.4	17.3
Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.	14.8	23.0	34.2	18.4	9.7
Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.	7.7	23.5	35.7	22.4	10.7
Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).	10.2	21.9	31.6	22.4	13.8
Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.	19.4	12.8	34.2	26.5	7.1
Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.	57.7	17.9	15.8	5.6	3.1
Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad	70.9	9.2	11.7	5.6	2.6

La tabla 2, refleja los resultados obtenidos respecto a la gestión de riesgos ante la depresión. Pues según el 93 %, 92 % y 91 % Nunca o Casi nunca: La organización fomentó en los trabajadores valores compartidos; la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos, El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores; un 87% de trabajadores coincidieron igualmente al responder Nunca y Casi nunca: Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas, La motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo y Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican, y un 78 % enfatizan Nunca o Casi nunca: La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.

Sobre la gestión de riesgos ante la ansiedad, según el 89 % y 86 % dieron similar respuesta, Nunca o Casi nunca Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid y Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo. No menos importante, según el 78% de encuestados acentuaron Nunca o Casi nunca La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.

También se presentan los porcentajes de respuestas asentidas por los trabajadores en Nunca o Casi nunca en contenidos de ítems que evalúan la gestión de riesgo

hacia el estrés: El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones (89 %); Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico (84 %); La quietud de los trabajadores están asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos (82 %) y no menos importancia que le da un 80 % de encuestados cuando manifiestan Nunca Casi Nunca El gasto de energías por los trabajadores en forma permanente es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica y En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.

Tabla 3

Desempeño laboral según dimensiones en establecimientos de salud. Piura, 2022

Variable / Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Desempeño de tareas	4.1	17.3	78.6
Desempeño contextual	3.6	14.8	81.6
Desempeño organizacional	12.8	84.2	3.1
Desempeño laboral	2.6	44.4	53.1

Fuente:

El resultado mostrado en la tabla 3, según el 97.4 % de encuestados, su desempeño laboral es Medio - Alto. Similares ubicaciones atribuyeron los trabajadores en relación con las dimensiones, desempeño de tareas (95.9 %) y contextual (96.4 %). Menor logro denotó el desempeño organizacional cuando los encuestados lo situaron en nivel Medio (84.2 %).

Tabla 4

Características del desempeño laboral

Características	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?	4.1	3.6	14.8	43.4	34.2
¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?	3.1	1.5	11.7	35.2	48.5
¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?	3.1	3.1	14.3	42.3	37.2
¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?	2.6	2.0	9.2	45.4	40.8
¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?	2.6	0.0	11.2	29.1	57.1
¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?	2.6	1.0	6.6	33.7	56.1
¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?	14.8	14.8	31.6	23.0	15.8
¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?	3.1	3.6	13.8	42.3	37.2
¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?	2.6	4.1	10.7	39.8	42.9
¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?	2.6	2.0	7.1	35.7	52.6
¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?	2.0	1.0	6.6	21.9	68.4
¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?	2.0	1.5	8.7	41.3	46.4
¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?	2.0	1.0	25.0	42.3	29.6
¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?	1.5	1.5	8.7	36.2	52.0
¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?	2.0	1.5	5.6	28.1	62.8
¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?	3.1	0.0	6.6	34.2	56.1
¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?	2.6	1.5	9.2	39.8	46.9
¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?	27.6	15.3	24.0	17.3	15.8
¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?	4.1	1.5	14.3	41.3	38.8
¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?	3.1	1.0	7.1	32.1	56.6
¿Siente cansancio frecuentemente dentro de su labor jornada de trabajo?	25.0	27.6	30.6	12.8	4.1
¿Su atención y servicio es lo mismo para todos sus pacientes?	2.6	2.0	4.1	26.0	65.3
¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado?	3.6	4.1	31.6	37.2	23.5
¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo?	41.8	35.7	13.3	6.6	2.6

¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización?	86.2	3.6	2.0	4.6	3.6
¿Es usted organizado y cumple con la entrega de trabajo en el tiempo establecido?	4.6	3.6	6.1	26.0	59.7
¿Realiza actividades propias y ajenas?	77.0	7.1	5.6	6.6	3.6
¿Usted frecuentemente presenta excusas para no asistir a su jornada de trabajo?	88.8	4.6	3.1	1.5	2.0

La tabla 4, muestra la caracterización del desempeño laboral en función a sus dimensiones. Respecto al desempeño de tareas, los encuestados manifestaron Nunca o Casi nunca o A veces a la pregunta: ¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua? (61 %). En relación con la dimensión desempeño contextual los trabajadores asintieron las respuestas Nunca o Casi nunca o A veces a la pregunta: ¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño? Y acerca con la dimensión desempeño organizacional, las respuestas Nunca o Casi nunca o A veces: a las preguntas ¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo? (19.9 %), ¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización? (86.2 %), ¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo? (77.5 %), y Casi siempre o Siempre a la pregunta ¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado? (60.7 %).

Sobre el análisis ligado a las hipótesis, el resultado obtenido de la aplicación de la prueba de Normalidad Kolmogorov – Smirnov (en anexo --) todos los valores Sig. tanto de variables y dimensiones son menores a ,05 por lo que se determinó que la distribución de los datos no sigue una distribución Normal. Se aplicó pruebas no paramétricas relacionado a la Regresión logística ordinal (Chi cuadrado, Wald y coeficiente Nagelkerke).

Hipótesis General:

H_i: El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya aquellas características de la gestión de riesgo con mayor poder predictivo permitiría configurar una propuesta de gestión riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores

H₀: El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya aquellas características de la gestión de riesgo con mayor poder predictivo no permitiría

configurar una propuesta de gestión riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste global

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	309.825			
Final	120.164	189.661	103	0.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 5, los resultados de la prueba chi cuadrado de ajuste de un modelo global, muestra evidencia estadística de un valor Sig. = ,000 < ,05. Se rechaza la hipótesis nula: el modelo no es adecuado tan solo con una constante. Es decir, la gestión de riesgos ante efectos psicológicos del COVID19 incrementa el ajuste de características regresores propias de la gestión de riesgos de forma significativa respecto a un modelo con tan solo con una constante ($\chi^2 = 189,664$). Así mismo implica la dependencia del desempeño laboral en función a la gestión de riesgos ante efectos psicológicos por la COVID19.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste a los datos

	Chi-Cuadrado	df	Sig.
Pearson	303.848	287	0.236
Devianza	120.164	287	1.000

Función de enlace: Logit.

Del análisis del resultado de la aplicación de la prueba chi cuadrado en la tabla 6 de bondad de ajuste del modelo de adecuación de los datos (Gestión de riesgos ante los efectos psicológicos por la COVID19), se visualizan valores Sig. de ,236 y 1,000 ambos superiores al nivel de significancia estándar ($p=,05$). Se aceptó la hipótesis nula; es decir, las características propias de gestión de riesgos ante

efectos psicológicos frente al COVID19 se ajustaron y conformaron el modelo regresor.

Tabla 7

Pseudo cuadrado de la explicación de la influencia de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos frente al COVID

Cox and Snell	0.620
Nagelkerke	0.781
McFadden	0.612

Función de enlace: Logit.

El resultado que muestra la tabla 7, de acuerdo con el coeficiente Nagelkerke, existe evidencia predictiva del modelo configurado en un 78.1 % por características propias de consecuencias psicológicas (depresión, ansiedad y estrés) como de ámbitos de acción frente al COVID19. Arrojaron dos modelos con características determinísticas siguientes:

Depresión:

Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas [1: Nunca]

El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos [1: Nunca]

La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones [1: Nunca]

Ansiedad:

Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo [2; 1: Casi nunca; Nunca]

La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad [2; 1: Casi nunca; Nunca]

Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid [2; 1: Casi nunca; Nunca]

El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente [1: Nunca]

El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones [1: Nunca]

Ámbito de acción:

Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron [2: Casi nunca].

Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida [2; 1: Casi nunca; Nunca].

Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19 [2; 1: Casi nunca; Nunca].

Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad [2; 1: Casi nunca; Nunca]

Tabla 8

Estimación de parámetros del modelo explicativo del desempeño laboral a partir de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos frente al COVID

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Umbral	[Desempeño laboral= 1: BAJO]	-36.011	9.043	15.857	1	0.000	-53.735	-18.287
	[Desempeño laboral= 2: MEDIO]	-23.400	6.862	11.630	1	0.001	-36.849	-9.951
Ubicación	[D5=1: Nunca]	24.011	10.631	5.101	1	0.024	3.175	44.847
	[D17=1: Nunca]	26.672	10.022	7.083	1	0.008	7.029	46.314
	[D13=1: Nunca]	-19.450	8.934	4.740	1	0.029	-36.960	-1.940
	[A4=2: Casi nunca]	-47.657	16.627	8.216	1	0.004	-80.245	-15.069
	[A4=1: Nunca]	-49.795	17.196	8.385	1	0.004	-83.499	-16.091
	[A9=2: Casi nunca]	34.410	12.393	7.709	1	0.005	10.120	58.699
	[A9=1: Nunca]	35.423	13.025	7.396	1	0.007	9.894	60.951
	[A15=2: Casi nunca]	16.649	8.003	4.327	1	0.038	0.963	32.335
	[A15=1: Nunca]	40.851	12.380	10.888	1	0.001	16.586	65.116
	[E8=1: Nunca]	29.825	10.086	8.744	1	0.003	10.057	49.593
	[E14=1: Nunca]	31.017	14.504	4.574	1	0.032	2.591	59.444
	[A27=1: Nunca]	-16.998	2.460	47.757	1	0.000	-21.819	-12.177
	[A27=2: Casi nunca]	-18.031	3.015	35.758	1	0.000	-23.940	-12.121
	[A26=2: Casi nunca]	-10.304	4.440	5.386	1	0.020	-19.006	-1.602
[A30=1: Nunca]	12.824	6.341	4.090	1	0.043	0.395	25.253	
[A30=2: Casi nunca]	13.414	6.504	4.254	1	0.039	0.666	26.162	
[A31=1: Nunca]	-20.482	8.478	5.837	1	0.016	-37.098	-3.867	
[A31=2: Casi nunca]	-20.314	8.653	5.511	1	0.019	-37.275	-3.354	

Función de enlace: Logit.

Nota: [D5=1: Nunca] Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas; [D17=1: Nunca] El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos; [D13=1: Nunca] La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones; [A4=2; 1: Casi nunca; Nunca] Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo; [A9=2; 1: Casi nunca; Nunca] La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad; [A15=2; 1: Casi nunca; Nunca] Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid; [E8=1: Nunca] El gasto de energías por los trabajadores en forma permanente es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica; [E14=1: Nunca] El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones; [A27=1; 2: Nunca; Casi nunca] Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida; [A26=2: Casi nunca] Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron; [A30=1; 2: Nunca; Casi nunca] Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19; [A31=1; 2: Nunca; Casi nunca] Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad

Los datos que se exponen en la tabla 8 detalla las características regresores ingresantes en la configuración de dos modelos funcionales teóricos predictivos de gestión de riesgos ante los efectos psicológicos en los trabajadores de instituciones de salud por la COVID19 que explican el desempeño laboral 1: Bajo; 2: Medio

El primer modelo construido por características regresores propias de la gestión de riesgo relacionado con la depresión, ansiedad, estrés y ámbitos de acción que determinaron un desempeño laboral BAJO: Depresión, [D5=1: Nunca], [D17=1: Nunca] y [D13=1: Nunca] con valores wald de 5.101, 7.083 y 4.740 ($p < ,05$); ansiedad, [A4=1: Nunca], [A9=1: Nunca] y [A15=Nunca] con valores wald de 8.385, 7.396 y 10.888 ($p < ,05$); en razón a estrés [E8=1: Nunca] y [E14=1: Nunca] con valores wald de 8.744 y 4.574 ($p < ,05$); y en relación a los ámbitos de acción, [A27=1: Nunca], [A30=1: Nunca] y [A31=1: Nunca] con valores wald de 47.757, 4.090 y 5.837 y $p < ,05$ respectivamente.

Desempeño laboral $B_{\text{Bajo}} = - 36.011 + 24.011$ Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas [1: Nunca] + 26.672 El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos[1: Nunca] -19.450 La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones[1: Nunca] - 49.795 Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo[1: Nunca] + 35.423 La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad [1: Nunca] + 40.851 Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid[1: Nunca] + 29.825 El gasto de energías por los trabajadores en forma permanente es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica [1: Nunca] + 31.017 El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones[1: Nunca] - 16.998 Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida[1; Nunca] + 12.824 Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19[1; Nunca] - 20.482 Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad[1; Nunca].

Segundo modelo, las características regresores propias de la gestión de riesgo relacionado con la depresión, ansiedad, estrés y ámbitos de acción que

determinaron un desempeño laboral MEDIO: ansiedad, [A4=2: Casi nunca], [A9=2: Casi nunca] y [A15=2: Casi nunca] con valores wald de 8.216, 7.709 y 4.327 ($p < ,05$); en razón a los ámbitos de acción, [A27=2: Casi nunca], [A26=2: Casi nunca], [A30=2: Casi nunca] y [A31=2: Casi nunca] con valores wald de 35.758, 5.386, 4.254 y 5.511 y $p < ,05$ respectivamente.

Desempeño laboral MEDIO = -23.400 - 47.657 Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo [2: Casi nunca] + 34.410 La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad [2: Casi nunca] + 16.649 Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid [2: Casi nunca] - 18.031 Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida [2: Casi nunca] -10.304 Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron [2: Casi nunca], + 13.414 Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19 [2: Casi nunca] - 20.314 Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad [2: Casi nunca]

V. DISCUSIÓN

En los centros asistenciales de primer nivel en Piura, Tacalá, Pachitea, El Indio y Santa Julia cuentan con personal de primera línea que informaron haber vivido momentos de angustia y miedo, de contraer el virus y contagiar a sus seres queridos, o fallecer a consecuencia de la infección. Otros, informaron que no pueden conciliar el sueño por las repercusiones que pueden sufrir como consecuencia de desarrollar la enfermedad. Estos impactos incluyen agonía, preocupación, desesperación y tensión, que evidentemente vienen afectando el desempeño de los trabajadores asistenciales en sus respectivos puestos de trabajo.

Es en esa misma la gestión operativa del riesgo (tabla 1) fue catalogado como gestión en nivel bajo (79.6 %), con gestión de afrontamiento a efectos psicológicos por la covid19, depresivos (86.2 %), ansiosos (83.2 %) y estrés (78.1 %) con niveles Bajo de gestión, y el riesgo ante ámbitos de acción en nivel Medio (63.3 %).

Datos que se confirman, con las conclusiones del estudio de Torres-Muñoz et al. (2020), personal de la salud experimentaron ansiedad intensa, estrés, fatiga por compasión, angustia moral, incertidumbre, pérdida de rutinas y tradiciones, con propensión al desencadenamiento de trastornos mentales, depresión, estrés postraumático fueron relacionados con situaciones de mayor riesgo y pertenencia a grupos poblacionales más susceptibles (Tolsa & Malas, 2021).

Trabajadores con incipiente desarrollo de capacidades de afrontamiento desatendidos emocionalmente, con mayor prevalencia en síntomas de ansiedad, depresión y estrés agudo en un 71,6 %, 60,3 % y 14,5 % respectivamente, motivaron con continuar la identificación de los riesgos y mitigar malestares emocionales (Erquicia et al., 2020; Jiménez-López et al., 2021).

En veintisiete estados y siete territorios de la unión de la India; hubo prevalencia de casos depresivos, ansiedad general, agotamiento, gran carga de trabajo y ansiedad específica (Sharma & Kumar, 2021), coincidiendo con lo indicado por Danet Danet (2021), en el mundo occidental además, niveles variados de estrés,

trastorno del sueño e insomnio, producto de una revisión sistemática. E inclusive estrés postraumático y burnout (Novas et al., 2022).

El cuadro depresivo del personal de primera línea (tabla 2) fue igualmente, consecuencia de una baja gestión operativa del riesgo psicológico en los centros de salud, los colaboradores de hospitales se quejaban por su insatisfacción del apoyo que brindaron estas instituciones, no fomentaron valores compartidos organizacionales, no incrementaron sentimientos positivos que son deseados en la vida de los trabajadores, ni redujeron los negativos, no hubo apoyo para tomar iniciativas e incrementar el entusiasmo, o para reducir su tristeza y depresión. Reducción del elevado estado ansioso y pánico colectivo al no prever planes de acción de mitigación del riesgo, de problemas de respiración por carga de trabajo, el temblor de manos y de la sensación de ahogo y contrarrestar, además, la inseguridad y pánico.

Resultado asentido por Huancolo Castro (2021), En alto riesgo el personal de primera línea etiquetó sus exigencias psicológicas (76.50 %), el trabajo activo y posibilidades de desarrollo (82.50 %), la doble presencia (46 %), mientras, compensaciones (26.50 %) fue catalogada, bajo riesgo. Para, Guevara Del Pozo et al. (2022) la existencia de casos de ansiedad baja en los nosocomios no significa restar su importancia de oportunidad y vigilancia. Los trabajadores con mayor contacto cercano con pacientes infectados tuvieron mayor miedo (García-Reyna et al., 2022).

Respecto al estado de estrés (tabla 2), el entorno laboral no les apoyó en la continuación de acciones, se sintieron inseguros respecto al apoyo otorgado no fue de la talla del bienestar psicológico solicitado, ni al gasto de energías porque nunca se cumplió los protocolos de cumplimiento de seguridad de la salud y no causar daños físico ni psicológico en el personal.

