



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Salud mental en el desempeño laboral de los trabajadores del
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes**

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

AUTORA:

Saldarriaga Ramirez, Maria Alcira (ORCID: 0000-0003-4244-8738)

ASESORA:

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesus (ORCID: 0000-0002-1162-8755)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Al padre creador por su gran amor.
A mi madrecita por su gran dedicación, esmero y espíritu de lucha que ha inspirado el esfuerzo a mi superación personal y profesional. A cada uno de los miembros de mi familia por su paciencia y espera al brindarme los espacios necesarios para la culminación de este anhelado escalón profesional.

Saldarriaga Ramírez, María Alcira

Agradecimiento

A todos los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Piura.

A Ud. Dra. Cecilia Carbajal por su paciencia y entrega. A Ustedes Compañeros de carpeta por compartir sus experiencias, por su apoyo y comprensión. Gracias

Saldarriaga Ramírez, María Alcira

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	25
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión autodominio</i>	
Tabla 2	26
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión autoestima</i>	
Tabla 3	27
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión crecimiento laboral</i>	
Tabla 4	28
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión responsabilidad</i>	
Tabla 5	29
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión compromiso institucional</i>	
Tabla 6	30
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión participación</i>	
Tabla 7	31
<i>Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autodominio vs responsabilidad</i>	
Tabla 8	32
<i>Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autoestima vs compromiso institucional</i>	
Tabla 9	33
<i>Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, crecimiento laboral vs participación</i>	

Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	25
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión autodominio</i>	
<i>Figura 2</i>	26
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión autoestima</i>	
<i>Figura 3</i>	27
<i>Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión crecimiento laboral</i>	
<i>Figura 4</i>	28
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión responsabilidad</i>	
<i>Figura 5</i>	39
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión compromiso institucional</i>	
<i>Figura 6</i>	30
<i>Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión participación</i>	

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación de la salud mental en el desempeño laboral en trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma Tumbes. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo básica, correlacional; donde se entrevistaron 17 trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma Tumbes. La técnica a utilizar fue la entrevista y como instrumento la encuesta estructura que consta de 15 preguntas para cada instrumento con una escala valorativa Likert para las variables salud mental y desempeño laboral; muy frecuente (4); frecuente (3); algunas veces (2); casi nunca (1), nunca (0). Los resultados describen que existe relación entre la autoestima y su elemento, sentirte feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente vs aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo y demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño laboral, se obtuvo un Rho spearman = 0.7, relación positiva alta. De otro lado, el elemento de la autoestima, sentirse capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad vs demostrar interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño laboral, obtuvo un Rho spearman = 0.83, siendo la relación positiva alta. El estudio concluye que los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, asumen con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar muy frecuentemente y reaccionan eficientemente y de forma calmada frente a dificultades de manera frecuente, como parte fundamental de su autodominio.

Palabras Clave: Salud mental, autoestima, autodominio, desempeño profesional

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between mental health and job performance in workers of the Qali Warma Tumbes school feeding program. Quantitative approach research, basic type, correlational; where 17 workers from the Qali Warma Tumbes school feeding program were interviewed. The technique to be used was the interview and as an instrument the structured survey consisting of 15 questions for each instrument with a Likert assessment scale for the variable's mental health and job performance; very common (4); frequent (3); sometimes (2); almost never (1), never (0). The results describe that there is a relationship between self-esteem and its element, feeling happy being part of the entity in which you currently work vs. applying new ideas and demonstrating originality when facing work situations and showing interest in accessing new knowledge through training as elements of job performance, a Spearman Rho = 0.7, a high positive relationship, was obtained. On the other hand, the element of self-esteem, feeling capable of being able to overcome any goal imposed by the entity vs showing interest in accessing new knowledge through training as elements of job performance, obtained a Spearman Rho = 0.83, with a high positive relationship. The study concludes that the workers of the Qali-Warma-Tumbes National School Feeding Program responsibly assume the negative consequences of their actions, demonstrating commitment and desire to improve very frequently and reacting efficiently and calmly to difficulties frequently. as a fundamental part of their self-control.

Keywords: Mental health, self-esteem, self-control, professional performance

I. INTRODUCCIÓN

La salud mental de una persona es el estado psicológico que le permite desenvolverse adecuadamente en su entorno, por ejemplo, produciendo un nivel adecuado de desempeño laboral. Esto es significativo para el funcionamiento de cualquier organización y requiere especial atención durante el proceso de gestión de los recursos humanos, ya que beneficia tanto a la organización como a las personas involucradas, contribuyendo a la satisfacción y productividad de los trabajadores (Jiménez, 2021).

En Europa, se estima que el 38,2 % de la población sufre algún trastorno mental cada año, siendo los trastornos de ansiedad los más comunes 14%, seguidos del insomnio 7%, la depresión 6,9% y el consumo de alcohol y drogas abuso 4%. Debido a que la depresión, demencia y las enfermedades provocadas por el consumo de alcohol hacen que las personas tengan una discapacidad más grave, los trastornos cerebrales y los trastornos mentales representan el 26,6 % de todas las causas de discapacidad en todo el mundo, una proporción mayor que en otras partes del mundo (Ministerio de Sanidad, 2022).

Villacrece et al. (2022) señalan que el incuestionable impacto inmediato de los problemas generados por la emergencia sanitaria es visible en todo el mundo; uno de los principales, es el impacto en la salud mental de las personas en varias regiones, y a pesar de que poco a poco se va retomando la asistencia presencial, producto del confinamiento y del temor a propagar la enfermedad, se observan secuelas emocionales. Ante ello, la reincorporación presencial al trabajo debe estar encaminada a prevenir peligros para la salud laboral del personal.

Este problema se ha visto exacerbado por los efectos de la pandemia en el mercado laboral, como lo expresan Ruiz et al (2021), que muchas empresas han tenido que cerrar, muchos trabajadores se han visto obligados a realizar trabajos temporales y otros trabajadores han perdido su puesto de

trabajo o tienen escasas perspectivas de empleo en el futuro. Particularmente en circunstancias extremas de intensa demanda profesional, el ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en la salud mental de los empleados.

A pesar de las disparidades entre ellos, la Encuesta de la Organización Mundial de la Salud, que se llevó a cabo en 11 países de América, Europa y Asia, encontró que las tasas de prevalencia de los trastornos bipolares eran relativamente comparables; sin embargo, un estudio europeo sobre la prevalencia de los trastornos mentales en Europa estima que cada año, cerca de 165 millones de europeos experimentan un trastorno mental como depresión, ansiedad, insomnio o demencia, lo que convierte a los trastornos mentales en el mayor desafío del continente en los veinte años (Huarcaya-Victoria, 2020).

La Ley de Salud Mental del Perú, N° 30947, tiene como objetivo crear un marco legal que garantice el acceso, promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de los servicios de salud mental que se requieran para su implementación y el pleno ejercicio del derecho a la salud y el bienestar familiar y la sociedad (el peruano, 2019).

Sin embargo, el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (2021), que viene investigando el estado de salud mental de adultos, mujeres, adultos mayores y adolescentes en 17 ciudades de las tres regiones naturales de la costa, sierra y selva, informó que en 2021 se atendieron más de 1300 000 casos de problemas de salud mental, lo que demuestra que un porcentaje importante de peruanos no opera con eficacia.

La salud mental de los trabajadores requiere una atención especial en el programa de alimentación escolar Qali Warma de Tumbes porque su enfoque está en el logro de una meta, que es un requisito previo para llevar el programa en la dirección correcta. Además, el grupo pequeño, dinámico y heterogéneo del programa de 21 empleados, cada uno de los cuales tiene un rol y formación académica diferente dentro de las unidades territoriales,

requiere atención adicional.

Según la investigación actual, hay una serie de factores que pueden contribuir a un desempeño laboral deficiente, que incluyen cargas de trabajo excesivas, demandas conflictivas y falta de claridad con respecto a las funciones que se espera que realicen los empleados. Otros factores incluyen la comunicación ineficaz, la falta de asertividad por parte de los gerentes o compañeros de trabajo, y la intimidación y la crítica que pueden provocar sentimientos de miedo o ansiedad, así como agresión psicológica y sexual.