Eventos demostrado por (Garg et al., 2021), en un hospital al norte de la India se encontraron médicos con prevalencia de estrés percibido. Hubo afectación en su salud mental, síntomas relacionados con depresión, ansiedad y agotamiento (Zhang et al., 2020; Danet, 2021), problemas para dormir (Danet, 2021; Pappa et al., 2020), estado de ánimo (Pappa et al., 2020), e insomnio (Garg et al., 2021;

Zhang et al., 2020) Costo mental que impactó fuertemente en sus desempeños (Berges & Fernández, 2021) al no estar bien protegidos y por la elevada exposición a contagiarse (Pedroso & Izquierdo, 2021; Pan et al., 2020; Ocas, 2021), coyuntura sanitaria que atravesó el mundo.

Sobre la gestión del riesgo en ámbitos de acción (tabla 2), y a pesar de la fuerte situación que experimentaron cotidianamente el personal de primera línea, Nunca recibieron apoyo psicológico para afrontar mejor esa realidad, ni recibieron apoyo social por su extenuante labor, y la comunicación e información no fue fluida. Solo a veces, se sintieron seguros con las medidas y equipamiento brindado.

Hechos, confirmado por Raraz-Vidal et al. (2021), el personal de salud cuya labor fue superior a 12 horas, recibió sólo 52 % de EPP por día de trabajo y 40 % casi nunca recibieron mascarillas. Según Calla Choque & Roque Contreras (2021) en el Hospital Militar Geriátrico, trabajadores con prevalencia severa y de grado máximo de ansiedad, un 72 % con desempeño deficiente y 28 % regular, a pesar de ello, no dejaron que su miedo afectase más su desempeño laboral.

Relación de eventos confirmado por Flores Maqui & Muñoz López (2021), al encontrar asociación significativa entre horas de trabajo en áreas COVID y síndrome de Burnout. Y Novas et al. (2022), desarrolló modelos de regresión logística confirmando la relación entre puestos de mayor exposición y variables de sintomatología.

Al inicio y durante la pandemia en las organizaciones de salud a nivel mundial, en Reino Unido muchas experiencias de vida impactaron a largo plazo, estas experiencias y preocupaciones sirvieron para efectuar cambios tanto funcionales como de prestación del servicio y bienestar del personal. No obstante, después de la primera ola, se continuó experimentando situaciones similares o peores (Borek et al., 2022), la entrega de recursos de protección personal no fue el apropiado para el tipo de exposición ante la COVID19 (Naranjo Pérez & Rosales Terán, 2022) y sobre la exposición diaria del personal asistencial con los pacientes se relacionaron con los altos niveles de ansiedad, estrés y depresión (Abullais et al.,2022).

El desempeño laboral, fue catalogado como Medio (44.4 %) Alto (53.1 %) y respecto al desempeño de tareas (78.6 %) y desempeño contextual (81.6 %) son Altos. Mientras, el desempeño organizacional (84.2 %) catalogado en nivel Medio (tabla 3 y 4). Es decir, los centros hospitalarios de Piura nunca o casi nunca ¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua? (61 %). En relación con la dimensión desempeño contextual los trabajadores asintieron sobre respuestas Nunca o Casi nunca o A veces a la pregunta: ¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño? (66.9 %) Y con respecto al desempeño organizacional, las respuestas Nunca o Casi nunca o A veces a las preguntas ¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo? (19.9 %), ¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización? (86.2 %), ¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo? (77.5 %), y Casi siempre o Siempre a la pregunta ¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado? (60.7 %).

Datos confirmado por Amaya, & Conde (2010) y Aamodt (2010) citados por Bautista Cuello et al. (2020) con frecuencia en las organizaciones se mide el desempeño laboral observando conductas y comportamientos en el cumplimiento de sus funciones. Sin tener en cuenta estas instituciones, la optimización de las capacidades de su personal, y contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y del entorno. Este malestar fue de tal tamaño, por falta de apoyo, de tiempo, y por el gran temor que asumían ellos sobre la probabilidad a ser intervenidos sin desearlo (Jiménez-López et al., 2021).

Romate & Rajkumar (2022), el personal de primera línea que trabajó en hospitales gubernamentales de la región de Hong Kong experimentó desafíos relacionados con el trabajo, los escasos recursos, los problemas de comunicación, de violencia por parte de la sociedad. Evidenciaron agotamiento físico y psicológico, en especial por exceso de funciones asignadas por la escasez de recursos y mano de obra, angustias psicológicas, impotencia y culpas. El personal asistencial buscó apoyo en los servicios de asesoramiento, demostrando la fuerte necesidad psicológica en ellos. (Chaudhry et al., 2022).

Existe evidencia predictiva en un 78.1 % del modelo configurado (tablas 5, 6 y 7) de características propias de prevalencias psicológicas (depresión, ansiedad y estrés) y de ámbitos de acción frente al COVID19. Se reconocieron variables (tabla 8) regresores, la desafortunada gestión del riesgo para mitigar síntomas depresivos, falta de apoyo para tomar iniciativas, no se fomentaron valores compartidos, ni se atenuaron los síntomas depresivos ni tristezas. En sintomatología ansiosa, no se atendió la sobre explotación de carga de trabajo, ni se planearon estrategias de protección respiratoria, o para contrapesar el pánico e inseguridad individual como colectiva. En sintomatología del estrés, el alto desgaste de energía de los empleados no fue alineado con los protocolos de seguridad física y psicológica, y falta de observancia del entorno laboral por las autoridades no permitió que los trabajadores continúen con sus acciones.

Al aplicar regresión logística se asegura la validación de modelos de predicción, porque permiten conocer las variables determinísticas para el diseño de una propuesta para mejorar el desempeño laboral postpandemia basado en la evidencia (Padilla-Ospina et al., 2020) modificar las condiciones psicológicas que generó el riesgo de salud mental y reducir sus niveles (Montes-Berges & Ortúñez Fernández, 2021; Pillajo Pillajo, 2021; Wang et al., 2020; Zhang et al., 2021) En ese sentido la gestión operativa del riesgo herramienta que permitió reconocer las afectaciones psicológicas y ámbitos de actuación de riesgo. (Robles-Sánchez, 2020; Terrero & Luis, 2018; Álvarez et al., 2020; Gutiérrez et al., 2009; Jacobsson et al., 2022).

Reafirmadas, por el hallazgo de Mashhood & Shahzadi (2022), la disminución de la motivación se relaciona con el aumento de los niveles de estrés y depresión en el personal que realiza funciones de COVID19 ($p < ,001$). La violencia en el personal de la salud les produjo lesiones físicas, ello se relacionó con la reducción del bienestar y predisposición hacia su labor (Díaz-Victoria, 2020). La edad se relacionó con labor de atención a pacientes COVID19 con tendencia negativa, mientras con las horas pasadas en la sala, tendencia positiva (Garg et al., 2021), mientras el personal pasaba más tiempo con los pacientes sufría mayor estrés.

Sobre esas condiciones, todo el personal tuvo que aplacar la angustia de pacientes y realizaron intervenciones psicológicas sin saber cómo mitigar la angustia en ellos

y el suyo propio. El personal también solicitó apoyo, no las recibió por la falta de tiempo y temor a ser intervenido involuntariamente (Jiménez-López et al., 2021).

Hechos, ratificado por Sharma & Kumar (2021), en veintisiete estados y siete territorios de la unión de la India, el mayor número de casos a cargo fue el factor de riesgo común para la prevalencia de ansiedad general y específica por infección, depresión, cansancio e incremento de trabajo ($p < ,001$).

Otros, la incertidumbre e inestabilidad del ambiente de trabajo, derivados por el incesante cambio de protocolos de trabajo y el temor a contraer la infección fueron los causales de un estrés alto toda vez que tuvieron además, lidiar con excesiva carga de pacientes, informaron también los autores, que el personal asistencial no tuvo tiempo para concentrarse en su propia salud física y mental (Chaudhry et al., 2022), el agotamiento se presentó como el determinante más fuerte de los síntomas de salud mental (Rapisarda et al., 2022).

Contrariamente, con los resultados obtenidos en el Ecuador, Onofre (2021), la negación de la relación del estrés con el desempeño laboral, mientras Neyra (2021) si corrobora la relación directa moderada entre prevalencia para la ansiedad, la depresión y estrés con el rendimiento laboral.

Es necesario mencionar las diferentes medidas que han existido, propuestas para gestionar los cambios, según Rapisarda et al. (2022), adaptar los cambios a un nuevo diseño de trabajo en función de la carga de trabajo y tareas, enfocándose en un nuevo rol organizacional, el apoyo de la organización en el bienestar del trabajador en este entorno complejo.

Otro aspecto vinculado al modelo son los ámbitos de acción, el personal se sintió inseguro de las medidas y equipamiento entregado, por la poca fluidez de comunicación e información, y apoyo social y psicológico a pesar de su extenuante labor frente al Covid-19. El personal médico no contó con los espacios de salud y comunicación, ni el entorno físico fue adaptado a su trabajo (Sevillano-Triguero & Estrada-Arráez, 2022). No es una disculpa de los hechos agravantes que vivieron el personal en mención, sin embargo, la realidad expresa de las instituciones de salud con una gerencia sujeta a estrés y acompañado de un carente sistema de

salud, obstaculizaron la capacidad para hacer ajustes y los cambios adecuados, la falta de recursos y apoyo que solicitaban para afrontar al estrés debido a la COVID19. El requerimiento de apoyo de salud mental no tuvo respuesta a pesar de su exigencia a los empleadores, el tener la organización mayor compromiso con la labor que realizaban y abordar sus necesidades de salud mental (Chaudhry et al., 2022)

La falta de apoyo administrativo desarrollaron en ellos sentimientos de abandono, descuido e impotencia por la indefensión para contrarrestar acciones violentistas provocado por los mismos pacientes (Díaz-Victoria, 2020), vulneración psicológica y física de los trabajadores potenciaron de forma significativa la aparición de síntomas psicológicos. Palomera-Chávez et al. (2021) en el ámbito hospitalario chileno, elementos predictores más comunes, la edad, prevalencia psicológica, impacto del evento y la capacidad resiliente. Asintieron la relación, a mayor impacto del evento, mayor son los niveles de depresión, ansiedad y estrés.

Propuestas como tales como, establecimiento de estrategias de prevención y minimización de enfermedades (Silva et al., 2020). Detección precoz de consecuencias negativas para la salud mental (González-Rodríguez & Labad, 2020). Protección y salud de los trabajadores sanitarios (Díaz-Victoria, 2020). fortalecer las habilidades de manejo del estrés (Torres-Muñoz et al., 2020).

Equipamiento de la atención primaria y cambios profundos (Ramírez et al., 2021), desarrollo de capacidad de liderazgo, políticas de educación, salud, empleo y género (Federico et al., 2021), atención multidisciplinar centrada en la persona y más allá de la enfermedad (De Caneva et al., 2020), envío de Información a profesionales en videos (Arias & Tabuenca, 2021), estrategias de atención remota (Jiménez-López et al., 2021), intervenciones basadas en estrategias de intervención temprana, de resolución de problemas inmediatos y terapias cognitivo-conductual (Tolsa & Malas, 2021), mejorar su identidad profesional aumentando sus salarios (Wu et al., 2021). Videoconferencia e intervenciones virtuales individuales para médicos especialistas (Oviedo Lugo et al., 2021). idear mecanismos para su gestión eficaz (Sharma & Kumar, 2021).

Rediseño del trabajo en términos de carga de trabajo, apoyo organizacional en el bienestar de los trabajadores durante un entorno tan complejo (Rapisarda et al., 2022), promover el bienestar mental en el personal (Novas et al., 2022), estrategias de afrontamiento (Chaudhry et al., 2022), mejora del sistema a todo el personal del hospital (Daly et al., 2022), estrategias de afrontamiento adaptativas (Romate & Rajkumar, 2022), programa de apoyo a la formación psicológica (Abullais et al., 2022), desarrollar resiliencia y adoptar estrategias de afrontamiento rápido (Chaudhry et al., 2022), coincide y menciona, fortalecimiento de la resiliencia del sistema de salud permitiría dar respuesta a demandas y emergencias tanto en la actualidad como en un futuro (Borek et al., 2022).

VI. CONCLUSIONES

O₁: En los centros asistenciales de primer nivel en Piura, Tacalá, Pachitea, El Indio y Santa Julia cuentan con personal de primera línea que informaron haber vivido momentos de angustia y miedo, de contraer el virus y contagiar a sus seres queridos, o fallecer a consecuencia de la infección, la gestión operativa de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura fue catalogado como gestión en nivel bajo (79.6 %), con una gestión para el afrontamiento de los efectos psicológicos por la covid19, depresivos (86.2 %), ansiosos (83.2 %) y estrés (78.1 %) en nivel Bajo, y respecto al riesgo en ámbitos de acción, en nivel Medio (63.3 %).

O₂: El desempeño laboral etiquetado nivel Medio (44.4 %) - Alto (53.1 %), con puntuaciones predominantes clasificados en un nivel medio al desempeño organizacional (84.2 %) en mejor ubicación, el desempeño de tareas (78.6 %) y contextual (81.6 %) en nivel Altos. Se conoció que en los centros hospitalarios de Piura nunca o casi nunca incentivan al personal a través de capacitaciones. el personal no es capaz de realizar más actividades que las desarrolladas por sus compañeros, no llegan puntual a su centro laboral, y casi siempre - siempre estuvieron fatigados durante la jornada laboral del COVID19.

O₃: Existió evidencia estadística (Prueba chi cuadrado y coeficiente Nagelkerke) de la explicación en un 78.1 % de la influencia de la gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura.

O₄: El modelo funcional teórico que incluye características propias de prevalencias psicológicas (depresión, ansiedad y estrés) y de ámbitos de acción frente al COVID19, cuando en gestión del riesgo para mitigar síntomas depresivos, hubo falta de apoyo para tomar iniciativas, no se fomentaron valores compartidos, ni se atenuaron los síntomas depresivos ni tristezas. En sintomatología ansiosa, por la sobre explotación de carga de trabajo, la desprotección respiratoria, o por no saber contrapesar el pánico, la inseguridad individual como colectiva. En sintomatología del estrés, el alto desgaste de energía de los empleados no alineado con los protocolos de seguridad física y psicológica, y falta de observancia del entorno

laboral por las autoridades no permite que los trabajadores continúen con sus acciones; y con respecto a la gestión del riesgo en los ámbitos de acción, el personal se sintió inseguro de las medidas y equipamiento entregado, poca fluidez de comunicación e información, y apoyo social y psicológico a pesar de su extenuante labor frente al Covid-19.

O₅: Se logro configurar una propuesta de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral a través de un Plan de mitigación ante efectos psicológicos del COVID-19 buscando la implementación de un conjunto de actividades donde participarán los trabajadores del I nivel de atención en Piura desarrollando un conjunto de estrategias organizacionales y personales como desarrollo de habilidades y competencias que permitan fortalecer su autoestima, valores e incorporar mecanismo de precaución y prevención ante las enfermedades infecto contagiosas. pretende fortalecer las actividades institucionales y las actividades individuales internas que impacten de forma positiva en las decisiones de la Gestión Operativa del Riesgo ante la pandemia de COVID-19, lo contrario, daría origen a contar con personal asistencial de primera línea, desprotegidos, lábiles e inestables para cumplir con sus funciones. Los contenidos a tratar: Comunicación, información y formación, como el desarrollo de contenidos refrenes a apoyo social y psicológico.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de los centros de salud de Piura desarrollar la propuesta de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 para mejorar el desempeño laboral
2. Implementar el Plan de mitigación ante efectos psicológicos del COVID-19 compuesto de un conjunto de actividades donde participarán los trabajadores y autoridades de los centros de salud de I nivel de atención en Piura.
3. Desarrollar un conjunto de estrategias organizacionales para desarrollar habilidades y competencias que permitan fortalecer su autoestima, valores e incorporar mecanismo de precaución y prevención ante las enfermedades infectocontagiosas.
4. Fortalecer las actividades institucionales y las actividades individuales internas que impacten de forma positiva en las decisiones de la Gestión Operativa del Riesgo ante la pandemia de COVID-19.

VIII. PROPUESTA

PLAN DE MITIGACIÓN ANTE EFECTOS PSICOLOGICOS DEL COVID-19 A TRAVES DE LA COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN, APOYO SOCIAL Y PSICOLOGICO

1. Descripción de la propuesta

1.1 Tipo de propuesta: Se trata de una propuesta de Desarrollo que busca generar solución a los problemas identificados como resultados de la investigación. Proponiendo medidas, intervenciones o actividades de reduzcan o mitiguen los efectos ocasionados por el problema en estudio.

1.2 Denominación de la propuesta: Plan de intervención para disminuir los efectos psicológicos del COVID-19, fortaleciendo las capacidades y habilidades para una mejor respuesta emocional ante las injurias provocadas por la pandemia en el personal asistencial en los establecimientos de salud del I nivel de Piura, 2022

1.3 Descripción general

El Plan de Intervención buscar implementar un conjunto de actividades que permitan disminuir o mitigar los efectos psicológicos del COVID 19 en los trabajadores del I nivel de atención en Piura y evitar un similar impacto en futuros eventos similares, desarrollando un conjunto de estrategias organizacionales y personales como desarrollo de habilidades y competencias que permitan fortalecer su autoestima, valores e incorporar mecanismo de precaución y prevención ante las enfermedades infecto contagiosas

El Plan pretende fortalecer las actividades institucionales y las actividades individuales internas que impacten positivamente en las decisiones de la Gestión Operativa del Riesgo ante la pandemia de COVID-19, su no aplicación daría origen a contar con el personal asistencial de primera línea, desprotegidos, lábiles e inestables para cumplir con sus funciones que permitan un adecuado Desempeño Laboral.

De acuerdo con los resultados de la investigación se tiene un diagnostico luego de aplicar el cuestionario DASS 21, integrado con las preguntas de ámbito de intervención y el cuestionario de Desempeño Laboral durante la pandemia, identificando los nuevos retos a implementar en el contexto del trabajo.

El Plan de Intervención se sustenta en un marco teórico acerca de gestión operativa del riesgo en sus dimensiones consecuencias psicológicas del COVID-19, gestión del riesgo en el ámbito de acción, y desempeño laboral.

Con las actividades planificadas, en el Plan, Comunicación, información y formación, poyo social y apoyo psicológico se fortalecerá los factores organizacionales y los factores personales para evitar los signos y síntomas asociados a la depresión, ansiedad y estrés, procurando mejorar los valores y autoestima del personal asistencial para que se logre un impacto positivo ante la presencia de eventos futuros de pandemia.

Todas estas líneas de intervención serán contextualizadas de acuerdo con los datos de afiliación del personal asistencial, con el objetivo de diseñar estrategias para mitigar los efectos psicológicos del COVID-19, con el fin que no afecte sus capacidades y competencias evitando efectos negativos en su desempeño laboral.

Ante la desinformación de las personas y el aumento de noticias inexactas relacionadas con el COVID-19, resulta nociva para la salud mental y el bienestar de las personas. La falsedad de muchas noticias puede aumentar los perjuicios y discriminación de las personas, además ante la duda que se generan acerca de la veracidad de la información se genera confusión, lo que impide la adopción de acciones de prevención apropiadas, exponiendo a la población en asumir comportamientos que pueden poner en riesgo peligro su salud.

En la actualidad es posible hacer uso de un conjunto de instrumentos o herramientas para asegurar una adecuada comunicación, de la misma forma alcanzar información y formación en el momento más oportuno, como el correo electrónico, mensaje de texto, Whatsapp web, manuales y boletines informativos, video llamadas, reuniones virtuales por zoom, meet o aplicaciones exclusivas para empleados que laboran en forma no presencial.

2. Fundamento de la propuesta.

El esquema del Plan de Intervención se ha elaborado teniendo en cuenta el objetivo general de la presente investigación: Diseñar un Modelo de Gestión del Riesgo ante los efectos psicológicos del COVID-19 que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura.

Este Plan busca reducir o mitigar los efectos psicológicos del Personal Asistencial en los establecimientos de salud del primer Nivel en Piura, priorizando aquellos elementos identificados por los propios trabajadores, como resultado de la aplicación de los instrumentos aplicados en la investigación con el propósito de mejorar el desempeño del personal de salud durante eventos catastróficos como es el caso de la Pandemia de COVID.

Los resultados de la investigación muestran que el personal de salud del primer nivel de atención en Piura fue afectado con Depresión en un 31.6%, con Ansiedad en 38.8% y Estrés 28.6%. Los problemas más significativos respecto la dimensión de depresión se identifican con las siguientes preguntas: Sentí que valía muy poco como persona y Me sentí triste y deprimido. De lado de la ansiedad los resultados mas significativos se refieren a las preguntas: Se me hizo difícil respirar, Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo y Sentí que estaba al punto de pánico. Finalmente, respecto al Estrés las preguntas con mayor significancia estadística son: He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía y No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo.

Cuando se interrogo a los participantes sobre los ámbitos de actuación que debe contener un plan de intervención sobre la mitigación o reducción de los efectos psicológicos los resultados muestran la nula intervención de la organización en los siguientes rubros: i) Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo), ii) Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.y iii) Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad.

Estos nos permiten identificar las líneas de intervención a proponer actividades de mejora: a) Comunicación, información y formación, b) Apoyo social y c) Apoyo psicológico como ejes o lineamientos que deben contener un Plan de Intervención para la mitigación de los efectos psicológicos en el personal asistencial en los tiempos del COVID-19. En el siguiente esquema se muestran estas interrelaciones

VARIABLES	DIMENSION	PREGUNTA	VARIABLE
EFFECTOS PSICOLOGICOS →	DEPRESION	Sentí que valía muy poco como persona	AMBITO DE ACTUACION ← <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación, información y formación, • Apoyo social • Apoyo psicológico
		Me sentí triste y deprimido.	
	ANSIEDAD	Se me hizo difícil respirar	
		Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	
		Sentí que estaba al punto de pánico.	
	ESTRES	He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía.	
		No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo.	

Fuente (elaboración propia)

3. Justificación:

La presente propuesta nace ante la necesidad de implementar mecanismos que nos permitan mitigar los efectos psicológicos del COVID-19 que han impactado de manera directa en el personal asistencial de los establecimientos del primer nivel en la ciudad de Piura, en quienes se ha visto afectado su desempeño laboral ante la presencia de síntomas de depresión, ansiedad, y estrés, además de tener otras manifestaciones psicológicas como temor, pánico, labilidad emocional, insomnio, tristeza, palpitaciones, sudoración y temblor de manos entre otros. Eventos que generan situaciones hostiles o desfavorables que deben ser enfrentados por el personal de salud desde su autoestima y capacidad emocional y cognitiva, previniendo de esta manera un bajo desempeño laboral.

Esta problemática hace necesario contar con espacios compartidos entre el personal sanitario para concientizar y reforzar técnicas de soporte psicológico que conlleven a evitar las interferencias en el desarrollo de sus funciones laborales.

El contar con una adecuada salud mental del personal sanitario, beneficia indirectamente a la población demandante de los servicios de salud, pues tendrán una mejor atención, de mejor calidad con resultados positivos.

Por lo tanto, la propuesta que se presenta en los siguientes párrafos tiene como propósito por un lado el mejorar la salud mental de los trabajadores y dotarlos de herramientas que le permitan prevenir los efectos psicológicos ocasionados por los

impactos negativo que ocasiona la pandemia de COVID-19. Otro de los aspectos es el rol que juegan las organizaciones sanitarias en generar e implementar estrategias de apoyo social y psicológico en su personal asistencial previniendo la ocurrencia de efectos adversos en el contexto de una pandemia. Se estima que al tomar las medidas pertinentes para la mitigación de los efectos psicológicos del COVID-19, el personal muestre mayores fortalezas para continuar cumpliendo sus actividades y evitar el deterioro de su desempeño laboral lo cual asegura una eficiente atención a la población que requiere una prestación sanitaria.

La implementación de estas acciones va a permitir reducir los casos de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores de primera línea evitando de esta manera el absentismo laboral, desmotivación en el trabajo, afectación familiar y desequilibrio en su desempeño laboral. Todos estos elementos tienen un correlato económico que impacta en el normal desempeño de las organizaciones prestadoras de servicios de salud.

4. Propósito

4.1 Objetivo general y específico:

4.1.1. Objetivo General

Mitigar o reducir los efectos psicológicos (depresión, ansiedad y estrés) del COVID-19 en el personal asistencial del primer nivel de atención.

4.1.2. Objetivos Específicos

- Elaborar y proponer las actividades y productos de las intervenciones en las áreas de comunicación, información y formación que permitan mitigar los efectos psicológicos del COVID-19.
- Diseñar y proponer las actividades y productos en las intervenciones de apoyo social que permitan reducir los efectos psicológicos del COVID-19.
- Implementar actividades y productos de apoyo psicológico que permitan disminuir la presencia de la depresión, ansiedad y estrés ocasionados por el COVID-19.

4.2 Misión y Visión.

4.2.1. Misión

Fortalecer las capacidades, competencias y habilidades del personal asistencial del primer nivel de atención de Piura para enfrentar a través de intervenciones sanitarias, sociales y psicológicas, el control de los efectos en la salud mental y evitar su impacto negativo en el desempeño laboral en las organizaciones prestadoras de servicios de salud.

4.2.2. Visión

Contar con trabajadores de salud, fortalecidos, concientizados y preparados emocionalmente para afrontar los efectos de la salud mental y conscientes del rol importante que desempeñan en el contexto de la pandemia del COVID-19, comprometidos con prevenir, tratar, curar y rehabilitar a la población afectada con la enfermedad del coronavirus y de futuros eventos similares.

4.3 Metas por cada etapa

El Plan de intervención propone metas en tres componentes:

- **Componente 1: *Ámbito de intervención en comunicación, información y formación***: mejorar e implementar las estrategias para una adecuada comunicación en el contexto de pandemia, mejorando los mecanismos de información apropiados para el personal de la salud, y la formación en nuevas competencias, habilidades y destrezas para mitigar los efectos adversos de la pandemia.
- **Componente 2: *Ámbito de intervención en Apoyo social*** que incluye un conjunto de componentes como el apoyo emocional, medidas de estímulo y reconocimiento, asesoramiento e información para resolver problemas, apoyo de sus compañeros de trabajo, jefes y familiares.
- **Componente 3: *Ámbito de intervención en Apoyo Psicológico***, brindar este tipo de apoyo en los centros laborales, contribuye a un mejor manejo de la depresión, ansiedad y estrés, lo cual ayuda a una pronta recuperación del personal de salud.

4.4 Resultados concretos que se espera alcanzar:

- Desarrollar capacidades, competencias y habilidades en el personal de salud para afrontar de manera apropiada los riesgos y efectos psicológicos que se presentan en la pandemia de COVID-19, contribuyendo a su mitigación y prevención evitando ser afectados en su salud mental, lo cual impacta directamente en su desempeño laboral e indirectamente en la población que requiere atención sanitaria.
- Se presentan acciones y actividades para brindar apoyo social y apoyo psicológico a los trabajadores que contribuyan a prevenir la presencia de depresión, ansiedad o estrés y el en caso de presentarse ayuden a una rápida recuperación del trabajador y su reincorporación a sus actividades laborales.

5. Desarrollo de la propuesta:

5.1 Tema Central del cual trata el proyecto:

Plan de mitigación ante efectos psicológicos del COVID-19 a través de la comunicación, información y formación, apoyo social y psicológico, mejorando el desempeño laboral del personal asistencial, el cual busca impactar de manera positiva en la gestión y prestación de los servicios de salud del primer nivel, programando su ejecución durante 6 meses, en tres componentes con un conjunto integrado de intervenciones.

Las estrategias son adaptadas para cada tipo de actividad, producto o meta alcanzar según los tres componentes que la integran:

COMPONENTE Nº 1	ACTIVIDAD/ TAREA	PRODUCTO
COMUNICACIÓN, INFORMACION Y FORMACION	Construir un espacio dinámico y eficaz para tratar sobre los efectos de COVID-19 en los trabajadores y sus repercusiones.	Fortalecer o crear el Comité de Seguridad en el Trabajo
	Informar permanentemente a los trabajadores sobre posibles exposiciones laborales al nuevo coronavirus.	Reuniones informativas
	Informar a los trabajadores acerca de los procedimientos a realizar de presentarse síntomas de COVID-19, con pruebas positivas.	
	Informar al personal de las licencias, actividades laborales presenciales y no	

	presenciales, cronograma de vacunas u otras disposiciones del Gobierno para tratar con la COVID-19.	
	Formar sobre las técnicas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), incluyendo el uso de los EPP y la responsabilidad de su cumplimiento.	Talleres sobre SST y Uso de EPP
	Formación a Directores de Establecimientos, Jefes de servicios u oficinas para que ejerzan un liderazgo como modelos de comportamiento en la promoción de la seguridad, apoyo a los trabajadores y entornos saludables y construcción de entornos saludables.	Talleres sobre Liderazgo y entornos saludables
	Formación a Directivos y Jefes de servicios y trabajadores en general para que identifiquen y monitoreen cualquier manifestación de depresión, ansiedad o estrés.	Talleres sobre Efectos Psicológicos del COVID-19
	Capacitar en técnicas de relajación y mantenimiento de ciclos biológicos del organismo (descanso, ejercicio, alimentación, sueño, etc)	Talleres de Técnicas de Relajación

COMPONENTE Nº 2	ACTIVIDAD/ TAREA	PRODUCTO
APOYO SOCIAL	Realizar reuniones virtuales con el personal de salud para que expresen sus inquietudes y propuestas a los directivos en relación a las medidas implementadas para enfrentar la pandemia, asegurando que sus aportes sean considerados en el plan.	Reuniones Virtuales
	Exhortar al personal a sostener una comunicación social a través del celular, internet, redes sociales, video conferencias con sus compañeros, amigos y familiares.	
	Implementar mecanismos para estimular estrechas relaciones entre el personal directivo y el personal asistencial buscando incentivar un apoyo mutuo.	Talleres de Socialización entre Directivos y Personal Asistencial
	Reconocer y premiar el eficiente desempeño laboral y los aportes de los colaboradores.	Plan de estímulos

COMPONENTE Nº 3	ACTIVIDAD/ TAREA	PRODUCTO
APOYO PSICOLOGICO	Integrar las iniciativas de apoyo psicológico en el plan de respuesta a la COVID-19 en el lugar de trabajo.	Talleres de Apoyo Psicológico
	Implementar equipos de trabajo para controlar el estrés y el agotamiento y brindar apoyo psicológico al personal.	Conformación de Equipos de trabajo
	Brindar atención personal con problemas de salud mental y discapacidad psicosocial preexistente con dificultad enfrentar la crisis originada por la pandemia.	Implementar de una Unidad atención psicológica
	Implementar talleres de técnicas de reducción del estrés y de auto-relajación (como, por ejemplo, clases de relajación y meditación en línea)	Talleres de Reducción de estrés
	Facilitar al personal en general mecanismos de un oportuno y rápido acceso a los servicios de salud mental y apoyo psicosocial.	Creación de Programa de Atención al trabajador
	Mantener la confidencialidad de los servicios prestados a título individual a los trabajadores.	Política de Confidencialidad

5.3. Diseño de la propuesta

El presente Plan de Intervención contará con un conjunto de actividades que de acuerdo a sus características podrán ser grupales (15 participantes) en cada uno de los centros asistenciales y en otros casos al total del personal, como las reuniones virtuales o video conferencias, teniendo como objetivo, comunicar, informar y formar a los recursos humanos con nuevas competencias para lograr mitigar los efectos psicológicos en el contexto de la pandemia. Además, se implantarán acciones de apoyo social y psicológico para prevenir y tratar los problemas de salud mental del trabajador, el cual termina afectando a la población que requiere atención continua y de calidad en los establecimientos de salud del primer nivel en Piura.

Los productos a lograr se describen a continuación:

COMPONENTE	PRODUCTO	DESCRIPCION
COMUNICACIÓN, INFORMACION Y FORMACION	Fortalecer a Crear el Comité de Seguridad en el trabajo	Según SUNAFIL las organizaciones con más de 20 trabajadores deben conformar su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para promover la participación activa de los funcionarios y sus trabajadores. Crear 4 comités una para cada centro asistencial
	Reuniones informativas	Realizar una reunión mensual con el personal de cada centro asistencial para informar sobre posibles exposiciones laborales al nuevo coronavirus, procedimientos en caso de presentar síntomas de COVID-19, licencias, actividades laborales presenciales y no presenciales, cronograma de vacunas u otras disposiciones del sector salud,
	Talleres sobre SST y Uso de EPP	Realizar talleres (04) en los centros asistenciales sobre las responsabilidades y deberes de los funcionarios y personal en general en el marco del Sistema de seguridad y salud. Así mismo se instruirá al personal sobre el uso y beneficios de los Equipos de Protección Personal (EPP).
	Talleres sobre Liderazgo y entornos saludables	Se desarrolla el Taller “Liderando ambientes saludables en el trabajo” que tiene como objetivo incorporar en los funcionarios la capacidad de conducir, sensibilizar y, asistir los grupos de trabajo para el cumplimiento de las metas institucionales y contribuir en la construcción de un ambiente laboral saludable
	Talleres sobre Efectos Psicológicos del COVID-19	Este Taller incorpora las siguientes sesiones: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de la situación social y personal. Aplicar un test de autovaloración - Gestión de las emociones: Pensamiento-sentimiento-conducta. - Manejo de las emociones: pánico, angustia, llanto, labilidad emocional, insomnio, desesperanza. - Los beneficios de los autocuidados.
	Talleres de Técnicas de Relajación	El Taller Técnicas de Relajación para afrontar los efectos psicológicos negativos del COVID-19, el propósito del taller es transmitir a los trabajadores las técnicas de relajación eficaces para disminución de la ansiedad. Aprenderían a relajarse en situaciones estresantes haciendo uso de la

		técnica que mejor se adapte a cada incidencia.
--	--	--

COMPONENTE	PRODUCTO	DESCRIPCION
APOYO SOCIAL	Reuniones Virtuales	Las reuniones virtuales buscan brindar apoyo social como un instrumento importante en situaciones de ansiedad o miedo ante los efectos de la pandemia. Este apoyo viene permitiendo la reducción de la incertidumbre y validar las propias reacciones estresantes. Este apoyo es de índole emocional, material e informacional
	Talleres de Socialización entre Directivos y personal asistencial	Estos talleres buscan instalar técnicas, procedimientos para estimular estrechas relaciones entre el personal directivo y el personal asistencial buscando incentivar un apoyo mutuo entre ambos, para enfrentar de manera corporativa los efectos psicológicos que genera el contexto de la pandemia.
	Plan de estímulos	Se implementará un Plan de Estímulos a los trabajadores asistenciales de primera línea, como un elemento clave de los planes de bienestar social, con el objetivo de conceder reconocimientos por el buen desempeño del trabajador asistencial, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad. El Plan de Estímulo tiene como meta principal incrementar el desempeño del personal sanitario motivándolo a ser más productivo.