Además de esto, las condiciones de trabajo desfavorables, como las oficinas estrechas, la falta de luz natural y la mala ventilación, contribuyen al desarrollo del estrés y la tensión. Además, las políticas de salud y seguridad desfavorables, las tareas repetitivas o rutinarias y la falta de oportunidades para poner en práctica los propios conocimientos, habilidades y fortalezas también tienen un efecto adverso en la autoestima; repercutiendo directamente en la salud mental del trabajador de Qali Warma.

El objetivo de este proyecto de investigación es generar nueva información sobre la posible relación entre las definiciones de salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma-Tumbes. Esto se hará aplicando el diseño y desarrollo de instrumentos de recolección de datos para obtener información confiable con el rigor científico requerido para desarrollar hipótesis.

La investigación formula la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la salud mental y el desempeño laboral en trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma Tumbes?

Además, se han considerado los siguientes problemas específicos:

1. ¿Explicar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?;
2. ¿Explicar la relación entre el trato y el desempeño

laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?; 3. ¿Explicar la relación entre las condiciones físicas y el desempeño laboral de los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma, en la unidad territorial de Tumbes?

De la misma manera se formula el objetivo general: Determinar la relación de la salud mental en el desempeño laboral en trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma Tumbes. Asimismo, se establecen los objetivos específicos: 1.- Determinar el desempeño laboral en trabajadores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Tumbes; 2. Esclarecer la salud mental en los trabajadores del programa de alimentación escolar Qali – Warma Tumbes; 3. Estimar los resultados de la salud mental en trabajadores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Tumbes.

La hipótesis de la investigación se expresa así: Hi: La salud mental está relacionada en el desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Tumbes; y como hipótesis nula: Ho: La salud mental no está relacionada en el desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Tumbes.

II. MARCO TEÓRICO

Realizada la búsqueda bibliográfica se llegó a discernir de estudios relacionados con la presente investigación de las cuales se describen a continuación y de esta manera aclarar más concienzudamente las variables en estudio.

A nivel internacional, en Ecuador, Gallardo et al. (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de establecer si existe relación entre la carga mental y el desempeño laboral de colaboradores de una empresa, el cual era deficiente, aplicando un cuestionario. El autor menciona que la carga mental está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial. De ahí se puede denotar la importante de la salud mental de los colaboradores para optimizar de manera efectiva sus funciones asignadas para el buen desarrollo de la institución.

Quinatoa Ocampo (2019) en Ecuador realizó una investigación con enfoque cuantitativo para determinar la relación entre el grado de ansiedad y el desempeño laboral utilizando una muestra de 100 participantes de una organización, el investigador aplicó un inventario de situaciones y respuestas que provocaban ansiedad y se refirió a la base de datos de la organización para obtener evaluaciones de desempeño antes de analizar los resultados. Es crucial que las organizaciones incluyan estrategias que energicen y equilibren los niveles de ansiedad de los empleados, ya que hacerlo les permitirá contribuir con más de su trabajo a la institución en su conjunto.

Becerra (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue examinar la ansiedad laboral de los empleados del Centro Contac en objetivo que trabajan desde casa en el entorno actual del COVID 19, lo hizo mediante el uso de métodos de recopilación de datos acerca el bienestar de los empleados y demostró que el estrés tiene varios efectos negativos en los empleados, debido al hecho de que muchos de ellos luchan por controlar su estrés y sus emociones, muchas empresas no proporcionan un ambiente de trabajo

favorable para sus empleados. Como resultado, fue posible identificar los factores clave que influyen en la salud mental de los empleados, quienes frecuentemente presentan síntomas relacionados con la ansiedad fisiológica generalizada.

Además, Onofre Pérez (2021) propuso determinar el grado de asociación e influencia entre el estrés laboral y el desempeño en Quito, se aplicó el cuestionario de estrés laboral y el Instrumento de Evaluación del desempeño en el sector público a una muestra de 40 participantes. Los hallazgos del estudio revelaron que no existe una correlación directa entre el estrés y el desempeño en la fuerza laboral del departamento de recursos humanos, ya que, el 27.5% de su muestra evidenció un desempeño laboral excelente.

Guadamuz Rojas (2022) propuso un estudio en Costa Rica con el objetivo de identificar los efectos que provocó el uso del teletrabajo a raíz de la pandemia del COVID-19, el estudio involucró a 88 participantes, y los hallazgos revelaron que la mayoría de las organizaciones se involucraron en actividades para promover la salud mental, adicionalmente, se informó que el desempeño del personal en el trabajo mejoró; sin embargo, ha habido un aumento de síntomas que incluyen insomnio y angustia física y emocional, entre otros. Se concluye que si bien se realizaron actividades para promover la salud mental y el nivel de desempeño laboral informado ha mejorado, todavía hay evidencia de un impacto negativo en la salud mental, esto resalta la necesidad de implementar programas que ayuden a disminuir los efectos negativos de la situación actual sobre la salud mental y el desempeño laboral.

En el contexto nacional, Delgado (2021), en su estudio, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la salud y el desempeño ocupacional del personal del objetivo Americana Juliaca 2020, destaca que los efectos del trabajo en la salud mental son complejos porque es una fuente de realización personal a través de las relaciones y la seguridad financiera que proporciona, aspectos que son prerrequisitos para una buena salud mental, los riesgos

psicosociales que surgen de un trabajo mal organizado pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de quienes trabajan allí. Este autor brindó evidencia de que, si un trabajador se siente satisfecho con su trabajo y apreciado por ser miembro de una organización, esto se reflejará en una adecuada salud mental.

Aranya Cayturo (2021) pudo llegar a la conclusión de que el nivel de estrés y la salud mental del personal que labora en la unidad de salud en mención están directamente relacionados con el desempeño de sus puestos de trabajo, la investigación versó sobre estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia de Covid-19, Cusco, Perú. Podemos afirmar que debido a que el lugar de trabajo es donde la mayoría de las personas pasan la mayor parte de sus horas de vigilia, puede afectar significativamente su salud mental.

En Cajamarca, Mian Tapia et al. (2020), en su estudio, determinaron la relación entre el estrés y el bajo desempeño laboral en los empleados del poder judicial, identificando el nivel de bajo desempeño en una muestra de 50 empleados. Los principales resultados muestran que existe una correlación negativa entre el estrés y el bajo desempeño laboral ($Rho = -,871$), pero que el nivel de bajo desempeño laboral es bajo 56%, lo que indica la necesidad de programas de educación para fortalecer la salud mental.

Meja-Zambrano y Ramos-Calsón (2022) propusieron determinar la prevalencia de los principales trastornos de salud mental en trabajadores de la salud y población en general durante la pandemia de COVID 19. El análisis incluyó 22 estudios con un total de 24 593 participantes. Los hallazgos mostraron que la ansiedad prevaleció en la población general en un 36,4%, la depresión en un 26,6%, el estrés en un 44,2% y el trastorno de estrés postraumático en un 5,9%. Este autor llega a la conclusión de que el estado de salud mental se ha visto gravemente comprometido durante la pandemia del COVID-19, siendo la ansiedad, la depresión, el estrés y el insomnio, los síntomas más comunes, por lo que es necesaria la implementación de

programas que contribuyan a su mejora.

En el contexto local, se destacan entre otros los estudios en la localidad de Tumbes. Pérez Gonzales (2021) realizó uno de estos estudios con el objetivo de determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño profesional de los trabajadores de la Institución Educativa Ejército Andrés Avelino Cáceres. Los hallazgos mostraron que la gestión de recursos humanos tuvo un impacto del 68 por ciento en el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,994 y un nivel de significación bilateral de 0,000. Además, el 64% de su muestra mostró evidencia de un fuerte desempeño laboral, lo que indica que existe una correlación directa y significativa entre las variables de estudio.