COMPONENTE	PRODUCTO	DESCRIPCION
APOYO PSICOLOGICO	Talleres de Apoyo Psicológico	Se incorpora sus objetivos con el taller de Talleres sobre Efectos Psicológicos del COVID-19
	Conformación de Equipos de trabajo	Es importante que conjuntamente con los Comités de SST, se implementen equipos de trabajo para llevar adelante todas las actividades programadas en el presente plan, como son los talleres, reuniones virtuales, reuniones técnicas, elaboración de documentos técnicos entre otros.
	Implementar de una Unidad	Una de los principales productos que a través del comité de SST, se debe implementar una Unidad de Atención a los

	atención psicológica	trabajadores o consultorio de salud ocupacional encargado de brindar la atención de salud exclusivamente al personal de salud a fin de prevenir y reducir los efectos graves del COVID-19.
	Talleres de Reducción de estrés	Se incorpora sus objetivos con el Taller de Técnicas de Relajación que permitan la reducción del estrés en los trabajadores.
	Creación de Programa de Atención al trabajador	Este programa debe integrar las actividades de salud, bienestar, apoyo social y apoyo psicológico en los trabajadores de primera línea de los establecimientos de salud de Piura. Este programa de realizar actividades de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación de los trabajadores y familiares afectados por la pandemia.
	Política de Confidencialidad	Es importante los mecanismos y procedimientos para fortalecer el cumplimiento la normatividad referente a la confidencialidad de los datos personales del paciente de COVID-19. La divulgación de dicha información contraviene las disposiciones en el actual marco normativo del país y si incumplimiento se constituye en una falta grave, según el Decreto Supremo N° 031-2014-SA

5.4 Involucrados:

Teniendo en cuenta los componentes del Plan es necesario involucrar a un conjunto de actores, funcionarios, directivos y trabajadores en general que cumplen un rol clave en implementar las estrategias, actividades y tareas que permitan mitigar los efectos psicológicos de afectan al personal asistencial en el contexto de la pandemia.

5.4.1. Alta Dirección del Gobierno Regional: Es importante la participación del Gobernador Regional, Gerente de Desarrollo Social y Directores Regionales de Salud, Educación.

5.4.2. Equipos de Apoyo: Se conformarán equipos de trabajo para realizar las diversas tareas como reuniones virtuales, talleres, reuniones

presenciales, conformación de comités, etc. Liderados por los Directores de los Centros Asistenciales, Jefes de Servicios y Oficinas.

5.4.3. Patrocinadores: Estas estrategias serán financiadas con fondos del tesoro público con la participación de los diversos sectores involucrados.

5.4.4. Proveedores: Las actividades podrán ser desarrolladas con personal del sector o contratar el apoyo de ONGs o Universidades que cuentan con personal especializado en dichas estrategias.

5.5 Evaluación:

Se realizará la evaluación de las actividades, tareas y productos programados, verificando su cumplimiento y calidad de manera oportuna, realizando las medidas correctivas si el caso lo requiere. Así mismo se evaluará los resultados y el impacto de esta intervención en los participantes a través de la observación e indicadores de desempeño.

Estas evaluaciones se realizarán ex – ante, intra, y ex – post del Plan de intervención propuesto.

5.6 Cronograma de implementación y funcionamiento

El desarrollo e implementación del presente Plan de intervención se estima realizarse de manera progresiva en un tiempo aproximado de seis meses, cumpliendo las siguientes etapas:

Etapa 1: Diagnóstico

Esta etapa consiste en poner en conocimiento a los trabajadores los resultados de la presente investigación e incorporando las recomendaciones de los involucrados, reconociendo los problemas encontrados y aprobando las líneas de intervención.

Etapa 2: Planeamiento Operativo:

Realizar los ajustes al plan de intervención que incluye, actividades, tareas y productos propuestos, definición de los responsables y compromiso de las autoridades, funcionarios y personal en general.

Etapa 3: Ejecución:

Es el elemento clave del Plan de intervención, es durante esta etapa que se ejecuta todo lo planificado, realizando el monitoreo permanente de las actividades y tareas necesarias para lograr los productos propuestos, incorporando los ajustes que se crean convenientes.

Etapa 4: Evaluación

Es posible realizar una evaluación ex ante, durante y ex post de las acciones planificadas para lograr implementar las estrategias diseñadas y verificar con evidencias como se ha mitigado los efectos psicológicos de COVID-19 en el personal de salud, evitando el impacto negativo en el desempeño laboral. Así mismo, estar preparado para una mejor actuación cuando en el futuro se presente situaciones similares.

Actividades por etapas	Responsables	CRONOGRAMA EN MESES					
		1 mes	2 mes	3 mes	4 mes	5 mes	6 mes
Diagnóstico de la situación encontrada con resultado de la presente investigación	Directivos, equipo de convivencia y psicólogos.						
Planeamiento Operativo de las actividades y tareas en una realidad concreta	Directores Jefes de servicios Jefes de oficinas Integrantes de equipo de trabajo						
Ejecución de las actividades planificada	Directores - Jefes de servicios - Jefes de oficinas						

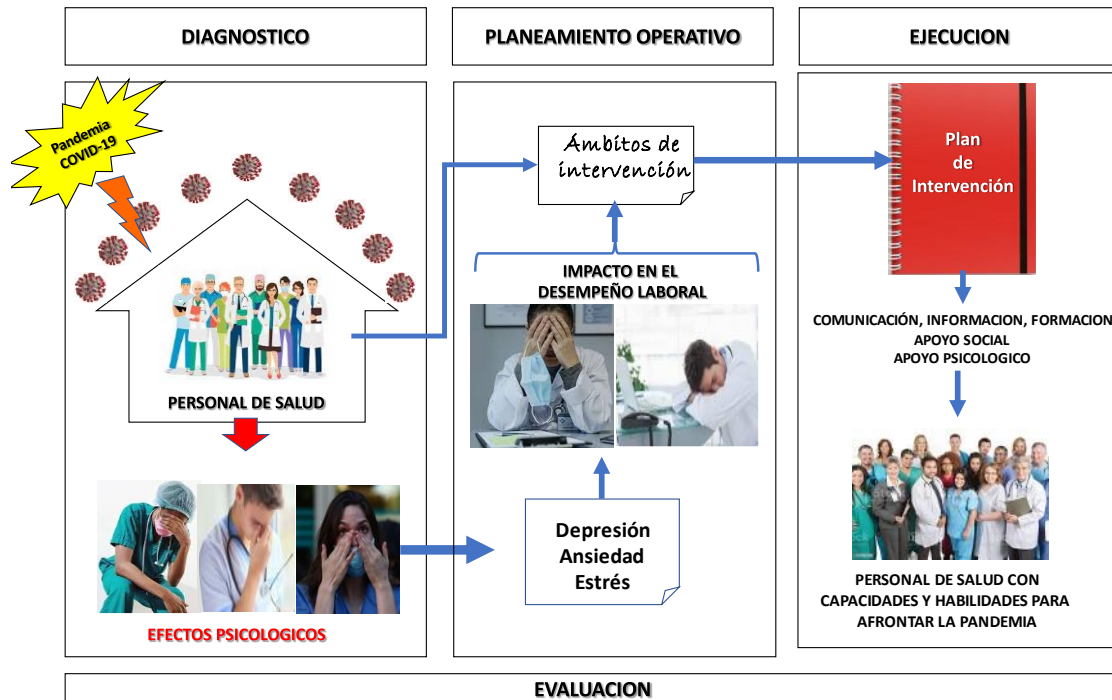
	Integrantes de equipo de trabajo Personal en general						
Evaluación de la implementación del Plan de Intervención	Alta Dirección Directores de Centros Asistenciales						

5.7. Estudio Financiero

RUBROS	MONTO
Equipos y bienes duraderos: Laptop, impresora, memoria, antivirus.	5, 000
Materiales de escritorio: papel bond, tinta, lápices, lapiceros, plumones, plumones de pizarra, papelógrafos, copias, toner, otros.	3, 500
Recursos humanos: Para desarrollo de talleres	10, 000
Movilidad, viáticos, break	4, 000
Imprevistos	2,250
TOTAL	S/. 24,000

Las fuentes de financiamiento estarán a cargo de las organizaciones involucradas a través de recursos ordinarios y recursos directamente recaudados.

6. Síntesis gráfica de la propuesta



REFERENCIAS

- Abullais, S. S., Khan, A. A., Alqahtani, S. A., Zayed, A., Zuhayr, A., Parveen, S., Alassiri, A. S., Alghamdi, K. A., & Mahmood, S. E. (2022). *Coronavirus Disease (COVID-19) Associated Anxiety , Fear and Preparedness Among Healthcare Students at University Teaching Hospital in KSA. April, 875–886.*
- Adauta, S. J., & Martínez, V. E. R. (2022). ESCALA INTEGRADA PARA DETECTAR OPORTUNAMENTE ESTRÉS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN PERSONAL DE SALUD ANTE UNA PANDEMIA. *Revista Aletheia IEU Universidad*, 6(10).
- Ajzen, I. (1991): «The theory of planned behaviour», *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980): «Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior», *Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
- Alexander Véliz Montero. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Dataismo*, 1(8), 1–18.
<https://doi.org/10.53673/data.v1i8.33>
- Álvarez, A. K. G., Almaguer, A. Y. C., & Santos, E. D. Z. (2020). Management of health personnel' psychological safety, in emergency situations by COVID-19 in the hospitable or isolation context. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2), 1-19.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Mexico: Pearson Educación
- Álvarez, A. K. G., Almaguer, A. Y. C., de González, A. M. S., Almoza, G. P., Sanz, L. M. C., Hernández, N. L. P., ... & Martinola, D. R. H. (2020). Protocolo de atención psicológica a distancia para el personal de salud en trabajo directo con pacientes afectados por COVID-19. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(2), 865.
- Andrades-Tobar, M., García, F. E., Concha-Ponce, P., Valiente, C., & Lucero, C. (2021). Predictores de síntomas de ansiedad, depresión y estrés a partir del brote epidémico de COVID-19. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 26(1), 13-22.

- Anglada, M., Fernández, J., Fernández, C., Fenollera, P., Rodrigo, A., & Pérez, F. (2022). COMPETENCIAS ESENCIALES EN LA FORMACIÓN DE RESIDENTES¿ QUÉ NOS HA ENSEÑADO LA PANDEMIA POR COVID-19? ESSENTIAL COMPETENCES IN RESIDENT TRAINING. WHAT HAS THE COVID-19 PANDEMIC TEACHED US?. *Educación Médica*.
- Anglada, M., Fernández, J., Fernández, C., Fenollera, P., Rodrigo, A., & Pérez, F. (2022). Competencias esenciales en la formación de residentes¿ qué nos ha enseñado la pandemia por covid-19? essential competences in resident training. what has the covid-19 pandemic taught us?. *Educación Médica*.
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2016/direccion-recursos-humanos-factor-humano/>
- Ayuque Loayza, A. (2022). Nivel de depresión, ansiedad y estrés, contexto Covid-19, de profesionales de la salud según escala dass-21, Hospital Militar Central, octubre-diciembre 2020.
- Azofeifa, S. H., Mena, R. V., & Carpio, L. C. (2021). El efecto psicológico de la COVID-19 en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 6(8), e706-e706. <https://doi.org/10.31434/rms.v6i8.706>
- Balluerka, D., Benito, D., Manterola, D. A. G., Sánchez, D. J. P. E., García, D. J. L.
- Belizario, J. (2021). Stressors in nursing professionals working in critical hospital areas. *Revista Innova Educación*, 3(3), 97-108.
- Beltrán Granda, C. D. (2022). Plan de intervención para la reducción de riesgos psicosociales en el personal médico residente del Hospital General Ambato (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Benítez-Saña, R. M. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 37(159), 167-177.
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una

revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59–73.
<https://doi.org/10.22430/24223182.172>

- Berges, B. M.-, & Fernández, M. E. O. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(2), 254-282. <https://doi.org/10.6018/eglobal.427161>
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). Administracion de recursos humanos. https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Borek, A. J., Pilbeam, C., Mableson, H., Wanat, M., Atkinson, P., Sheard, S., Martindale, A. M., Solomon, T., Butler, C. C., Gobat, N., & Tonkin-Crine, S. (2022). Experiences and concerns of health workers throughout the first year of the COVID-19 pandemic in the UK: A longitudinal qualitative interview study. *PLoS ONE*, 17(3 March), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264906>
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.M (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requeriments. *Human Performance* 6(1),1- 21.
- Burneo-Ramírez, M. C., & Runzer-Colmenares, F. M. (2021). Asociación entre salud mental y actitudes ante el confinamiento durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima y Callao. *Acta Médica Peruana*, 38(3), 177-185.
- Calla Choque, A. R. (2021). “*Impacto de la ansiedad en el desempeño laboral en el contexto de la pandemia covid-19, del personal del Hospital Militar Geriátrico Chorrillos. Lima, 2021*”.
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L (1990). Modeling job performance in a populationof jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F.L (1996). *The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). Individual differences and behavior in organizations. San Francisco: Jose-Bass*

- Campos-De La Cruz, I., Burneo-Ramírez, M. C., & Runzer-Colmenares, F. M. (2021). Asociación entre salud mental y actitudes ante el confinamiento durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima y Callao. *ACTA MEDICA PERUANA*, 38(3).
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., y Bou-dreau, J. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US man. *Journal of applied psychology*.
- Curiel, S., & José, E. (2022). Relación entre la sintomatología asociada a la depresión, ansiedad y estrés durante la pandemia del COVID-19 en mujeres cabeza de hogar, habitantes del municipio de Uribía del departamento de la Guajira.
- Curiel, S., & José, E. (2022). Relación entre la sintomatología asociada a la depresión, ansiedad y estrés durante la pandemia del COVID-19 en mujeres cabeza de hogar, habitantes del municipio de Uribía del departamento de la Guajira.
- Chaudhry, B. M., Islam, A., & Matthieu, M. (2022). Toward Designs of Workplace Stress Management Mobile Apps for Frontline Health Workers during the COVID-19 Pandemic and Beyond: Mixed Methods Qualitative Study. *JMIR Formative Research*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.2196/30640>
- Daly, A., Teeling, S. P., Garvey, S., Ward, M., & McNamara, M. (2022). Using a Combined Lean and Person-Centred Approach to Support the Resumption of Routine Hospital Activity following the First Wave of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052754>
- Danet Danet, A. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. *Medicina Clínica*, 156(9), 449-458
- Garg, R., Singla, A., & Garg, J. (2021). Perceived stress among doctors working in a dedicated COVID-19 hospital in North India. *Indian Journal of Medical Sciences*, 73(2), 155–158. https://doi.org/10.25259/ijms_94_2021

- Depresión laboral: Una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), 627-636.
- Enríquez Estacio, D. P. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19.
- Enríquez Estacio, D. P. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal de limpieza de un hospital de atención COVID-19.
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal-Blanquet, J., ... & Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina clínica*, 155(10), 434-440.
- Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal-Blanquet, J., ... & Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina clínica*, 155(10), 434-440.
- Fuentes, G. P. (2020). Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Revista Colombiana de Enfermería*, 19(1), e017-e017
- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Martín-Pereira, J., Fagundo-Rivera, J., Ayuso-Murillo, D., Martínez-Riera, J. R., & Ruiz Frutos, C. (2020). Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática.
- García-Reyna, B., Castillo-García, G. D., Barbosa-Camacho, F. J., Cervantes-Cardona, G. A., Cervantes-Pérez, E., Torres-Mendoza, B. M., Fuentes-Orozco, C., Pintor-Belmontes, K. J., Guzmán-Ramírez, B. G., Bernal-Hernández, A., González-Ojeda, A., & Cervantes-Guevara, G. (2022). Fear of COVID-19 Scale for Hospital Staff in Regional Hospitals in Mexico: a Brief Report. *International Journal of Mental Health & Addiction*, 20(2), 895–906. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00413-x>
- Germán, D. M. Á. S. (2020). PSICOLÓGICAS DE LA COVID-19Y EL. *Informe de Investigación*, 210.