Benites Navarro (2019) se planteó como meta establecer una conexión entre la salud mental y el rendimiento académico en estudiantes de secundaria de la Educación Institucional N° 006 de Tumbes, a quienes les administró el cuestionario GHQ 28 y una ficha; utilizando la prueba de correlación Tau-C de Kendall, los resultados mostraron que el 45 % de los encuestados se encuentran en un rango bajo, el 38 % en un rango normal y el 27 % en un rango bueno, el 1 por ciento se encuentra en un rango muy bueno en términos de salud mental, mientras que el 45 por ciento de los estudiantes no están calificados. Se determinó que no existe relación entre la salud mental y el rendimiento académico ya que el valor de $p = 0.213$ indica que las variables no son dependientes entre sí.

Con un tamaño de muestra de 60 personas, Zárate (2019) Se realizó una encuesta con el objetivo principal de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección General de Desarrollo Económico de la región Tumbes. Para ello, la investigadora utilizó tanto un cuestionario de cultura organizacional como una entrevista. Los hallazgos revelaron que no existe una relación significativa entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral; esto llevó a concluir que la cultura organizacional no incide en el desempeño laboral del

personal de la antes mencionada institución..

Parra Montalvo (2019) utilizó encuestas para recolectar datos de una muestra de 58 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, con el objetivo de determinar el impacto que tiene la motivación en el desempeño laboral de los empleados. Los resultados mostraron que, a pesar de un nivel medio de motivación del 50%, la implicación de los empleados en su trabajo presenta un buen nivel del 67,2% y la correlación entre motivación y rendimiento es positiva. concluyeron que existe una relación entre los factores del estudio.

En su estudio realizado en Tumbes, Chelton Saldarriaga (2020) buscó determinar la relación entre la satisfacción de los empleados y el desempeño laboral. Utilizó una metodología descriptiva-correlacional con un tamaño de muestra de 30 participantes y aplicó la técnica de la entrevista mediante una escala de Likert. El estudio llegó a la conclusión de que la satisfacción del empleado tiene un impacto directo y positivo en su desempeño en el trabajo, lo cual está respaldado por el coeficiente Rho de Spearman de 0,702.

En cuanto al sustento teórico de la investigación, primero se hace una defensa epistemológica de las teorías que sustentan el estudio, y luego se toman en cuenta los contenidos relacionados con las variables de estudio, especificando las dimensiones adecuadas, cuando se trata de las teorías que guían el estudio, la teoría de la inteligencia emocional está directamente relacionada con el cuidado de la salud mental porque sugiere que la actividad cerebral emocional se superpone con algunas de las funciones de los lóbulos prefrontales, cuando la mente está tranquila, el rendimiento de la memoria operativa está en su mejor momento, pero cuando surge situación amenazante, el funcionamiento del cerebro cambia a un modo de centro de autodefensa. Es decir, cuando el cerebro de una persona se encuentra con circunstancias que ponen en peligro su salud mental, se produce una incapacidad para gestionar adecuadamente sus emociones, lo que repercute

en su capacidad para trabajar con eficacia (Goleman, 1999).

La capacidad de autorregularse bajo estrés y adaptarse a los cambios, en particular, son claves para mantener una buena salud mental. Estas habilidades, que además de permitirnos mantener la calma ante las incertidumbres de la vida laboral, también dependen del circuito inhibitorio que conecta los lóbulos prefrontales con el sistema límbico. (Goleman, 2001).

En base a esto, demostrar una buena salud mental requiere, en gran parte, autorregulación emocional. Esto incluye la capacidad de provocar intencionalmente emociones, incluidas las desagradables, mientras se mantiene una atmósfera adecuada en el lugar de trabajo que fomenta un excelente desempeño en el trabajo. (Goleman, 2011).

Con respecto a lo que menciona Goleman en su teoría, es importante señalar que no es lo mismo un manejo emocional adecuado que un control emocional excesivo, lo que obviamente tiene costos físicos y psicológicos, el exterminio de todos los sentimientos irracionales es otro ejemplo de manejo emocional excesivo. Las personas que reprimen sus sentimientos, especialmente cuando son realmente negativos, aumentan su frecuencia cardíaca, lo que es un síntoma indiscutible de presión arterial alta (Goleman, 1999).

El funcionamiento de la mente, la alteración de las funciones intelectuales y el impedimento de una interacción equilibrada con nuestros semejantes pueden verse afectados cuando esta represión emocional adquiere una naturaleza crónica, por otro lado, la competencia emocional implica que tenemos la opción de elegir cómo expresar nuestros sentimientos. En el contexto de los entornos laborales de hoy, cuando uno busca un nivel adecuado de desempeño de sus compañeros de trabajo, esta aguda sensibilidad emocional se vuelve particularmente crucial (Goleman, 2011).

Con base en lo anterior, teóricamente, es posible afirmar que la salud

mental es un estado de bienestar psíquico que permite a las personas enfrentar los momentos estresantes de la vida, desarrollar todas sus habilidades, ser capaces de aprender y trabajar con eficacia y contribuir a la mejora de su comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Esta definición adopta un enfoque integral de la salud mental, incorporando factores biológicos, psicológicos y sociales que pueden tener un origen tanto personal como social. De acuerdo con esta definición, la salud psicológica y mental de una persona está influenciada no solo por sus propias características o rasgos, sino también por el contexto social y económico más amplio en el que vive (Casañas & Lalucat, 2018).

Además, la salud mental es una poderosa fuerza transformadora que impulsa e influye en una variedad de aspectos. Entre los aspectos relacionados con el ejercicio y protección de los derechos de la población que se beneficia de ellos se encuentran la minimización de sufrimientos por múltiples hechos cotidianos o situaciones específicas como discapacidades, deterioro de las condiciones sociales, y adicionalmente la atención a quienes se encuentran en situación de privación (Carballo Zabaleta et al., 2021).

Según Parra (2016), la mejora o fortalecimiento de la salud mental puede estar relacionada con las capacidades de las personas para amar, aprender, crear, trabajar, manejar crisis y conflictos, y trabajar con el fin de participar activamente en la sociedad y dar sentido a su propia existencia. Por tanto, la salud mental se basa en las relaciones y se caracteriza por cómo nos relacionamos.

Así, se puede decir que Cortese (2004) definió la salud mental como la capacidad de ser, de desempeñarse como seres humanos, de afrontar problemas, conflictos, dificultades y avatares de la vida; es el potencial para realizarnos a nosotros mismos en nuestra propia vida y esta capacidad no se nos da de golpe, sino que debe alcanzarse continuamente a lo largo del ciclo

vital. Cada uno de nosotros tendrá más o menos habilidades para lograr esta salud mental, dependiendo de qué tan bien podamos manejar las situaciones desafiantes que encontraremos durante nuestra vida.

Además, dado el aumento de la incidencia y prevalencia, los efectos sobre la salud de los trabajadores, la eficiencia organizacional y la calidad y productividad en el trabajo, la atención a la salud mental en el trabajo es vista como una de las acciones más importantes. Los resultados de los estudios epidemiológicos muestran que:

a) Un porcentaje significativo de personas tiene un trastorno mental que puede diagnosticarse utilizando criterios nootrópicos precisos; esta condición tiene una prevalencia de vida total de 32,6%, lo que significa que una cuarta parte de las personas experimentará un trastorno mental a lo largo de su vida.

b) Solo un pequeño porcentaje de estos pacientes está recibiendo atención efectiva, y la mayoría de los casos ocurren en etapas avanzadas de la enfermedad. Como resultado, la prevalencia de morbilidad psicológica oculta en la población general varía entre el 40 y el 65% de los casos, y la población en edad de trabajar o desempleada representa la mayoría de los casos.

c) Es posible desarrollar estrategias preventivas efectivas ya que la prevalencia de muchos trastornos mentales está ligada a factores de riesgo específicos, como el género y la pertenencia a las clases socioeconómicas más desfavorecidas. Se destaca por su trascendencia la diferencia cuantitativa entre las diversas prevalencias estimadas para cada población o nivel de atención, incluidos los servicios comunitarios, de atención primaria y de salud mental (Mingote Adán & Núñez López, 2011).