- González, I. B. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. RIDE Revista Iberoamerica Montero, A. V. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. Dataismo, 1(8), 1-18.
- Guamán Aguilar, G. N. (2022). Trastorno mixto, Estrés, Depresión y Ansiedad en los profesionales de Enfermería de las unidades de cuidados intensivos Covid, en un Hospital público de Quito, durante la emergencia sanitaria.
- Guillen Vidarte, H. L. (2021). Percepción de riesgo al COVID-19 y salud mental en trabajadores de salud del hospital de Chancay en el periodo Julio a Agosto del 2020 en Lima, Perú. https://cendocps.carm.es/documentacion/2020_Consecuencias_psicologicas_COVID19.pdf <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>
- Herrero, V., Teofila, M., de la Torre, R. I., Victoria, M., & Rueda Garrido, J. C. (2020). Criterios de vulnerabilidad frente a infección Covid-19 en trabajadores. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(2), 12-22.
- Huamán Ayala, E. (2021). Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020.
- Huancolo Castro, R. D. (2021). *Huancollo Castro, R. D. (2021). Factores de riesgo psicosocial en personal médico que atiende pacientes Covid-19 en el Hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa 2021.* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12326>
- Ibadango Cachimuel, J. M. (2022). Análisis del factor riesgo psicosocial para el personal administrativo frente a la actual emergencia sanitaria por covid-19 en la empresa pública municipal de agua Potable y Alcantarillado de Ibarra (EMAPA-I) (Bachelor's thesis).

- Infante, O., & Grau, J. (2020). La psicología de la salud en el enfrentamiento a la Covid-19 en América Latina. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52877>
- Jerez Ramírez, D. O. (2015). Construcción social del riesgo de desastres: la Teoría de Representaciones Sociales y el enfoque social en el estudio de problemáticas socio-ambientales.
- Jerez Ramírez, D. O. (2015). Construcción social del riesgo de desastres: la Teoría de Representaciones Sociales y el enfoque social en el estudio de problemáticas socio-ambientales.
- Jiménez-López JL, Pérez-García MI, Miranda-Delgado M. Necesidad de equipos de salud mental para pacientes hospitalizados por SARS-CoV-2 y personal de salud de primera línea. *Revista Medica del IMSS*. 2021;59(4):339-346. Accessed May 28, 2022. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=asn&AN=152861498&lang=es&site=ehost-live&scope=site>
- Koopmans, L., Benaards, C. M, Hildebrandt, V.H., de Vet, H. & Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337
- Lasso, T., & Oilyng, K. (2019). Factores de riesgo psicosociales de las áreas administrativa y operativa en una institución educativa del DMQ (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/19066>
- Lovibond, S.H. y Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. (2nd. Ed.) Sydney: Psychology Foundation.
- Machacuay Castellón, J. P. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020*.
- Martínez, F., Azkoul, M., Rangel, C., Sandia, I., & Pinto, S. (2020). Artículos originales EFECTOS DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES SANITARIOS DEL ESTADO MÉRIDA, VENEZUELA. *COVID-19*, 5(e2), 77-88.
- Mashhood, A. A., & Shahzadi, S. (2022). An Impact of COVID-19 Pandemic on The

Motivation and Psychological Well Being of Dermatology Residents. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 72(122), 34–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.51253/pafmj.v72i1.6637>

Mejia, C. R., Reyes-Tejada, A. L., Gonzales-Huaman, K. S., Leon-Nina, E. C., Murga-Cabrera, A. X., Carrasco-Altamirano, J. A., & Quispe-Cencia, E. (2020). Riesgo de estrés post traumático según ocupación y otros factores durante la pandemia por COVID-19 en el Perú. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 265-273.

Meur-Ferec, C., & Guillou, E. (2020). Interest of social representations theory to grasp coastal vulnerability and to enhance coastal risk management (Interés de la Teoría de las Representaciones Sociales para entender la vulnerabilidad costera y para mejorar la gestión de los riesgos costeros). *PsyEcology*, 11(1), 78-89.

Meur-Ferec, C., & Guillou, E. (2020). Interest of social representations theory to grasp coastal vulnerability and to enhance coastal risk management (Interés de la Teoría de las Representaciones Sociales para entender la vulnerabilidad costera y para mejorar la gestión de los riesgos costeros). *PsyEcology*, 11(1), 78-89.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R.

Minsa- Colombia. (2022). *Gestión integral de riesgo en salud*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/gestion-integral-de-riesgo-en-salud.aspx>

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

- Montes-Berges, B., & Ortúñez Fernández, M. E. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(62), 254-282.
- Montes-Berges, B., & Ortúñez Fernández, M. E. (2021). Efectos psicológicos de la pandemia covid 19 en el personal del ámbito sanitario. *Enfermería Global*, 20(62), 254-282.
- Montero, A. V. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Dataismo*, 1(8), 1-18.
- Namcela, S. D. R. P., Chiriboga, J. S. L., López, I. M. F., Serrano, A. C. B., & Sigüenza, A. G. A. (2022). Evaluación de estrés, ansiedad y depresión en Ecuador durante la pandemia de COVID-19. *La Ciencia al Servicio de la Salud*, 13(1), 13-25.
- Neyra Villanueva, A. S. (2021). Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima—2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73360>
- Novas, S. V., Nahmod, M., Nespral, M., Bori, C., Zappa, L. M., Korin, H., & Pena, F. (2022). Frecuencia de ansiedad , estrés postraumático y “ burnout ” en personal de salud en hospitales de la Ciudad de Buenos Aires , Argentina , en el contexto de la pandemia por COVID-19. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 33, 25–35. <https://doi.org/10.53680/vertex.v33i155.133>
- Obando Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J. M., Aliaga Sánchez, R. A., & Obando Zegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de Enfermería*, 29(4), 225-229.
- Ocas Rodríguez, L. I. (2021). *Estrés, ansiedad y depresión en el personal de salud del primer nivel de atención durante la pandemia de COVID– 19. Lima, 2020*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9053>
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(8), 32–53.

- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Cerca de 570.000 trabajadores de la salud se han infectado y 2.500 han muerto por COVID-19 en las Américas—OPS/OMS* |. <https://www.paho.org/es/noticias/2-9-2020-cerca-570000-trabajadores-salud-se-han-infectado-2500-han-muerto-por-covid-19>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188.
- Panaifo R. (2015). *"Gestión del Potencial y Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral"*. Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú.
- Palomera-Chávez, A., Herrero, M., Carrasco Tapias, N. E., Juárez-Rodríguez, P., Barrales Díaz, C. R., Hernández-Rivas, M. I., Llantá Abreu, M. del C., Lorenzana Montenegro, L., Meda-Lara, R. M., & Moreno-Jiménez, B. (2021). Impacto psicológico de la pandemia COVID-19 en cinco países de Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 83–93. <https://doi.org/10.14349/rp.2021.v53.10>
- Pan, R., Zhang, L., & Pan, J. (2020). The Anxiety Status of Chinese Medical Workers During the Epidemic of COVID-19: A Meta-Analysis. *Psychiatry Investigation*, 17(5), 475-480. <https://doi.org/10.30773/pi.2020.0127>
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic

review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901-907.
<https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.026>

Patiña, B., León, H., & Medina, N. (2020). ANOTACIONES EN TORNO AL DUELO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LATINOAMÉRICA. <http://spu.org.uy/sitio/wp-content/uploads/2021/05/Revista-APAL-2020.pdf#page=6>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.

Pedroso, R. M., & Izquierdo, E. D. M. (2021). Anxiety and Depression Symptoms in Health Personnel who Work with COVID-19 Patients. *International Journal of Medical and Surgical Sciences*, 8(1), 1-12.

Pillajo Pillajo, D. B. (2021). Análisis de riesgos psicosociales en el personal paramédico del hospital IESS Quito Sur en tiempos de coronavirus 19.

Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B. & Hui, C. (1993). Organizational citizenship
Ramírez-Páez, J. A., & Cantero-Téllez, E. A. (2009). Factores psicosociales y

Quiroga, M. R. (2021). Estrategias de comunicación construidas por el profesional de enfermería en un servicio de salud hospitalario durante el cuidado de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Yachay*, 1, 5-13.

Quiroga, M. R. (2021). Estrategias de comunicación construidas por el profesional de enfermería en un servicio de salud hospitalario durante el cuidado de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Yachay*, 1, 5-13.

Ramacciotti, K. I. R., & Rayez, F. (2020). La pandemia de coronavirus y el consejo de los expertos médicos. Reflexiones desde la historia. *Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, (25), 16-16.

Retuerto, F. R. D. R., Capcha, S. J. C., & Chasnamote, D. S. (2021). Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 27-32.

- Robles Sánchez, J. I. (2020). La psicología de emergencias ante la COVID-19: Enfoque desde la prevención, detección y gestión operativa del riesgo. *Clínica y Salud*, 31(2), 115-118. <https://doi.org/10.5093/clysa2020a17>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Rev. cient. UCSA*, 81-103. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081
- Rosero Benavides, M. A., & Beltrán Vargas, L. M. (2021). Afectaciones en la salud mental de los trabajadores de la salud de EMSSANAR durante la pandemia por Covid-19 en el municipio de Pasto, 2021.
- Salín R. Bases Bioquímicas y Farmacológicas de la Neuropsiquiatría. Mac Graw Hill Interamericana. 1997; 210-215.
- Sampieri, R., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Santamaría, M. D., Ozamiz-Etxebarria, N., Rodríguez, I. R., Alboniga-Mayor, J. J., & Gorrotxategi, M. P. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de psiquiatría y salud mental*, 14(2), 106-112.
- Sevillano-Triguero, V., & Estrada-Arráez, S. (2022). Psycho-environmental processes of hospital design and their role during the COVID-19 pandemic (Procesos psicoambientales del diseño de hospitales y su implicación durante la pandemia por COVID-19). *PsyEcology*, 13(1), 75–100. <https://doi.org/10.1080/21711976.2021.2006008>
- Sharma, B. B., & Kumar, N. (2021). IoT-Based Intelligent Irrigation System for Paddy Crop Using an Internet-Controlled Water Pump. *International Journal of Agricultural and Environmental Information Systems*, 12(1), 21–36. <https://doi.org/10.4018/IJAEIS.20210101.0a2>
- Silva-Costa, A., Griep, R. H., & Rotenberg, L. (2022). Percepción de riesgo de enfermedad por COVID-19 y depresión, ansiedad y estrés entre trabajadores de unidades de salud. *Cadernos de Saúde Pública*, 38.

- Tolsa, M. D., & Malas, O. (2021). COVID-19: Impacto Psicológico, Factores de Riesgo e Intervenciones Psicológicas en el Personal Sanitario. Una Revisión Sistemática. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 12(2), 58–75. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2021.02.045>
- Tomalá León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).
- Torres-Muñoz, V., Farias-Cortés, J. D., Reyes-Vallejo, L. A., & Guillén-Díaz-Barriga, C. (2020). Mental health risks and damage in healthcare personnel due to treating patients with COVID-19. *Revista Mexicana de Urología*, 80(3), 1–9.
- Urzúa, A., Vera-Villaruel, P., Caqueo-Urizar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118.
- Vigo Ferrer, R. D. (2020). COVID-19: La Prevención de Riesgos Laborales en el sector sanitario.
- Wang, L., Wang, Y., Ye, D., & Liu, Q. (2020). Review of the 2019 novel coronavirus (SARS-CoV-2) based on current evidence. *International Journal of Antimicrobial Agents*, 55(6), 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ijantimicag.2020.105948>
- Wu, J., Cai, J., Fang, M., Wang, Y., & Xu, F. (2021). Young hospital pharmacists' job stress and career prospects amidst the COVID-19 pandemic in China. *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice*, 14(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s40545-021-00355-2>
- Zarazu, L. N., Zarazu, N. S. N., Veramendi, V. S. A., Salazar, E. J. A., Narváez, S. E. R., & Oncoy, A. R. A. (2021). La salud mental de los enfermeros en un hospital andino en tiempos de COVID-19. *Revista Vive*, 4(11), 242-252.

Zhang, C., Yang, L., Liu, S., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Du, H., Li, R., Kang, L., Su, M., Zhang, J., Liu, Z., & Zhang, B. (2020). Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsy.2020.00306>

ANEXO 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Objetivo general: Diseñar un modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19 que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>P₁: ¿Qué características adopta la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura, 2022?</p> <p>P₂: ¿Qué características presenta el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura en el contexto de la pandemia COVID 19, 2022?</p> <p>P₃: ¿En qué medida se explica la influencia de la gestión</p>	<p>Hipótesis General El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 explicaría la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales</p>	<p>Objetivo general: Diseñar un modelo de gestión del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19 que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O₁: Caracterizar la gestión operativa de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura.</p> <p>O₂: Caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura en el contexto de la pandemia COVID 19</p> <p>O₃: Explicar en qué medida</p>	<p>Variable independiente e cualitativa: Gestión operativa de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19</p> <p>Variable dependiente cualitativa: Desempeño laboral</p>	<p>✓ Teoría social del riesgo</p> <p>✓ Teoría de Representaciones Sociales</p> <p>✓ Teoría de la complejidad</p> <p>✓ Teoría holística</p> <p>✓ Psicología humanista</p> <p>✓ Modelo Karasek</p>	<p>✓ Riesgo Psicológico</p> <p>✓ Riesgos en ámbitos de actuación</p> <p>✓ Desempeño de Tareas</p> <p>✓ Desempeño Contextual</p> <p>✓ Desempeño Organizacional</p>	<p>Tipo: Básica; Proyectiva</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional, niveles de conocimiento: descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo</p> <p>Población: 220</p> <p>Muestra: 196</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de datos: Estadística descriptiva: Tablas de distribución de frecuencia unidimensional. Estadística inferencial: Prueba Kolmogorov Smirnov, Chi cuadrado, Wald y Nagelkerke.</p>

<p>operativa del riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura, 2022? P4: ¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, 2022? P5: ¿Cómo estaría configurado un modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de primera línea de atención en establecimientos del primer nivel de atención en Piura, 2022?</p>		<p>la gestión de riesgos ante efectos psicológicos de la COVID19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura O4: Plantear un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales</p> <p>O5: Configurar una propuesta de gestión del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de primera línea de atención en establecimientos del primer nivel de atención en Piura</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 2 - Matriz de operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión operativa de riesgo ante efectos psicológicos	La gestión operativa de riesgo ante efectos psicológicos es una herramienta para la toma de decisiones que ayuda a identificar de modo sistemático los riesgos y beneficios, y la mejor forma de actuación frente a situaciones similares de pandemias a futuro. (Robles-Sánchez, 2020; Terrero & Luis, 2018).	Conjunto de actividades para el análisis de la actuación de la gestión de riesgos ante efectos psicológicos en situaciones de crisis fomentado por la COVID19 en dos dimensiones: afectaciones psicológicas y los ámbitos de actuación de la gestión de riesgos (Terrero & Luis, 2018).	Riesgos psicológicos	Depresión	Ordinal
				Ansiedad	
				Estrés	
			Riesgos de ámbitos de actuación	Medio ambiente y equipo de trabajo	
				Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo	
				Violencia y acoso	
				Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal	
				Seguridad en el empleo	
				Liderazgo en la gestión	
				Comunicación, información y formación	
				Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia	
				Apoyo social	
				Apoyo psicológico	

VARIABLES	definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable dependiente y cualitativa: Desempeño Laboral	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo". (Stoner, n.d.)	Es la realización de la actividad establecida de manera formal, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que establezca en cantidad y/o calidad el trabajo realizado por un individuo, grupo u organización, durante un lapso establecido en metas, indicadores o alguna unidad de medida determinada por la entidad.	Desempeño de Tareas	Capacidad de toma de decisiones	Ordinal
				Capacidad de organización y planificación	
				Capacidad de resoluciones de problemas	
				Conocimientos profesionales y técnicos	
				Productividad	
			Desempeño Contextual	Orientación a objetivos y resultados Iniciativa	
				Compromiso con la organización	
				Colaboración y cooperación con los compañeros	
				Compartir y transmitir conocimientos	
			Desempeño Organizacional	Mantenimiento Voluntario del rendimiento laboral	
				Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo	
				Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	
				Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	
				Ritmo voluntario eficiente del trabajo	

Anexo 3 - Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa de gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19

(Vega Gómez, K. P., 2022)

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene el propósito de caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19. Se le solicita responder con sinceridad cada una de las proposiciones según su punto de vista. Esta información que nos proporciona es de carácter anónimo y confidencial. Marque con un aspa (X) la opción de respuesta que considere: Nunca (N); Casi nunca (CN); A veces (AV); Casi siempre (CS) y Siempre (S).

Nº	ÍTEMS	Opciones de respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
1	Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis					
2	Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres					
3	la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					
4	Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					
5	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					
6	Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico.					
7	Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos.					
8	El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.					
9	La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.					
10	Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					
11	La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.					
12	En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.					
13	La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.					
14	El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.					
15	Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid.					
16	la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo.					
17	El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos.					
18	los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico.					
19	Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el					

	buen funcionamiento de nuestro corazón.					
20	La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo.					
21	El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores.					
22	Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas.					
23	En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).					
24	En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.					
25	Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.					
26	Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.					
27	Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.					
28	Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).					
29	Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.					
30	Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.					
31	Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad.					