En consecuencia, según Mingote Adán & Nez López (2011), menos del 50% de los casos psiquiátricos de la población son identificados en atención primaria, que es el primer paso para identificarlos y tratarlos de

manera efectiva, y una pequeña proporción de comunitarios se ven problemas de salud mental, como lo indica el llamado índice de penetración (el porcentaje de morbilidad real que se atiende en una sola visita).

La integración de la promoción de la prevención y la atención al trabajador es un componente esencial de la atención de la salud mental en el lugar de trabajo. Por ello, las estrategias de cobertura y los servicios de cobertura para empresas deben enfocarse en las etapas de cobertura primaria, secundaria y terciaria e incluirlas en las actividades de cobertura estipuladas en el plan de prevención.

El proceso se inicia con un análisis de la situación, con la identificación de las tareas que realiza el empleado, los factores de riesgo asociados al puesto de trabajo y los factores psicosociales asociados, la evaluación de la salud del empleado y la planificación de acciones preventivas, de apoyo y educativas. La acción preventiva más eficaz implica el reconocimiento de las vulnerabilidades individuales y los factores estresantes en el lugar de trabajo orientados a objetivos, así como la adopción de medidas eficaces para reducirlos, eliminarlos o gestionarlos con eficacia (Sanz et al., 2013).

Se puede expresar que la salud mental presenta las siguientes dimensiones, que se describen a continuación:

Autodominio: La literatura sobre enfoques y modelos teóricos que abordan las emociones en el entorno laboral sugiere que este es un campo en expansión y como resultado, actualmente existe una variedad de enfoques, la mayoría de ellos abordan y enfatizan específicamente las implicaciones para la gestión de las emociones en un lugar de trabajo que está cambiando debido a la variedad de enfoques metodológicos. Blanco (2020) propone cuatro enfoques que hacen referencia al autodominio:

1. Los elementos del ambiente de trabajo, tales como los deberes

del trabajo, las responsabilidades y el diseño de tareas, entre otros, son los que primero desencadenan las emociones en un entorno organizacional. Estos aspectos relacionados con el trabajo constituyen los desencadenantes, estresores o explosiones emocionales diarias que funcionan sistemáticamente y pueden conducir a conductas o comportamientos que podrían ser perjudiciales para la capacidad de una persona para desempeñarse en el trabajo. En este sentido, la frecuencia de estos eventos, más que su intensidad, determina los resultados en el autodomínio.

2. El término autodomínio se refiere a situaciones en las que se requiere que los empleados o trabajadores expresen estados emocionales específicos como parte de su trabajo, la salud y la productividad de una persona como trabajador se ven afectadas negativamente por la disonancia emocional entre cómo se sienten y cómo se espera que se comporten. Este fenómeno se ha visto en particular entre quienes trabajan en la industria de servicios y ha suscitado un número importante de investigaciones en los últimos años.

3. El enfoque más común para el autodomínio en el presente es la inteligencia emocional, a pesar de ser polémico, es un enfoque que en última instancia contribuye a este campo y llama a consolidarse desde el punto de vista de su fundamentación teórica e investigativa. Sin embargo, se ha enfatizado en la cinta que es crucial que las discusiones de hoy sobre las emociones se centren en cómo afectan el entorno laboral. (Correa, 2022).

Respecto a esta dimensión, Goleman (2014) define el término autodomínio como la capacidad humana de percibir, comprender, regular y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás, en consecuencia, el autodomínio no es la abolición de las emociones sino su regulación y equilibrio. De acuerdo con las ideas de Londoño (2019), contar con un programa de salud mental para los empleados de una organización que les permita dirigir sus emociones hacia la estabilidad emocional para su autodomínio es crucial. Esto se debe a que el autocontrol está relacionado

con la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, así como con la motivación para gestionar adecuadamente las relaciones con ellos.

En el estudio actual, otro aspecto de la salud mental es la autoestima, que se refiere a la evaluación de uno mismo en una escala positiva o negativa. Es la propensión a creerse capaz de manejar los desafíos de la vida y satisfacer las propias necesidades, así como la creencia de que uno es merecedor de la felicidad (Pérez, 2019). Los siguientes dos aspectos clave determinan la autoestima:

Según una definición personal de autoeficacia, el primer paso es tener fe en la propia capacidad de razonar y en los procesos de juicio, selección y toma de decisiones, confianza en la propia capacidad para comprender los hechos de la realidad en lo que atañe a los propios intereses y necesidades, así como en la propia capacidad para conocerse a sí mismo (Ordua, 2003). En segundo lugar, con respecto a la idea de mérito personal o respeto por uno mismo, la seguridad del propio valor es una actitud afirmativa hacia el derecho a la vida ya la felicidad. Sentir que la alegría es un derecho natural; comodidad para expresar pensamientos, deseos y necesidades de manera adecuada (Pérez Villalobos, 2019).

Según García (2021), tener un sano sentido de sí mismo es esencial para los seres humanos, ya que es fundamental y tiene un impacto significativo en cómo se toman las decisiones y elecciones a lo largo de la vida. La autoestima es un factor importante para el pleno crecimiento saludable, tiene valor existencial y es el logro único de cada persona como resultado del esfuerzo constante de comprensión interior.

Una persona que tiene una autopercepción positiva en el trabajo fomenta mejores relaciones directas, mejor comunicación interpersonal y un ambiente de trabajo saludable, entre otros. Además, el individuo aprende a tolerar el estrés, la incertidumbre y el cambio, se esfuerza por superar los fracasos, logra una mayor autonomía personal, apoya la creatividad y acepta

responsabilidades mientras perfecciona sus habilidades de liderazgo (Beauregard et al., 2005).

Además, el presente estudio aborda otro aspecto de la salud mental conocido como orientación al crecimiento, que se refiere a la actualización de todo el potencial emocional e intelectual de una persona, así como al desarrollo de sus talentos únicos, es una idea integrada que incluye la autoconciencia y el autoconocimiento, el establecimiento de metas personales, el reconocimiento de las propias capacidades y la construcción de metas que sean compatibles con el sistema de valores de uno. En este sentido, el desarrollo personal está íntimamente relacionado con los conceptos de formación emocional y moral, así como con la inteligencia emocional. (Cortés et al., 2017).

El término orientación al crecimiento se utiliza en este estudio para hacer referencia a la progresión de las potencialidades humanas de una persona, que a su vez le permite experimentar suficiente bienestar emocional y en definitiva, una buena salud mental (Jiménez, 2015).

Otra variable de investigación en el presente estudio es el desempeño laboral, que según Álvarez et al. (2018), se define como evaluar el desempeño de las personas en función de las tareas realizadas, las metas y resultados a alcanzar y su potencial de crecimiento. Este proceso de evaluación ayuda a determinar el valor, la singularidad, las cualidades y, lo que es más importante, el valor de una persona para la empresa.

Ares (2013) define el desempeño como la realización de las funciones propias de una carrera, cargo u oficio; también incluye actuar, trabajar y participar en una actividad, el autor divide el desempeño en cuatro categorías de acuerdo con esta idea: las tareas son los resultados del trabajo de una persona, como el diagnóstico preciso, la prevención y/o el tratamiento de enfermedades por parte de un médico, el contexto hace referencia al interés o indiferencia con que una persona realiza su trabajo, el desempeño

proactivo es cuando una persona trabaja con anticipación, aprovechando las oportunidades y mirando hacia el futuro. Finalmente, el desempeño adaptativo es la capacidad de ajustarse a los cambios, como su nombre indica.

Sin embargo, si miramos hacia atrás en el tiempo, podemos ver que la empresa ha ido creciendo con el éxito de la época, y podemos ver cómo los métodos de evaluación y medición también han ido cambiando a lo largo de la historia. Así lo afirma Mazariegos (2019), quien menciona que la evaluación y valoración del desempeño de los trabajadores se ha convertido en una presencia clave e imprescindible para las empresas en la actualidad, el rendimiento de los equipos empleados fue medido y cuantificado por empresas de la época a mediados del siglo XIX, en pleno apogeo de la XV Revolución Industrial, determinando cuántas unidades eran capaces y competentes para elaborar o fabricar utilizando una técnica bastante básica.