Ficha técnica sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19

1. Nombre del instrumento: Escala valorativa de gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19.
2. Autor: Vega Gómez, K. P. (2022)
3. Objetivo: Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19
4. Normas:
Se debe comunicar a los estudiantes la no existencia de ítems buenos ni malos.
5. Usuarios:
196 trabajadores asistenciales.
6. Unidades de análisis
Trabajadores asistenciales
7. Modo de aplicación
Auto aplicación
8. Codificación de ítems
31 proposiciones. Con dirección positiva, 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Dirección negativa, 5: Nunca, 4: Casi nunca, 3: A veces, 2: Casi siempre, 1: Siempre.
9. Estructura del instrumento

Dimensión	Indicador	ÍTEMES	Opciones de respuesta				
			N	CN	AV	CS	S
Riesgo psicológico	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					
	Ansiedad	Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					
		Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					
		La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					
		Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de					

		manos							
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad							
		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid							
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres							
	Estrés	los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico							
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico							
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos							
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis							
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos							
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente							
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones							
	Riesgo en ámbitos de acción	Medio ambiente y equipo de trabajo	Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas						
		Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo	En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).						
Violencia y acoso		En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.							
Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal		Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.							
Seguridad en el empleo		Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.							
Comunicación, información y formación		Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.							
Liderazgo en la gestión		Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).							
Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia		Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.							
Apoyo social		Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.							
Apoyo psicológico		Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad							

10. Validez del instrumento

10.1. Validez de contenido

La escala valorativa construida con 31 ítems, clasificados en dos dimensiones: riesgo psicológico con 21 ítems distribuido en tres indicadores (depresión, ansiedad y estrés), y riesgo en los ámbitos de acción con 10 ítems distribuido en diez indicadores (Medio ambiente y equipo de trabajo; carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo; violencia y acoso; equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; seguridad en el empleo; comunicación, información y formación; Liderazgo en la gestión; Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia, y Apoyo social). (Ver anexo).

10.2. Validez de constructo

Los datos expuestos en la tabla 3 sobre índices correlacionales Ítem-total que expresan el grado de comparación entre ambos miden de modo similar lo mismo, quiere decir el comportamiento de respuestas dado por los 31 ítems estiman la teoría sobre Gestión del riesgo ante los efectos psicológicos (Kerlinger & Lee, 2002. p. 616) con valores $r > ,300$ (**) significativos.

Tabla 3

Validez de constructo sobre Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19

Ítems	$r > 0.300$	Sig.
Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.	,749**	0.000
Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.	,800**	0.000
El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores	,672**	0.000
El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos	,706**	0.000
la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo	,743**	0.000
la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos	,607**	0.000
La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones	,729**	0.000
Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón	,700**	0.000
Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo	,706**	0.000
La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo	,756**	0.000

Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos	,798**	0.000
La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad	,742**	0.000
Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia la COVID19	,828**	0.000
Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres	,685**	0.000
los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico	,668**	0.000
Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico	,735**	0.000
La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos	,730**	0.000
Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis	,591**	0.000
En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos	,737**	0.000
El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente	,801**	0.000
El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones	,722**	0.000
Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas	,702**	0.001
En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).	,762**	0.001
En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.	,408**	0.003
Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.	,745**	0.000
Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.	,786**	0.000
Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.	,754**	0.000
Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).	,732**	0.000
Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.	,441**	0.001
Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.	,308**	0.000
Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad	,448**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

11. Confiabilidad

La proporción de variación verdadera comparado al de la variación total de la escala de valoración para evaluar el gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos constituido por 31 ítems fue de 0.974 y en sus dimensiones, riesgo psicológico de 0.963 y riesgo en el ámbito de acción 0.771, significando ello su aplicabilidad del instrumento con un nivel aceptable debido a los valores de los coeficientes α en las dimensiones e ítem inferiores al obtenido por la escala (Kerlinger & Lee, 2002. p. 601).

Ítems	r>0.300	α
Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.	0.733	0.961
Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.	0.804	0.960
El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores	0.642	0.962
El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos	0.692	0.961
la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo	0.740	0.961
la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos	0.608	0.962
La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones	0.717	0.961
Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón	0.742	0.961
Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo	0.719	0.961
La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo	0.785	0.960
Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos	0.789	0.960
La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad	0.752	0.961
Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia la COVID19	0.863	0.959
Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres	0.670	0.962
los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico	0.701	0.961
Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico	0.748	0.961
La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos	0.737	0.961
Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis	0.596	0.963
En la organización de gestionó acciones de relajación para	0.768	0.960

afrontar los efectos psicológicos		
El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente	0.804	0.960
El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones	0.725	0.961
Riesgo Psicológico		0.963
Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas	0.369	0.703
En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).	0.532	0.663
En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.	0.631	0.635
Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.	0.527	0.663
Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.	0.598	0.647
Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.	0.477	0.570
Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).	0.562	0.554
Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.	0.391	0.745
Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.	0.477	0.572
Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad	0.554	0.551
Riesgo en ámbitos de acción		0.771
Gestión del riesgo ante efectos del COVID19		0.974

12. Escala de medición

Los puntajes tanto a nivel de variable, dimensiones e indicadores se procedieron a transformar en porcentaje de logro con base 100%

Variable / Dimensión / Indicador	Niveles de valoración		
	Bajo	Medio	Alto
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19	0 – 50%	51% a 75%	76% a 100%
Riesgos psicológicos			
Depresión			
Ansiedad			
Estrés			
Riesgos en los ámbitos de acción			
Medio ambiente y equipo de trabajo			

Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo		
Violencia y acoso		
Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal		
Seguridad en el empleo		
Comunicación, información y formación		
Liderazgo en la gestión		
Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia		
Apoyo social		
Apoyo psicológico		

Cuestionario con escala valorativa de desempeño laboral

(Vega Gómez, K. P., 2022)

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene el propósito de caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19. Se le solicita responder con sinceridad cada una de las proposiciones según su punto de vista. Esta información que nos proporciona es de carácter anónimo y confidencial. Marque con un aspa (X) la opción de respuesta que considere: Nunca (N); Casi nunca (CN); A veces (AV); Casi siempre (CS) y Siempre (S).

Características	Opciones De respuesta				
	N	CN	AV	CS	S
¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?					
¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?					
¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?					
¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?					
¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?					
¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?					
¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?					
¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?					
¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?					
¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?					
¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?					
¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?					
¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?					
¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?					
¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?					
¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?					
¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?					
¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?					
¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?					
¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?					
¿Siente cansancio frecuentemente dentro de su labor jornada de trabajo?					
¿Su atención y servicio es lo mismo para todos sus pacientes?					
¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado?					
¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo?					

¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización.					
¿Es usted organizado y cumple con la entrega de trabajo en el tiempo establecido?					
¿Realiza actividades propias y ajenas?					
¿Usted frecuentemente presenta excusas para no asistir a su jornada de trabajo?					

Ficha técnica sobre Desempeño laboral

1. Nombre del instrumento: Escala valorativa de desempeño laboral.
2. Autor: Vega Gómez, K. P. (2022)
3. Objetivo: Caracterizar el desempeño laboral del personal de primera línea
4. Normas:
Se debe comunicar a los estudiantes la no existencia de ítems buenos ni malos.
5. Usuarios:
196 trabajadores asistenciales.
6. Unidades de análisis
Trabajadores asistenciales
7. Modo de aplicación
Auto aplicación
8. Codificación de ítems
28 proposiciones. Con dirección positiva, 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.
9. Estructura del instrumento

Dimensión	Indicador	Característica	Opciones de respuesta				
			N	CS	AV	CS	S
Desempeño de tareas	Capacidad de toma de decisiones	¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?					
		¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?					
	Capacidad de organización y planificación	¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?					
		¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?					
	Capacidad de resoluciones de problemas	¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?					
	Conocimientos profesionales y o técnicos	¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?					
		¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?					
	Productividad	¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?					

		¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?						
Desempeño contextual	Orientación a y e objetivos resultados Iniciativa	¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?						
		¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?						
		¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?						
		¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?						
	Compromiso con la organización	¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?						
		¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?						
	Colaboración y cooperación con los compañeros	¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?						
		¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?						
	Compartir y transmitir conocimientos	¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?						
		¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?						
Desempeño organizacional	Mantenimiento Voluntario del rendimiento laboral	¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?						
		¿Siente cansancio frecuentemente dentro de su labor jornada de trabajo?						
		¿Su atención y servicio es lo mismo para todos sus pacientes?						
	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado?						
		¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo?						
		¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización.						
	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	¿Es usted organizado y cumple con la entrega de trabajo en el tiempo establecido?						
	Ritmo voluntario eficiente del	¿Realiza actividades propias y ajenas?						

	trabajo	¿Usted frecuentemente presenta excusas para no asistir a su jornada e trabajo?					
--	---------	--	--	--	--	--	--

10. Validez del instrumento

10.1. Validez de contenido

La escala valorativa construida con 28 ítems, clasificados en tres dimensiones: desempeño de tareas con 9 ítems distribuido en cinco indicadores (Capacidad de toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de resoluciones de problemas, Conocimientos profesionales y o técnicos, y Productividad), desempeño contextual con 10 ítems distribuido en cuatro indicadores (Orientación a objetivos y resultados e Iniciativa, Compromiso con la organización, Colaboración y cooperación con los compañeros, y Compartir y transmitir conocimientos) y desempeño organizacional con 9 ítems distribuido en cuatro indicadores (Mantenimiento Voluntario del rendimiento laboral, Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, y Ritmo voluntario eficiente del trabajo). Entre los expertos, cuatro de ellos son Doctores en Gestión Pública y Gobernabilidad

Los datos expuestos en la tabla--- sobre índices correlacionales Ítem-total que expresan el grado de comparación entre ambos miden de modo similar lo mismo, quiere decir el comportamiento de respuestas dado por los 28 ítems estiman la teoría sobre desempeño laboral (Kerlinger & Lee, 2002. p. 616) con valores $r > ,300$ (**)(*) significativos. (Ver tablas 3).

Ítems	$r > 0.300$	α
¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?	,644**	0.000
¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?	,717**	0.000
¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?	,686**	0.000
¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?	,768**	0.000
¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?	,733**	0.000
¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?	,787**	0.000

¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?	,468**	0.000
¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?	,780**	0.000
¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?	,748**	0.000
¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?	,776**	0.000
¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?	,771**	0.000
¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?	,784**	0.000
¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?	,738**	0.000
¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?	,805**	0.000
¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?	,810**	0.000
¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?	,760**	0.000
¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?	,721**	0.000
¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?	,402**	0.000
¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?	,718**	0.000
¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?	,733**	0.000
¿Siente cansancio frecuentemente dentro de su labor jornada de trabajo?	,145*	0.043
¿Su atención y servicio es lo mismo para todos sus pacientes?	,746**	0.000
¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado?	,540**	0.000
¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo?	,532**	0.001
¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización.	,540**	0.001
¿Es usted organizado y cumple con la entrega de trabajo en el tiempo establecido?	,557**	0.000
¿Realiza actividades propias y ajenas?	,502**	0.005
¿Usted frecuentemente presenta excusas para no asistir a su jornada e trabajo?	,520**	0.001

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

11. Confiabilidad

La proporción de variación verdadera comparado al de la variación total de la escala de valoración para evaluar el desempeño laboral constituido por 28 ítems fue de 0.988 y en sus dimensiones, desempeño por la tarea de 0.944, contextual de 0.954 y organizacional de 0.897, significando ello su aplicabilidad del instrumento con un nivel aceptable debido a los valores de los coeficientes α en

las dimensiones e ítem inferiores al obtenido por la escala (Kerlinger & Lee, 2002. p. 601).

Ítems	r>0.300	α
¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?	0.674	0.896
¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?	0.802	0.886
¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?	0.732	0.891
¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?	0.772	0.889
¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?	0.751	0.891
¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?	0.748	0.891
¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?	0.322	0.930
¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?	0.754	0.890
¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?	0.755	0.890
Desempeño de tareas		0.944
¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?	0.726	0.892
¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?	0.752	0.891
¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?	0.781	0.889
¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?	0.688	0.895
¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?	0.772	0.890
¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?	0.803	0.888
¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?	0.773	0.890
¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?	0.742	0.891
¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?	0.243	0.939
¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?	0.742	0.891
Desempeño contextual		0.954
¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?	0.569	0.827
¿Siente cansancio frecuentemente dentro de su labor jornada de trabajo?	0.415	0.878
¿Su atención y servicio es lo mismo para todos sus pacientes?	0.555	0.831
¿Extiende su jornada a pesar de haberla terminado?	0.631	0.808
¿Sale de la institución dentro de la jornada de trabajo?	0.530	0.839

¿Los recursos son utilizados en acuerdo a lo reglamentado por la organización.	0.566	0.828
¿Es usted organizado y cumple con la entrega de trabajo en el tiempo establecido?	0.471	0.857
¿Realiza actividades propias y ajenas?	0.669	0.792
¿Usted frecuentemente presenta excusas para no asistir a su jornada e trabajo?	0.666	0.807
Desempeño organizacional		0.897
Desempeño laboral		0.988

12. Escala de medición

Los puntajes tanto a nivel de variable, dimensiones e indicadores se procedieron a transformar en porcentaje de logro con base 100%

Variable / Dimensión / Indicador	Niveles de valoración		
	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	0 – 50%	51% a 75%	76% a 100%
Desempeño de tareas			
Capacidad de toma de decisiones			
Capacidad de organización y planificación			
Capacidad de resoluciones de problemas			
Conocimientos profesionales y o técnicos			
Productividad			
Desempeño contextual			
Orientación a objetivos y resultados e Iniciativa			
Compromiso con la organización			
Colaboración y cooperación con los compañeros			
Compartir y transmitir conocimientos			
Desempeño organizacional			
Mantenimiento Voluntario del rendimiento laboral			
Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales			
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo			
Ritmo voluntario eficiente del trabajo			

Anexo 5 - Esquema de diseño

Modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19 en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura

Objetivo General: Diseñar un modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos del covid-19 que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea en establecimientos de salud de primer nivel de atención en Piura

Objetivo Específico	Problema Específico	Nivel de Conocimiento	Variables	Unidad de Estudio	Diseño	Fuente	Técnica de Recolección de Datos	Instrumento	Técnica de Análisis
Caracterizar la gestión operativa de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura.	¿Qué características adopta la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 en los establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura, 202?	Descriptivo	VI: Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19	Personal de primera línea	Diseño no experimental, transeccional, descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Personal de primera línea	Encuesta	Cuestionario (Formulario Google)	Cuantitativa. Tablas de distribución de frecuencias porcentuales).
Caracterizar el desempeño laboral de los trabajadores	¿Qué características presenta el desempeño	Descriptivo	VD: Desempeño laboral	Personal de primera línea	Diseño no experimental, transeccional, descriptivo	Personal de primera línea	Encuesta	Cuestionario (Formulario Google)	Cuantitativa. Tablas de distribución de

asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura en el contexto de la pandemia COVID 19	laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel de atención en Piura en el contexto de la pandemia COVID 19, 2022?				(Hernández, Fernández y Baptista, 2014)				frecuencias porcentuales.
Explicar en qué medida la gestión de riesgos ante efectos psicológicos de la COVID19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura	¿En qué medida se explica la influencia de la gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos de la COVID19 influye en el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de primera línea de atención de establecimientos de salud del primer nivel en Piura, 2022?	Explicativo	VI: Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19 (Características/ indicadores/dimensión) VD: Desempeño laboral	Mismas unidades de análisis	No experimental, transeccional, correlacional causal confirmado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	Información recopilada en niveles de conocimiento descriptivos.	Ídem.	Ídem	Cuantitativo. Coeficientes Pseudo R cuadrado, Nagelkerke.