A pesar de ello, las empresas comenzaron a evaluar las habilidades y competencias de sus trabajadores para cubrir los puestos designados, ya que carecían de las piezas o componentes necesarios para estimar y cuantificar su desempeño al momento de medir la productividad de sus empleados, además, realizaron un análisis cuantitativo del desempeño de los miembros de su equipo. La consulta y los datos fueron aplicados para hacer comparaciones entre los distintos perfiles y el desempeño de los empleados (Serpa Solano, 2019).

Según Robbins (2004), el desempeño laboral es un método o procedimiento para determinar si una organización, una persona o un proceso ha sido eficaz en el logro de sus metas, objetivos y acciones. La revisión del desempeño laboral a menudo brinda una indicación a nivel organizacional de qué tan bien se están logrando sus objetivos y propósitos estratégicos a nivel individual.

De acuerdo con Arias (2011) existen varios factores que afectan el

desempeño laboral de un individuo, entre ellos: a) su nivel de conocimiento sobre las habilidades prácticas y conceptuales necesarias para ejecutar una tarea, un componente fundamental de este conocimiento se fundamenta en los objetivos, misión, planes, estrategias y propuestas de la empresa y del área; b) las habilidades que se refieren a la capacidad mental y psicológica para realizar y completar una tarea; c) la personalidad que se refiere al manejo de las relaciones interpersonales, pensamientos y emociones que uno exhibe frente a los demás; y d) las expectativas que se enumeran bajo este epígrafe los resultados deseados del proyecto.

Para el desempeño laboral, se pueden encontrar las siguientes dimensiones que a continuación se describirán:

En la presente investigación, la responsabilidad es la obligación económica, prestaciones económicas y asistenciales, que protege a los trabajadores de las contingencias que se originan por causa o con motivo del trabajo, por accidente, se considera un componente del desempeño laboral en la presente investigación. Esta obligación se deriva de la relación de trabajo o contrato de trabajo (Serpa Solano, 2019).

Una persona responsable toma decisiones conscientemente, acepta los resultados de sus acciones y está preparada para responsabilizarse de ellas, es responsabilidad la virtud o disposición habitual para aceptar los resultados de las propias decisiones y responder de ellas ante los demás. La responsabilidad es la capacidad de hacerse responsable de las propias acciones (Ares, 2013).

El compromiso organizacional es otra dimensión, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado que es visto como un vínculo entre la organización y los trabajadores. Desde la perspectiva del empleado, es atractivo porque le permite vislumbrar la estabilidad laboral y percibe beneficios por su permanencia en la empresa, lo que actúa como un

motivador para que opte por contribuir a nivel nacional (Coronado-Guzmán et al., 2020).

El nivel de compromiso o lealtad organizacional de un colaborador está determinado por cuánto se identifica con la organización y desea permanecer como miembro activo de la misma, en general, se acepta que las personas que han trabajado para una organización durante un período de tiempo más largo, que han visto logros personales allí y que están rodeadas de compañeros de trabajo con ideas afines, son más devotas. Además, es un conjunto de conexiones que mantienen un tema vinculado a una determinada institución (Pea Cárdenas et al., 2016).

Otro aspecto es la participación, que es el proceso de obtener los derechos para participar en la propiedad de la empresa, la toma de decisiones importantes y los procesos relacionados con los beneficios, el reparto de utilidades sugiere que los empleados tienen una porción variable de sus salarios que está ligada a las utilidades que obtiene la empresa, por lo que es importante distinguir entre esto y el reparto de utilidades, reparto de ganancias. La participación en las ganancias, sin embargo, es una especie de incentivo grupal que permite que el personal obtenga una bonificación según el éxito del negocio, que incluye reducciones de costos, aumentos de productividad o cualquier otra métrica comparable (Miguel & Melián, 2011).

La inclusión de cualquier técnica destinada a impulsar la participación de un empleado en el proceso de toma de decisiones de la empresa se conoce como compromiso e implicación de los empleados. Se distinguen los tipos de participación, directa e indirecta, los esfuerzos de gestión destinados a proporcionar a los empleados un mayor control sobre las decisiones que tienen un impacto en su entorno de trabajo se denominan "directos". Mediante el uso de una entidad representativa, como sindicatos o comités de empresa, la participación indirecta o representativa actúa como un mecanismo para la consideración de las opiniones de los empleados (Neffa, 2020).

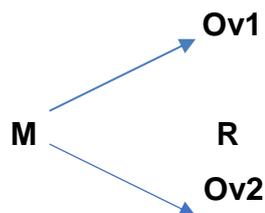
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación no experimental es aquella que no modifica las variables en el proceso de estudio, sino que las monitorea y evalúa en su entorno natural, según Hernández et al. (2014, pág. 152). El tipo básico (Muntane J, 2010) identifica esta forma de estudio siempre que no tenga un contraste práctico y tenga sus raíces en un marco teórico.

Diseño de investigación

La investigación descriptiva correlacional se describe como el acto de describir, especificar y analizar los individuos, fenómenos o circunstancias investigados en la realidad por Deza y Muoz (2015, p. 18). Dado que el objetivo es evaluar el vínculo entre dos o más ideas, categorías o variables en un contexto específico, también es correlacional (Rusu C, 2010); Se establece mediante la fórmula:



Dónde:

M: Muestra

OV1: Salud Mental

OV2: Desempeño Laboral

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable A: Salud mental

Definición Conceptual variable A:

Debido a los tiempos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y atraviesa constantes y grandes cambios en su estructura, esta afectación puede derivar en graves problemas de salud mental. El trabajo es uno de los lugares que más impacta en la salud física y mental de las personas. Una institución laboral se ve impactada por la mala salud mental de sus empleados, lo que se traduce en ausentismo, baja y disminución de la producción. Vázquez, Manuel (2019)

Variable B: Desempeño laboral:

Definición Conceptual variable B:

El valor que se anticipa para organizar los muchos episodios de comportamiento en los que se involucra un individuo en el transcurso de un cierto período de tiempo se denomina desempeño laboral. La efectividad de la organización se verá favorecida por estas acciones tomadas por la misma persona o personas en varios períodos. Permite decidir el establecimiento de objetivos, ya que permite a la persona concentrar sus esfuerzos en objetivos desafiantes en lugar de aquellos que son simples, lo que involucra el comportamiento y mejora el rendimiento. El desempeño se refiere a las acciones de una persona mientras persigue los objetivos predeterminados. Constituye el plan único para lograr los objetivos especificados. Robins (2020)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población total estuvo constituida por los Trabajadores de la Oficina

Muestra y muestreo

La muestra es universal y estuvo constituida por los 21 colaboradores de la unidad Territorial Tumbes. El muestreo planteado para la investigación es no probabilístico por conveniencia. Dado las limitaciones en la aplicación de la encuesta, solo se logró entrevistar a 17 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a utilizar fue la entrevista y como instrumento la encuesta estructura que consta de 15 preguntas para cada instrumento con una escala valorativa Likert para las variables salud mental y desempeño laboral; muy frecuente (4); frecuente (3); algunas veces (2); casi nunca (1), nunca (0)

Validez

La presente investigación cumple con los tres tipos de validez requerida para su tipo, en este caso investigación cuantitativa:

De contenido: se tuvo en consideración a tres investigadores expertos del tema, mismos que garantizan que los ítems de los instrumentos elaborados, en esta investigación se utilizó un instrumento para cada variable. Se recurrió al juicio de tres expertos en la materia, quienes manifestaron su veredicto respecto a los instrumentos.

De criterio: Dos variables de la encuesta fueron sustentadas en una base teórica e identificadas claramente, y cada variable estudiada tiene dimensiones e indicadores, por lo que asumimos que la salud mental y el desempeño laboral tiene tres dimensiones.

De constructo: las variables además de estar bien definidas se encontraron correctamente conceptualizadas y respaldadas por

autores que se encuentran citados.