Plantear un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión de riesgos ante los efectos psicológicos de la COVID19 que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales	¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico que incluya características propias de la gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que explique la configuración de una propuesta para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, 2022?	Predictivo	VI: Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19 (Características/ indicadores/dimensión) VD: Desempeño laboral	Mismas unidades de análisis	Diseño no experimental, transeccional, predictivo (correlacional causal estableciendo la causalidad), prospectivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Padilla-Ospina et al., 2020)	Información recopilada en niveles de conocimiento descriptivos.	Ídem	Ídem	Cuantitativo. Análisis multivariante, Chi cuadrado y Wald
Configurar una propuesta de gestión del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral del personal asistencial de	¿Cómo estaría configurado un modelo de gestión operativa del riesgo ante los efectos psicológicos de la COVID19 que permita mejorar el desempeño laboral del	Proyectivo	Modelo predictivo explicativo	Propuesta	Propuesta	Ídem	Ídem	Ídem	Redacción de Propuesta

primera línea de atención en establecimientos del primer nivel de atención en Piura	personal asistencial de primera línea de atención en establecimientos del primer nivel de atención en Piura, 2022?								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Objetivo:	Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Dirigido a:	Personal asistencial de primera línea	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Jorge Santos Apolitano Rodriguez	
Documento de Identidad:	17988725	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	22	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
x		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVACI ONES
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
							Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					X		X		X		X			
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					X		X		X		X			
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					X		X		X		X			
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					X		X		X		X			
	Ansiedad	La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					X		X		X		X			
		Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					X		X		X		X			
		Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					X		X		X		X			
		La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					X		X		X		X			
		Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos					X		X		X		X			
La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad					X		X		X		X					

		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid								x		x		x		x	
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres								x		x		x		x	
Estrés		los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico								x		x		x		x	
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico								x		x		x		x	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos								X		X		X		X	
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos								X		X		X		X	
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.								X		X		X		X	
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.								X		X		X		X	
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.								X		X		X		X	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.								X		X		X		X	
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.								X		X		X		X	
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.								X		X		X		X	

Gestión del riesgo en el ámbito de acción	Medio ambiente y equipo de trabajo	Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas							x		x		x		x		
	Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo	En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).							x		x		x		x		
	Violencia y acoso	En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.							x		x		x		x		
	Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal	Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.							x		x		x		x		
	Seguridad en el empleo	Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.							x		x		x		x		
	Comunicación, información y formación	Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.							x		x		x		x		
	Liderazgo en la gestión	Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).							x		x		x		x		
	Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia	Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.							x		x		x		x		
	Apoyo social	Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.							x		x		x		x		
	Apoyo psicológico	Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad							x		x		x		x		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN OPERATIVA DEL RIESGO ANTE EFECTOS DEL COVID19

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96, Excelente

Dr. JORGE SANTOS APOLITANO RODRIGUEZ

DNI: 17988725

Teléfono: 948106424

Email: jorgeapolitano@hotmail.com

Firma



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Objetivo:	Caracterizar el desempeño laboral	
Dirigido a:	Personal de primera línea en COVID19	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Jorge Santos Apolitano Rodriguez	
Documento de Identidad:	17988725	
Grado Académico	Doctor	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Experiencia Profesional (años):	22	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Juez Experto

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 100, Excelente

Dr. JORGE SANTOS APOLITANO RODRIGUEZ

DNI: 17988725

Teléfono: 948106424

Email: jorgeapolitano@hotmail.com Firma:



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Objetivo:	Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Dirigido a:	Personal asistencial de primera línea	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	MOGOLLON GARCIA FRANCISCO SEGUNDO	
Documento de Identidad:	42228259	
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRES. MASTER EN GERENCIA GUBERNAMENTAL	
Especialidad:	ADMINISTRACION	
Experiencia Profesional (años):	10 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		

Francisco Mogollon



Investigador
 Grupo
 Nivel
 Código De Registro
 Scopus Id
 Web Of Science Id

Concytec
 Maria Rostworowski
 I
 P0108798
 57221995104
 A40-9723-2021



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVACI ONES
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
							Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					X		X		X		X			
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					X		X		X		X			
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					X		X		X		X			
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					X		X		X		X			
	Ansiedad	La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					X		X		X		X			
		Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					X		X		X		X			
		Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					X		X		X		X			
		La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					X		X		X		X			
		Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos					X		X		X		X			
La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad					X		X		X		X					

		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid								x		x		x		x	
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres								x		x		x		x	
Estrés		los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico								x		x		x		x	
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico								x		x		x		x	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos								X		X		X		X	
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos								X		X		X		X	
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.								X		X		X		X	
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.								X		X		X		X	
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.								X		X		X		X	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.								X		X		X		X	
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.								X		X		X		X	
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.								X		X		X		X	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN OPERATIVA DEL RIESGO ANTE EFECTOS DEL COVID19

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 100, Excelente

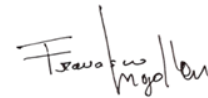
Dr. MOGOLLON GARCIA FRANCISCO SEGUNDO

DNI: 42228259

Teléfono: 959004487

Email: mogollongarciafs@hotmail.com

Firma



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Objetivo:	Caracterizar el desempeño laboral	
Dirigido a:	Personal de primera línea en COVID19	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	MOGOLLON GARCIA FRANCISCO SEGUNDO	
Documento de Identidad:	42228259	
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS. MASTER EN GERENCIA GUBERNAMENTAL	
Especialidad:	ADMINISTRACIÓN	
Experiencia Profesional (años):	10 AÑOS	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
x		

Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

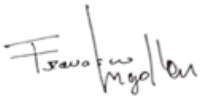
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Variable dependiente: Desempeño laboral	Gestión estratégica	Mejoramiento del rendimiento	¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?						X		X		X		X		
		Competitividad	¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?						X		X		X		X		
		Sostenibilidad	¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?						X		X		X		X		
	Gestión de procesos	Cambio en la rutina	¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?						X		X		X		X		
		Estrategias didácticas	¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?						X		X		X		X		
		Formación de directivos	¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?						X		X		X		X		
	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?						X		X		X		X		
		Transferencia y almacenamiento del conocimiento	¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?						X		X		X		X		
		Aplicación y uso del	¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?						X		X		X		X		

	conocimiento	¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?								x		x		x		x	
Gestión de recursos	Captación	¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?								x		x		x		x	
	Capacitación	¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?								x		x		x		x	
	Evaluación	¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?								x		x		x		x	
	Actualización tecnológica	¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?								x		x		x		x	
Gestión tecnológica	Competencias digitales	¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?								x		x		x		x	
	Gestión de tecnologías y Competencias TIC	¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?								x		x		x		x	
		¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?								x		x		x		x	
Gestión de la innovación	Creación del conocimiento	¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?								x		x		x		x	
	Innovación estratégica	¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?								x		x		x		x	
	Generación de innovaciones	¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?								x		x		x		x	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				100	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				100	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				100	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				100	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				100	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

<p>Promedio: 100, Excelente</p> <p>Dr. MOGOLLON GARCIA FRANCISCO SEGUNDO</p> <p>DNI: 42228259</p> <p>Teléfono: 959004487</p> <p>Email: mogollongarciafs@hotmail.com</p> <div style="text-align: right;">  <p>Firma</p> </div>
--

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Objetivo:	Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Dirigido a:	Personal asistencial de primera línea	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	NORIEGA ANGELES CARLOS ALBERTO	
Documento de Identidad:	18173945	
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad:	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	19	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVACI ONES
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
							Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					X		X		X		X			
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					X		X		X		X			
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					X		X		X		X			
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					X		X		X		X			
	Ansiedad	La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					X		X		X		X			
		Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					X		X		X		X			
		Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					X		X		X		X			
		La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					X		X		X		X			
		Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos					X		X		X		X			
	La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad					X		X		X		X				

		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid								x		x		x		x	
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres								x		x		x		x	
Estrés		los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico								x		x		x		x	
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico								x		x		x		x	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos								X		X		X		X	
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos								X		X		X		X	
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.								X		X		X		X	
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.								X		X		X		X	
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.								X		X		X		X	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.								X		X		X		X	
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.								X		X		X		X	
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.								X		X		X		X	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN OPERATIVA DEL RIESGO ANTE EFECTOS DEL COVID19

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				98	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				98	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				98	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				98	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				98	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				98	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 98, Excelente

Dr. NORIEGA ANGELES CARLOS ALBERTO

DNI: 18173945

Teléfono: 949960370

Email: noriega250908@hotmail.com

Firma



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Objetivo:	Caracterizar el desempeño laboral	
Dirigido a:	Personal de primera línea en COVID19	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	NORIEGA ANGELES CARLOS ALBERTO	
Documento de Identidad:	18173945	
Grado Académico	DOCTOR	
Especialidad:	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	
Experiencia Profesional (años):	19	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Variable dependiente: Desempeño laboral	Gestión estratégica	Mejoramiento del rendimiento	¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?						X		X		X		X		
		Competitividad	¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?						X		X		X		X		
		Sostenibilidad	¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?						X		X		X		X		
	Gestión de procesos	Cambio en la rutina	¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?						X		X		X		X		
		Estrategias didácticas	¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?						X		X		X		X		
		Formación de directivos	¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?						X		X		X		X		
	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?						X		X		X		X		
		Transferencia y almacenamiento del conocimiento	¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?						X		X		X		X		
		Aplicación y uso del	¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?						X		X		X		X		

	conocimiento	¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?								x		x		x		x	
Gestión de recursos	Captación	¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?								x		x		x		x	
	Capacitación	¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?								x		x		x		x	
	Evaluación	¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?								x		x		x		x	
	Actualización tecnológica	¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?								x		x		x		x	
Gestión tecnológica	Competencias digitales	¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?								x		x		x		x	
	Gestión de tecnologías y Competencias TIC	¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?								x		x		x		x	
		¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?								x		x		x		x	
Gestión de la innovación	Creación del conocimiento	¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?								x		x		x		x	
	Innovación estratégica	¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?								x		x		x		x	
	Generación de innovaciones	¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?								x		x		x		x	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				98	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				98	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				98	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				98	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				98	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				98	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 98, Excelente

Dr. NORIEGA ANGELES CARLOS ALBERTO

DNI: 18173945

Teléfono: 949960370



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Objetivo:	Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Dirigido a:	Personal asistencial de primera línea	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Janet Huari Peña	
Documento de Identidad:	02835453	
Grado Académico	Doctora	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernalidad	
Experiencia Profesional (años):	02 años en Gestión Pública 27 años en Gestión Escolar	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
x		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVACI ONES
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
							Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					X		X		X		X			
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					X		X		X		X			
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					X		X		X		X			
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					X		X		X		X			
			La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					X		X		X		X		
	Ansiedad		Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					X		X		X		X		
			Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					X		X		X		X		
			La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					X		X		X		X		
			Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos					X		X		X		X		
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad					X		X		X		X			

		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid								x		x		x		x	
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres								x		x		x		x	
Estrés		los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico								x		x		x		x	
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico								x		x		x		x	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos								X		X		X		X	
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos								X		X		X		X	
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.								X		X		X		X	
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.								X		X		X		X	
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.								X		X		X		X	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.								X		X		X		X	
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.								X		X		X		X	
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.								X		X		X		X	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN OPERATIVA DEL RIESGO ANTE EFECTOS DEL COVID19

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96, Excelente

Dr. JANET HUARI PEÑA

DNI: 02835453

Teléfono: 968491876

Email: jhpnjp19@gmail.com

Firma



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Objetivo:	Caracterizar el desempeño laboral	
Dirigido a:	Personal de primera línea en COVID19	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Janet Huari Peña	
Documento de Identidad:	02835453	
Grado Académico	Doctora	
Especialidad:	Gestión Pública y Gobernalidad	
Experiencia Profesional (años):	02 años en Gestión Pública 27 años en Gestión Escolar	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
x		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE ATRESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
				Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
Variable dependiente: Desempeño laboral	Gestión estratégica	Mejoramiento del rendimiento	¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?							X		X		X		X		
		Competitividad	¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?							X		X		X		X		
		Sostenibilidad	¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?							X		X		X		X		
	Gestión de procesos	Cambio en la rutina	¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?								X		X		X		X	
		Estrategias didácticas	¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?							X		X		X		X		
		Formación de directivos	¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?							X		X		X		X		
	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?								X		X		X		X	
		Transferencia y almacenamiento del conocimiento	¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?								X		X		X		X	

	Aplicación y uso del conocimiento	¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?							x		x		x		x			
		¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?							x		x		x		x			
Gestión de recursos	Captación	¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?							x		x		x		x			
	Capacitación	¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?							x		x		x		x			
	Evaluación	¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?							x		x		x		x			
Gestión tecnológica	Actualización tecnológica	¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?							x		x		x		x			
	Competencias digitales	¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?							x		x		x		x			
	Gestión de tecnologías y Competencias TIC	¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?								x		x		x		x		
		¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?								x		x		x		x		
Gestión de la innovación	Creación del conocimiento	¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?							x		x		x		x			
	Innovación estratégica	¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?							x		x		x		x			
	Generación de innovaciones	¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?								x		x		x		x		

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

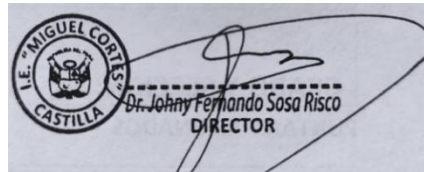
INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96, Excelente
 Dr. JANET HUARI PEÑA
 DNI: 02835453
 Teléfono: 968491876
 Email: ihnnin19@gmail.com


 Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Objetivo:	Caracterizar la gestión operativa del riesgo ante efectos del COVID19	
Dirigido a:	Personal asistencial de primera línea	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Sosa Risco Johny Fernando	
Documento de Identidad:	02811958	
Grado Académico	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad	
Especialidad:	Gestión Pública	
Experiencia Profesional (años):	25 años en gestión pública	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
x		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSE RVACI ONES
			Totalmente desacuerdo	Desacuerdo indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:									
							Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta			
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión del riesgo ante consecuencias psicológicas	Depresión	Se ayuda al personal a tomar iniciativas para hacer las cosas.					X		X		X		X			
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional desencadenó sentimientos positivos de la vida en los trabajadores					X		X		X		X			
		El apoyo organizacional fomentó en los trabajadores valores compartidos					X		X		X		X			
		la motivación de mis jefes desencadenó mucho entusiasmo					X		X		X		X			
		la gestión operativa organizacional fue capaz de generar sentimientos positivos					X		X		X		X			
	Ansiedad	La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones					X		X		X		X			
		Se desarrolló acciones de relajación y respiración para el buen funcionamiento de nuestro corazón					X		X		X		X			
		Se evitó problemas de respiración en el personal por carga de trabajo					X		X		X		X			
		La seguridad ocupacional evitó la presencia de estados emocionales de rechazo y miedo					X		X		X		X			
		Las acciones de gestión mitigaron en los trabajadores sensaciones de ahogo y temblor de manos					X		X		X		X			
La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad					X		X		X		X					

		Las acciones mitigaron el riesgo de pánico colectivo hacia el covid								x		x		x		x	
		Se activaron acciones de capacitación y formación para mitigar riesgos asociado a los desastres								x		x		x		x	
Estrés		los trabajadores se sienten complacidos por la seguridad, apoyo y resultado del bienestar psicológico								x		x		x		x	
		Los comportamientos sosegados de los trabajadores guardan relación con los efectos de acciones para la estabilización y equilibrio psicológico								x		x		x		x	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos								X		X		X		X	
		Las acciones de gestión implantadas fomentaron en los trabajadores habilidades de afrontamiento hacia tensiones y presiones de la crisis								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos								X		X		X		X	
		El gasto de energías es acorde con protocolos de seguridad física y psicológica de los trabajadores en forma permanente.								X		X		X		X	
		La gestión desarrolló acciones para contrarrestar el pánico e inseguridad.								X		X		X		X	
		Se anima o apoya al personal a seguir adelante y a tener ilusiones cuando las cosas se complican.								X		X		X		X	
		La quietud de los trabajadores está asociadas a acciones para hacerlos sentir tranquilos.								X		X		X		X	
		En la organización de gestionó acciones de relajación para afrontar los efectos psicológicos.								X		X		X		X	
		La ayuda a los trabajadores de la organización mitigó tristezas y depresiones.								X		X		X		X	
		El entorno laboral permite a los trabajadores continuar con sus acciones.								X		X		X		X	

Gestión del riesgo en el ámbito de acción	Medio ambiente y equipo de trabajo	Pese a la coyuntura sanitaria, considera Ud. Que en pandemia el clima de trabajo y las relaciones laborales fueron óptimas							x		x		x		x		
	Carga de trabajo, ritmo de trabajo y horario de trabajo	En pandemia se brindaron condiciones de trabajo adecuadas para el personal de primera línea. (carga de trabajo, horarios).							x		x		x		x		
	Violencia y acoso	En pandemia usted fue víctima de algún tipo de violencia o acoso dentro del establecimiento de salud.							x		x		x		x		
	Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal	Como miembro del personal de primera línea, usted vio afectada su vida familiar y laboral.							x		x		x		x		
	Seguridad en el empleo	Con la crisis sanitaria y como personal sanitario de primera línea; usted se sintió seguro en el trabajo con las medidas y equipamientos que se le brindaron.							x		x		x		x		
	Comunicación, información y formación	Considera usted que la comunicación y la información en el personal de primera línea se dio de manera fluida.							x		x		x		x		
	Liderazgo en la gestión	Considera usted que sus jefes inmediatos, actuaban de manera oportuna para afrontar cualquier contingencia derivada de la crisis sanitaria (Liderazgo).							x		x		x		x		
	Promoción de la salud y prevención de los comportamientos negativos para afrontar la pandemia	Estando en pandemia, usted recibió algún tipo de incentivo simbólico o dinerario por parte del estado que lo motive a seguir laborando.							x		x		x		x		
	Apoyo social	Recibió algún tipo de apoyo social, como consecuencia de su extenuante labor en la primera línea de combate frente al Covid-19.							x		x		x		x		
	Apoyo psicológico	Con esta dura situación que acontecía diariamente y que afecta al personal de primera línea, usted recibió apoyo psicológico para afrontar mejor esta realidad							x		x		x		x		

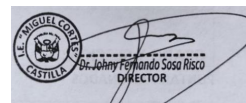
FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE G

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																					96
2. Objetividad	Expresa conductas observables																					96
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																					96
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																					96
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																					96
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																					96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					96
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																					96
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																					96

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

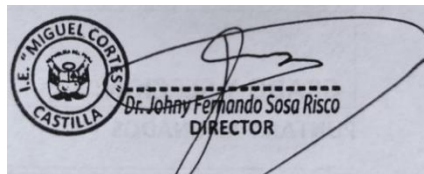
Promedio: 96, Excelente
 Dr. Johny Fernando Sosa Risco
 DNI: 02811958
 Teléfono 969613875
 Email: sosajohny@hotmail.com

Firma



ALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCTORANTE		
Apellidos y Nombres	Vega Gómez, Katherine Piedad	
TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN		
Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022		
DATOS DEL INSTRUMENTO		
Nombre del instrumento	Cuestionario	
Objetivo:	Caracterizar el desempeño laboral	
Dirigido a:	Personal de primera línea en COVID19	
JUEZ EXPERTO		
Apellidos y Nombres	Sosa Risco Johny Fernando	
Documento de Identidad:	02811958	
Grado Académico	Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad	
Especialidad:	Gestión Pública	
Experiencia Profesional (años):	25 años en gestión pública	
JUICIO DE APLICABILIDAD		
Aplicable	Aplicable después de corregir	No Aplicable
X		



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID-19 para mejorar el desempeño laboral en establecimientos de salud. Piura, 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
				Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre:								
									Variable y la dimensión		Variable y el indicador		Indicador y el ítem.		Ítem y la relación de respuesta		
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Variable dependiente: Desempeño laboral	Gestión estratégica	Mejoramiento del rendimiento	¿Sus decisiones concuerdan con su experiencia, buen juicio y conocimiento?						X		X		X		X		
		Competitividad	¿El análisis y meditación le ayuda a tomar buenas decisiones?						X		X		X		X		
		Sostenibilidad	¿El planeamiento de sus actividades lo realiza administrando su tiempo?						X		X		X		X		
	Gestión de procesos	Cambio en la rutina	¿Prioriza claramente sus actividades de acuerdo con la complejidad y dedicación necesaria para desarrollarlas?						X		X		X		X		
		Estrategias didácticas	¿Fomenta usted ambiente saludable para la resolución de problemas en equipo?						X		X		X		X		
		Formación de directivos	¿Usted emplea en forma adecuada y oportuna su conocimiento en sus quehaceres de trabajo?						X		X		X		X		
	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	¿En la institución es cotidiano motivar al personal a participar en capacitaciones y formación continua?						X		X		X		X		
		Transferencia y almacenamiento del conocimiento	¿Con frecuencia planifica, evalúa y mejora sus tareas a través de metas y en el tiempo establecido?						X		X		X		X		
		Aplicación y uso del	¿El tiempo planificado para el desarrollo de acciones se cumple?						X		X		X		X		

	conocimiento	¿La asignación de metas de cumplimiento de actividades se cumplen?								x		x		x		x	
Gestión de recursos	Captación	¿Frecuentemente toma atención de sus actividades hasta lograr el resultado esperado?								x		x		x		x	
	Capacitación	¿Autorregula sus estrategias con el propósito de controlar procedimientos de ejecución de sus actividades?								x		x		x		x	
	Evaluación	¿Las iniciativas de ideas innovadoras son proporcionadas con antelación, mucho antes que los demás?								x		x		x		x	
	Actualización tecnológica	¿El cumplimiento de sus funciones se desarrollan en el tiempo asignado?								x		x		x		x	
Gestión tecnológica	Competencias digitales	¿Se identifica con los valores, filosofía, metas y objetivos de su organización?								x		x		x		x	
	Gestión de tecnologías y Competencias TIC	¿Fomenta espacios colaborativos con y entre los miembros de su área de trabajo?								x		x		x		x	
		¿Presenta iniciativa de apoyo para con sus compañeros, aunque no le soliciten?								x		x		x		x	
Gestión de la innovación	Creación del conocimiento	¿Las autoridades motivan a sus trabajadores a participar en capacitaciones y mejoren de ese modo su desempeño?								x		x		x		x	
	Innovación estratégica	¿Socializa su conocimiento con colegas de su área de trabajo?								x		x		x		x	
	Generación de innovaciones	¿Se siente con buen ánimo frecuentemente dentro de su jornada de trabajo?								x		x		x		x	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				Observaciones
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con el lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Expresa conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico																				96	
4. Organización	Organización lógica entre sus ítems																				96	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios																				96	
6. Intencionalidad	Valorar las dimensiones del tema																				96	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				96	
8. Coherencia	Relación entre variables e indicadores																				96	
9. Metodología	Adecuada y responde a la investigación																				96	

INSTRUCCIONES: El EXPERTO EVALUADOR deberá colocar la puntuación promedio en atención a los diferentes enunciados anteriores.

Promedio: 96, Excelente
 Dr. Johny Fernando Sosa Risco
 DNI: 02811958
 Teléfono 969613875
 Email: sosajohny@hotmail.com

Firma



Anexo f . Matriz de registro de datos de variables

Matriz de registro de datos sobre gestión de riesgos ante los efectos frente al COVID19.

E_1	A_2	D_3	A_4	D_5	E_6	A_7	E_8	A_9	D_10	E_11	E_12	D_13	E_14	A_15	D_16	D_17	E_18	A_19	A_20	D_21	ACC_22	ACC_23	ACC_24	ACC_25	ACC_26	ACC_27	ACC_28	ACC_29	ACC_30	ACC_31	
2	1	2	4	2	5	5	2	2	2	2	2	4	4	1	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	2	5	4	2	3	
2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	
4	4	2	4	5	2	4	4	4	2	2	4	5	2	2	4	2	5	2	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	
2	4	2	4	2	2	5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	2	5	5	4	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	
4	4	2	1	4	2	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	
4	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	5	4	1	4	4	3	3	1	1	1	
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	5	1	1	4	2	4	3	1	3	
2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	3	2	4	4	4	1	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	4	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	2	2	4	3	4	1	1	
4	1	2	2	2	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	2	1	2	5	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	3	3	4	1	1	1	
4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	2	3	1	1	1	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	4	4	1	1	1	
2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	
4	4	1	5	1	2	1	5	4	5	4	5	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	1	
1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	1	1	2	
2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	1	
4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	3	1	2	3	3	3	4	3	2	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	3	2	2	1	1	1	
2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	5	4	3	5	4	3	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	4	3	2	1	1	
2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	2	2	5	1	4	5	4	2	3	3	4	3	1	3	3	5	3	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	
1	5	1	1	1	2	1	1	2	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	1	3	1	3	3	3	1	

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	2	2	3	1	1	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	3	3	4	1	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	3	1	2	
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	4	1	4	2	4	1	5	4	1	2	4	3	5	2	1	1
1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	5	3	4	5	5	1	1
4	4	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	3	3	1	5	3	2	2	4	1	1
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	
5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	4	5	1	1	5	5	4	4	1	1	1	4	3	5	1	1
4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	3	4	4	3	4	2	1
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	2	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	4	4	3	1	1
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	3	4	1	4	
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1
2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	3	4	4	3	1	1
4	2	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	1	3	1	1	1	3	2	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1
2	4	1	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2
2	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	5	3	2	2	2	1	1
4	2	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	1	1	1	4	4	4	2	3	1	3	2	3	2	4	1	1
2	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4
2	1	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	5	3	4	5	1	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2	4	1	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	4	1	1
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	5	4	3	1	3	5	5	4	3	3
4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	5	1	5	4	3	3	4
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	1	2	4	1	2	2	3	2	1

2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	5	1	4	2	5	5	3	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	5	3	1	1	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	4	2	5	3	4	3	3	1	1
1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	5	2	2	2	3	1	1	
4	1	2	1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	1	3	3	2	2	3	2	1
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	4	4	4	2	3	3	
4	4	1	1	2	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	2	1	4	5	1	1	4	2	1	2	2	1	2	3	1	1	
4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	4	1	3	2	1	3	4	4	3	4	2	1	
2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	1	2	
4	1	4	2	4	5	1	5	1	4	4	5	5	1	1	1	1	5	4	1	1	3	2	1	3	4	2	3	2	1	1	
5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	5	4	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	1	3	2	4	2	2	2	3	4	3
4	1	1	1	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	4	4	2	1	4	4	3	4	3	2	1	
4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	1	5	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	3	3	4	3	3	1	1	
5	2	4	2	4	4	1	5	2	2	5	5	4	2	2	1	1	5	5	5	1	4	2	1	1	4	3	3	1	1	1	
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	4	5	5	5	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	5	5	4	3	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	4	1	1	
4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	3	1	2	3	4	3	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	4	1	1	
1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	1	2	4	3	1	1	
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	4	5	5	4	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	4	5	5	4	1	1	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	

2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	5	4	3	3	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	5	4	3	5	5	5		
1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2		
2	1	5	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	5	2	5	5	5	5	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	3	4	2	1	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	5	5	4	1	1	1	
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	
2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	1	2
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	4	2	1	1	3	1	1	
4	2	1	1	1	2	1	4	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	4	4	4	4	3	2	2	
5	4	2	5	5	5	1	5	1	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	2	1	5	5	4	1	2	3	1	1	1	
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	5	3	4	4	4	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	4	4	5	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	2	3	4	4	3	3	2	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	5	4	5	4	1	5	
1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	3	4	3	3	2	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	5	5	5	1	1	1	
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	3	5	4	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	2	4	4	4	3	1	3	
2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	4	3	3	5	4	
2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	3	4	4	4	4	1	1	
4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	4	1	3	3	5	4	4	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	1	2	3	3	4	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	3	4	4	4	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	4	1	1	3	4	4	3	1	3
2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	4	1	
2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	2	2	2	1	2	1	

2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	4	4	5	4	3	1	1		
4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1		
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	2	3	1	3	5	5	1	4	1	1	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	5	2	3	1	3	5	5	5	5	5	1	
1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	1	3	3	3	3	2	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	4	5	4	4	1	1	1	
2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	1	3	4	5	3	4	2	1	
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	4	4	4	3	1	1	
4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2	3	4	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	
2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	2	4	4	3	1	1	1	
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	5	4	4	2	2	2	5	5	4	2	2	2	4	1	2	3	3	1	1	1	
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	3	5	3	5	3	1	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	5	5	4	1	3	1	
2	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	5	4	4	4	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3	
2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	5	5	4	5	1	1	
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	5	4	4	1	1	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	3	5	3	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	5	1	4	4	4	4	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	3	4	4	5	4	4	4	
5	2	1	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	1	2	5	4	4	2	1	1	1	5	1	2	2	2	1	1	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	5	2	2	2	1	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	1	1	
2	1	2	2	2	2	1	4	1	4	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	5	2	3	1	1	
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	4	2	1	
1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	1	3	4	4	4	1	1	1
2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3

2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1			
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	
4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	4	2	1		
2	4	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	1	5	5	1	4	2	2	2	3	3	1	
1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	1	4	4	3	3	4	2	1	
5	4	1	1	2	2	1	2	4	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	4	3	2	3	4	4	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	1	5	5	3	4	4	4	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	3	2	2	3	2	1	
1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	2	
2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2	3	3	3	1	1	
2	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	
2	4	2	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	5	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	2	2	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	3	2	2	2	3	1	1	
2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	5	4	1	3	4	3	3	4	2	5	
2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	5	5	1	4	5	4	4	3	3	2	
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	1	1	3	1	2	2	2	1	1	
4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	
1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	
2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	3	3	3	2	1	1	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	1	1	4	4	4	3	1	3	
4	1	1	4	1	2	1	2	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	4	2	3	3	1	1	3	
2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	
4	5	2	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	4	2	2	3	4	2	2	3	5	4	3	
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	4	5	5	3	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	3	3	3	1	1	2	
2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	4	1	2	2	2	2	1	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	3	5	3	5	5	1	
4	2	2	1	2	4	1	5	4	2	2	4	2	2	2	2	1	5	2	1	1	3	4	1	1	4	3	1	2	3	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	
2	1	1	1	2	1	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	4	4	3	3	3	4	1	
4	4	2	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	1	1	4	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	

1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	3	3	3	1	1	1	
2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	5	3	3	1	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	2	2	5	5	5
2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3

FUENTE: Escala valorativa de Gestión operativa del riesgo ante efectos psicológicos del COVID19 aplicado al personal de primera línea en establecimientos de salud de nivel I de Piura

Matriz de registro de datos sobre Desempeño laboral.

DT1	DT2	DT3	DT4	DT5	DT6	DT7	DT8	DT9	DC10	DC11	DC12	DC13	DC14	DC15	DC16	DC17	DC18	DC19	DO20	DO21	DO22	DO23	DO24	DO25	DO26	DO27	DO28
3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	5	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2
4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3
1	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	3	4	4	4	1	2	1	1	1	2	4	3	4	4	4	1	2
2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	4	2	2	2	1	1	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	1	4	1	1
5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	5	2	4	4	1	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	5	1	1	5	1	1
3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	2	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	2	5	4	2	1	5	1	1
4	5	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	2	5	3	4	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	2	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	1	5	3	2	1	4	4	1
4	5	5	4	4	4	1	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	1	5	4	1	4	3	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	3	3	1	1	3	1
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	4	4	1	1	4	4	1
4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	3	1	1	5	1	1

5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	3	4	4	1	1	5	1	1		
5	5	4	5	4	3	1	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	1	3	3	3	3	4	2	1	2	1	1	
5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	2	1	5	1	1		
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	1	3	1	1		
4	5	4	4	5	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	5	4	1	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	2	1	5	1	1	
4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	3	5	4	2	1	5	1	1	
4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	2	5	3	1	1	4	1	1	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3	5	3	2	1	3	1	1	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	1	1	
4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	2	1	5	1	1	
3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	2	5	4	2	1	5	1	1	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	1	4	5	2	1	5	1	1	
5	3	4	2	4	5	1	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	1	3	5	1	4	3	1	1	5	1	1	
3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	
3	3	3	4	5	5	1	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	1	4	3	3	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	5	5	
3	3	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	5	2	1	5	1	1	
3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	3	4	3	5	1	1	1	5	1	1	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	1	1	5	1	1		
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	1	1	5	4	1	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	2	1	1	
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	5	3	2	1	4	1	1	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	1	4	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	1	1	5	1	1	
2	3	3	3	3	5	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	1	1	
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	5	5	2	1	5	1	1	
4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	2	1	5	1	1	
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	1	1	
2	2	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	2	4	5	2	1	4	4	1	

1	1	1	5	3	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	1	5	5	2	3	5	3	1
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4	1	5	1	1
5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	5	1	1
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1	1	5	1	1
4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	2	5	5	3	5	4	2	1	5	1	1
4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	5	1	5	3	1	1	5	1	1
3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	2	3	5	3	5	3	3	1	5	1	1
4	3	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	5	1	1
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5	2	5	4	1	1	5	1	1
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	2	4	3	3	3	5	3	1
5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	1	5	3	3	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	1	5	1	1
4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	5	2	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	5	1	5	5	1	1	4	1	1
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2	1
4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	1	4	1	1
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	2	1	5	1	1
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1
4	4	5	4	3	5	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	1	2	5	3	4	5	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	1	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	4	1
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	1	1
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	1	1	5	1	1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	5	2	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	2	3	4	2	5	3	2	5	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	1	1	5	3	1
4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	2	1	5	1	1
4	4	3	3	5	4	3	3	4	2	5	4	3	4	5	5	5	1	5	4	4	5	3	1	1	5	1	1
3	4	5	3	5	4	2	3	3	4	5	4	3	4	5	5	5	1	4	4	2	5	5	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	2	2	1	5	1	1

5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	2	4	4	3	5	3	3	1	5	1	1
5	5	3	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	1	3	5	3	5	5	2	1	4	1	1
5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	1	1	4	3	1
4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	1	1	5	1	1
2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5	2	5	4	1	1	5	1	1
4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	1	4	5	1	5	5	2	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1
4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	5	4	2	1	4	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	2	2	4	2	2
1	1	1	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	4	1	1
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	1	1	5	1	1
4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	4	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	1	5	3	1	1	5	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	3	2	5	5	5	3	1	4	4	3	5	4	1	1	5	1	1
4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	1	1	2	1	3	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	2	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	1	1	5	1	1
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	1	5	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	2	5	4	1	1	5	1	1
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	5	4	1	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	1	5	1	2
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	2	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	1	3	3	1
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5	1	5	3	2	1	5	1	1
4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	1	1	5	5	1

3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2	1	4	2	1	
2	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	5	1	1	
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	2	1	5	2	1		
4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	2	5	2	3	1	5	1	1	
3	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	3	1	5	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	2	5	3	2	1	4	1	1	
4	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	4	2	1	5	1	1	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	3	1	1	2	1	1	
5	5	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	3	4	4	2	1	5	2	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	
4	4	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	3	5	3	3	1	4	1	1	
5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	2	1	5	1	1	
5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	5	1	5	5	1	1	5	1	1	
5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	3	4	2	4	4	1	1	5	1	1	
4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	1	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	2	1	4	4	1	
5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	3	1	4	1	1	
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	2	4	4	2	1	5	2	1	
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	2	1	5	1	1	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	2	1	4	2	1	
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	1	5	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	5	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	4	3	4	5	1	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1	5	1	1	
4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	4	1	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	1	1	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	1	4	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	5	4	1	
3	3	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	1	5	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	

5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	2	5	3	1	1	4	1	1
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	1	4	2	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	5	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	4	1	1
4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	2	5	4	1	1	4	1	1
5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	5	4	1	1	5	1	1
4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	3	1	1	5	1	1
4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	4	2	3	4	1	2	1	1
5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	5	4	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	1	5	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	1	5	1	1
4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	4	3	1	4	3	1
4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	2	5	5	1
4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	3	1	1	4	1	1
4	4	3	4	5	4	1	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	2	5	5	3	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	1	1	5	1	1
3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	2	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	2	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	2	5	3	4	1	5	2	3
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	3	5	3	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	1	1	5	1	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	2	5	4	1	1	5	1	1
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	4	2	1	5	1	1
4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	5	3	2	1	4	1	1
3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	1
5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	2	1	5	2	1
4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	3	1	1	4	1	1
3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	5	1	1

4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	2	4	4	1	1	4	1	1
4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	1	4	4	2	5	3	2	1	5	1	1
4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	2	3	1	2	1	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	1	3	1	1
3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	1	5	5	1	1	5	1	1
2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	1	4	1	1
3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	1	3	4	1	5	3	1	1	5	1	1
3	5	4	4	3	4	3	2	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	2	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	1	1
4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	2	1	5	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	1	2	1	2
4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	1
5	4	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	5	1	1
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	1	1	4	1	1

FUENTE: Escala valorativa de Desempeño laboral aplicado al personal de primera línea en establecimientos de salud de nivel I de Piura