Confiabilidad: para la determinación de la confiabilidad se utilizó el alfa de Crombach obteniéndose un valor de 0.92 y 0.95 respectivamente para los instrumentos de medición de las variables salud mental y desempeño laboral. Los instrumentos son confiables para su aplicación en el grupo objeto de estudio.

3.5. Procedimientos

Para la obtención de los datos en el proceso de la investigación se siguieron los siguientes pasos: Autorización y permiso de sede central del programa; Coordinar con el responsable del servicio alimentario del programa; Recopilar la información y registrarlo en la lista de datos; se asignará un identificador (ID) a cada registro de encuesta a fin de mantener la confidencialidad de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez recolectada toda la información para el estudio, esta pasa por un ciclo de revisión sistemática y codificación en la base de datos del programa estadístico SPSS 23, luego es ordenada y presentada mediante estadística descriptiva, según los grados de variación. El análisis de datos se realizó utilizando procedimientos y métodos estadísticos inferenciales, ya sea en un procedimiento que utiliza cualquiera de los procedimientos o una prueba estadística de independencia a través de la prueba de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Todos los datos se recopilaron con precisión a través de encuestas públicas y encuestas de opinión de repositorios de libros y publicaciones. Por tanto, el respeto a la creatividad

intelectual también se demuestra mediante el uso de referencias bibliográficas en formato APA. Con el permiso expreso otorgado por la unidad, el estudio obtuvo el consentimiento expreso para recolectar datos con las herramientas. La información recopilada se mantendrá privada y se manejará con precisión sin manipulación para el desarrollo de la investigación, durante el proceso de revisión de datos, se consideró como principio ético la confidencialidad de los datos, para ello la investigación considerará al momento de la ejecución del proyecto, la Directiva Administrativa N° 294 - MINSAL/2020/OGTI, aprobada por R.M. N° 688-2020/MINSAL, Ministerio Administrativo para el Tratamiento Administrativo de la Información Personal de Salud, indica que todo usuario legalmente autorizado del contenido de la información descrito en la Directiva Administrativa está obligado a: 1) negarse a poner a disposición de cualquier forma a cualquier persona natural o persona jurídica y evitar utilizar en beneficio propio o en beneficio de cualquier otra persona, información relativa al servicio prestado.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan en base a los objetivos de la investigación, las variables de la investigación en forma de tablas y figuras, seguidas del análisis correspondiente.

Tabla 1

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes

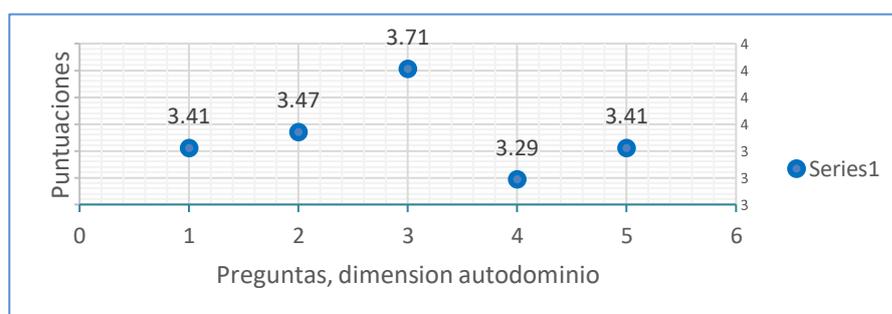
Parametros	Dimension autodominio				
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.
N	17	17	17	17	17
promedios	3	3	4	3	3
Escala	Frecuente	Frecuente	Muy frecuente	Frecuente	Frecuente
Std. Deviation	0.7	0.6	0.5	0.7	0.5
Variance	0.5	0.4	0.2	0.5	0.3

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar muy frecuentemente y reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades frecuentemente.

Figura 1

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autodominio



Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes

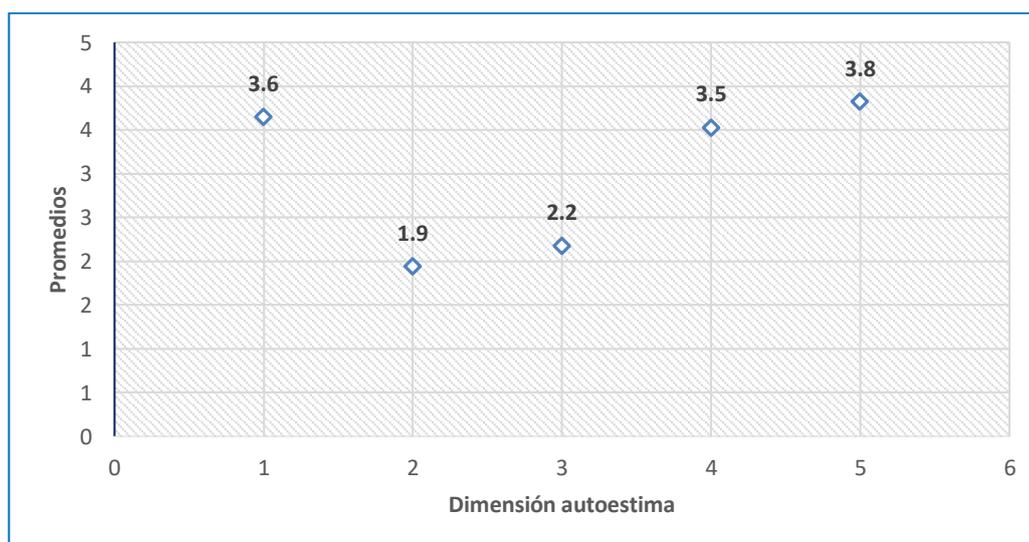
Parametros	Dimension autoestima				
	Se siente bien realizando sus actividades laborales	El ambiente físico actual de su trabajo le ocasiona alguna incomodidad a la hora de ejecutar sus funciones	El aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional.	Se siente feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente	Se siente capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad
N	17	17	17	17	17
Promedios	4	2	2	4	4
Escala	Muy frecuente	Algunas veces	Algunas veces	Muy frecuente	Muy frecuente
Std.	0.6	1.3	0.9	0.6	0.4
Deviation					
Variance	0.4	1.7	0.8	0.4	0.2

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, se siente capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad muy frecuentemente, sin embargo, el aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional algunas veces.

Figura 2

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autoestima



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes

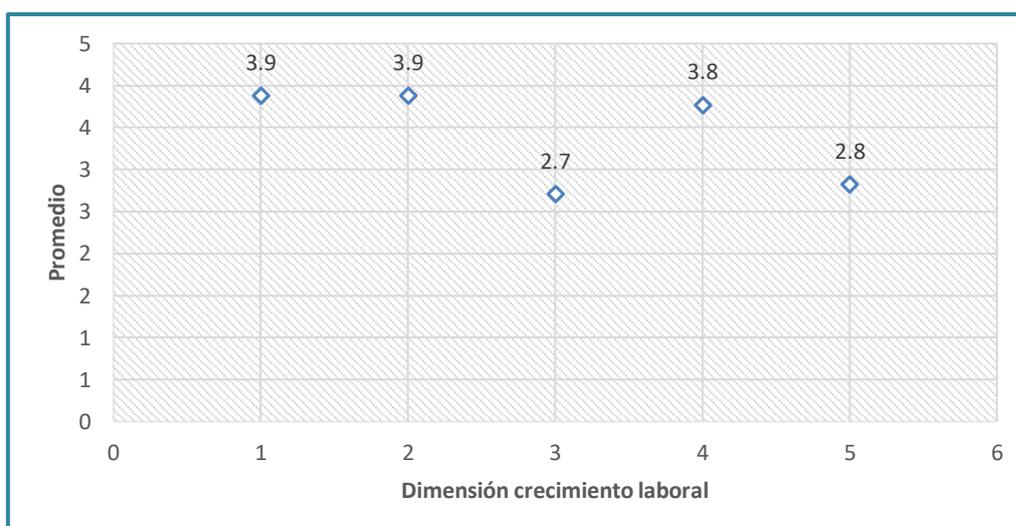
Parametros	Dimension crecimiento laboral				
	Persiste hasta alcanzar las metas planteadas por la entidad.	Tiene iniciativa para realizar cada actividad laboral	La entidad en la que usted labora promueve su desempeño laboral con algún mérito a su desenvolvimiento.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	Durante el tiempo de trabajo en la entidad ha notado algún cambio en su crecimiento profesional o a ascendido laboralmente a algún puesto superior.
N	17	17	17	17	17
promedios	4	4	3	4	3
Escala	Muy frecuente	Muy frecuente	Frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente
Std.	0.3	0.3	1.1	0.4	1.1
Deviation					
Variance	0.1	0.1	1.2	0.2	1.2

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, tiene iniciativa para realizar cada actividad laboral muy frecuentemente, además cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.

Figura 3

Salud Mental de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, crecimiento laboral



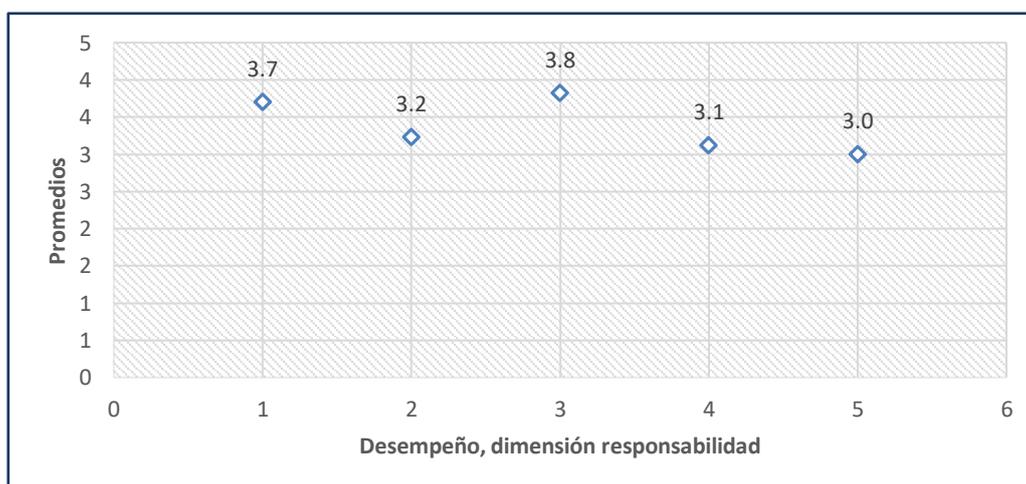
Fuente: Tabla 3

Tabla 4*Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes*

Parametros	Dimencion responsabilidad				
	Es puntual para entregar trabajos encomendados.	Cree usted que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	Usted cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad.	Su trabajo encomendado le exige más horas de trabajo	Su trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral.
N	17	17	17	17	17
Premedia	4	3	4	3	3
Escala	Muy frecuente	Frecuente	Muy frecuente	Frecuente	Frecuente
Std. Deviation	0.5	0.7	0.5	0.9	0.9

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, es puntual para entregar trabajos encomendados muy frecuentemente; además cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad.

Figura 4*Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión responsabilidad*

Fuente: Tabla 4

Tabla 5

Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes

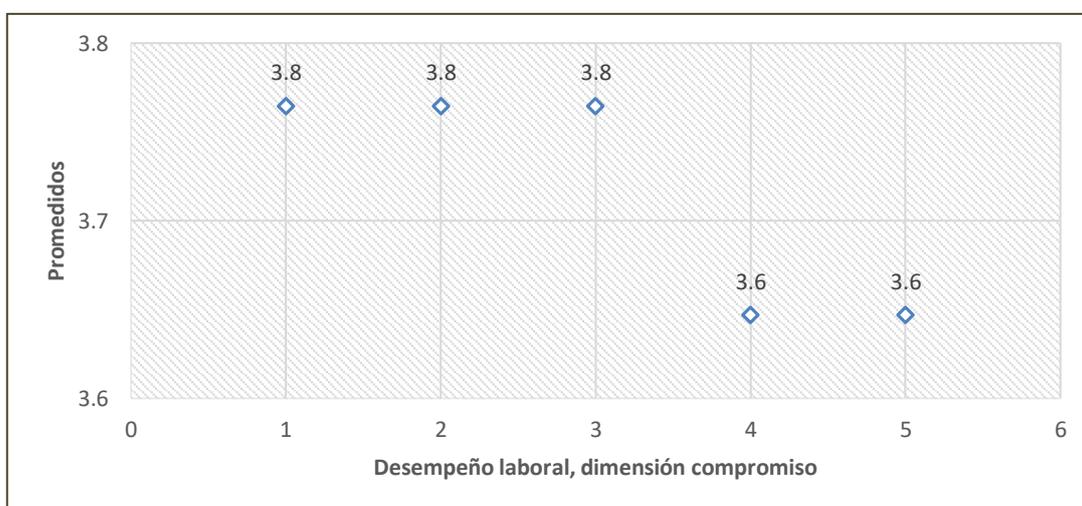
Parametros	Dimensión compromiso organizacional				
	Aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	Demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	Comunica a su superior inmediatos problemas identificados y apoya en la solución de los mismos.
N	17	17	17	17	17
Promedio	4	4	4	4	4
Escala	Muy frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente	Muy frecuente
Std. Deviation	0.4	0.4	0.4	0.6	0.5

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo muy frecuentemente; además asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.

Figura 5

Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión compromiso organizacional



Fuente: Tabla 5

Tabla 6

Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes

Parametros	Dimension participation				
	Colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	La colaboración de sus compañeros a la hora de tomar decisiones en temas laborales facilita la aportación de ideas.	He tenido la oportunidad de aportar alguna idea y ha sido tomada en cuenta a la hora de realizar alguna decisión en la entidad.	Apoya en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo.
N	17	17	17	17	17
Promedio	4	4	3	3	3
Escala	Muy frecuente	Muy frecuente	Frecuente	Frecuente	Frecuente
Std. Deviation	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6

Fuente: Cuestionario salud mental y desempeño laboral

El promedio de los de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral muy frecuentemente y apoya en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo frecuentemente.

Figura 6

Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, dimensión participación

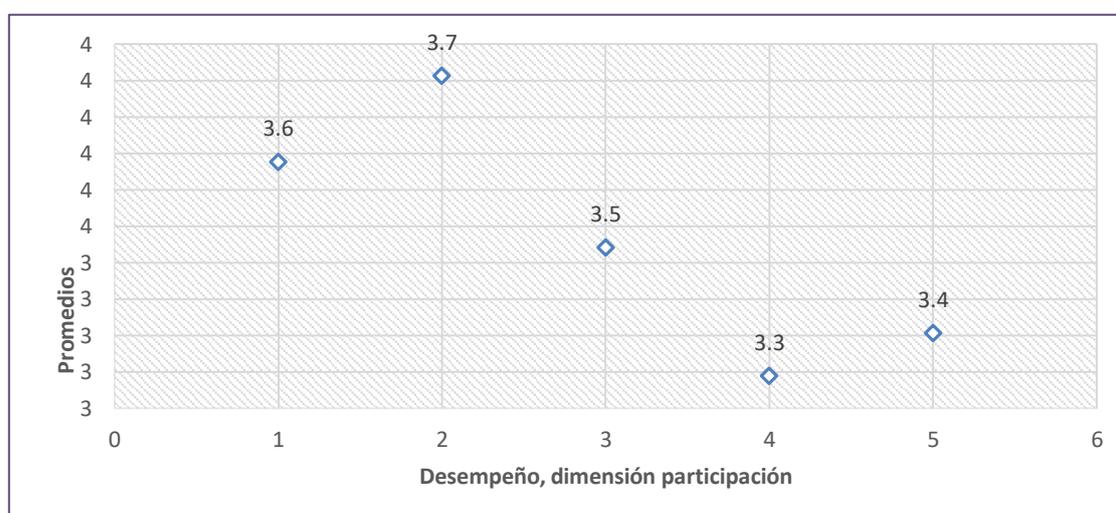


Tabla 7

Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autodominio vs responsabilidad

Autodominio vs responsabilidad		Es puntual para entregar trabajos encomendados.	Cree usted que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	Usted cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad.	Su trabajo encomendado le exige más horas de trabajo	Su trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral.
Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	Correlation Coefficient	0.190	,662**	-0.002	0.402	,540'
	Sig. (2-tailed)	0.464	0.004	0.993	0.109	0.025
	N	17	17	17	17	17
Es eficaz al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes.	Correlation Coefficient	0.119	,505'	0.336	0.465	0.387
	Sig. (2-tailed)	0.649	0.039	0.187	0.060	0.125
	N	17	17	17	17	17
Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	Correlation Coefficient	0.150	0.454	0.188	0.463	0.307
	Sig. (2-tailed)	0.566	0.067	0.469	0.062	0.230
	N	17	17	17	17	17
Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades	Correlation Coefficient	0.290	0.251	0.421	-0.075	-0.039
	Sig. (2-tailed)	0.259	0.331	0.092	0.774	0.881
	N	17	17	17	17	17
Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	Correlation Coefficient	0.278	0.231	0.305	,571'	,569'
	Sig. (2-tailed)	0.280	0.373	0.234	0.017	0.017
	N	17	17	17	17	17

Al establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral, los elementos que guardan una relación positiva moderada son, el autodominio de resolver de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo vs el creer que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor como responsabilidad $Rho\ spearman = 0.66$ y el trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral $Rho\ spearman = 0.54$. Además, la relación se presenta en el autodominio de eficacia al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes vs el creer que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, $Rho\ spearman = 0.50$.

Tabla 8

Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, autoestima vs compromiso organizacional

Autoestima vs compromise organizacional		Aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	Demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente	Comunica a su superior inmediatos problemas identificados y apoya en la solución de los mismos.
Se siente bien realizando sus actividades laborales	Correlation	,585*	,585*	0.301	,508*	0.362
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.014	0.240	0.037	0.153
	N	17	17	17	17	17
El ambiente físico actual de su trabajo le ocasiona alguna incomodidad a la hora de ejecutar sus funciones	Correlation	0.294	-0.044	-0.147	0.149	0.352
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	0.253	0.867	0.574	0.568	0.166
	N	17	17	17	17	17
El aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional.	Correlation	0.271	0.064	0.064	0.253	0.452
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	0.293	0.808	0.808	0.327	0.068
	N	17	17	17	17	17
Se siente feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente	Correlation	,700**	,700**	,700**	0.353	0.419
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.002	0.002	0.164	0.094
	N	17	17	17	17	17
Se siente capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad	Correlation	0.471	,835**	0.471	0.434	0.304
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	0.056	0.000	0.056	0.082	0.236
	N	17	17	17	17	17

Al establecer la relación entre la autoestima y su elemento, sentirte feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente vs aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo y demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño laboral, se obtuvo un Rho spearman = 0.7, relación positiva alta. De otro lado, el elemento de la autoestima, sentirse capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad vs demostrar interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño

laboral, obtuvo un Rho spearman = 0.83, siendo la relación positiva alta.

Tabla 9

Correlación Rho spearman entre salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, crecimiento laboral vs participación

crecimiento laboral vs participación		Colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	La colaboración de sus compañeros a la hora de tomar decisiones en temas laborales facilita la aportación de ideas.	He tenido la oportunidad de aportar alguna idea y ha sido tomada en cuenta a la hora de realizar alguna decisión en la entidad.	Apoya en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo.
Persiste hasta alcanzar las metas planteadas por la entidad.	Correlation	0.089	0.165	-0.022	0.214	0.252
	Coefficient	0.735	0.527	0.935	0.408	0.328
	Sig. (2-tailed)					
	N	17	17	17	17	17
Tiene iniciativa para realizar cada actividad laboral	Correlation	0.444	,566*	0.344	0.450	0.463
	Coefficient	0.075	0.018	0.176	0.070	0.061
	Sig. (2-tailed)					
	N	17	17	17	17	17
La entidad en la que usted labora promueve su desempeño laboral con algún mérito a su desenvolvimiento.	Correlation	,599*	0.423	0.386	0.416	0.318
	Coefficient	0.011	0.091	0.126	0.097	0.214
	Sig. (2-tailed)					
	N	17	17	17	17	17
Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	Correlation	0.404	,555*	0.245	,505*	,543*
	Coefficient	0.107	0.021	0.343	0.039	0.024
	Sig. (2-tailed)					
	N	17	17	17	17	17
Durante el tiempo de trabajo en la entidad ha notado algún cambio en su crecimiento profesional o a ascendido laboralmente a algún puesto superior.	Correlation	,607**	0.389	0.317	,519*	,499*
	Coefficient	0.010	0.123	0.215	0.033	0.042
	Sig. (2-tailed)					
	N	17	17	17	17	17

Al establecer la relación entre el crecimiento laboral y su elemento, durante el tiempo de trabajo en la entidad ha notado algún cambio en su crecimiento profesional o a ascendido laboralmente a algún puesto superior vs colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral como elementos de participación en el desempeño laboral, se obtuvo un Rho spearman = 0.6, relación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Para mantener una salud mental adecuada, es necesario desarrollar habilidades relacionadas con la autorregulación, especialmente la capacidad de controlarse a sí mismo en condiciones de estrés y adaptarse al cambio, las habilidades nos permiten mantener la calma cuando nos enfrentamos a los rangos de la vida profesional como como crisis, dudas y dificultades a superar.; (Goleman, 2001).

Es preciso entonces desarrollar habilidades sociales que permitan fortalecer el autodomínio, la autoestima para un crecimiento laboral que se vea reflejado en un óptimo desempeño laboral que sea visible en elementos tangibles como la responsabilidad, el compromiso con la organización y la participación activa dentro de la institución.

El presente estudio, busca responder esas interrogantes vinculantes de los elementos de la salud mental y el desempeño laboral, a fin de identificar patrones conductuales que permitan comprender de manera clara y medible como se relacionan ambas variables de estudio.

Así en la tabla 1, El personal del Programa Nacional de Bienestar Escolar Qali-Warma-Tumbes se responsabiliza de las consecuencias negativas de sus actos, demuestra compromiso y voluntad de superación con frecuencia, respondiendo con eficacia y serenidad a las dificultades recurrentes, como parte esencial del autocontrol.

Para Correa (2022), El autocontrol forma parte del desarrollo de la inteligencia emocional y dada la importancia de las emociones, es central para estudiar el impacto de las emociones en el entorno laboral.

De otro lado en la relación a la autoestima, la tabla 2, describe que los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, se sienten capaces de poder superar cualquier meta que imponga la entidad de

manera muy frecuente, sin embargo, el aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional algunas veces.

Reafirmando lo mencionado, Neffa et al (2020), El individuo tiene un buen sentido de sí mismo en el lugar de trabajo, establece una mejor comunicación personal, mejores relaciones cara a cara y promueve un ambiente de trabajo saludable, entre otros. Además, las personas tienden a tolerar el estrés, la incertidumbre y el cambio, encontrando formas de superar el fracaso, ganar una mayor autonomía personal y lograr la autoconciencia; Apoyar la creatividad y la aceptación de la responsabilidad a través del desarrollo del liderazgo.

En ese orden de análisis de salud mental, el crecimiento laboral evaluado en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, tabla 3, mencionan que los trabajadores, tienen iniciativa para realizar cada actividad laboral muy frecuentemente, además cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.

Así, Cortés et al (2017); Concibió que el desarrollo laboral permite actualizar todas las potencialidades emocionales e intelectuales de una persona, así como desarrollar sus propios talentos. Es un concepto integrado que asume el conocimiento que una persona tiene sobre sí misma y su singularidad, fijándose metas personales, reconociendo los propios talentos y construyendo metas que se ajusten a su sistema de valores.

A nivel de desempeño profesional, los trabajadores entrevistados, tabla 4; refieren que son puntuales para entregar trabajos encomendados muy frecuentemente; además cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad, esto como sistema de valor de responsabilidad. En ese orden de ideas, Ares (2013) Se refiere a una persona que es responsable de tomar una decisión consciente y aceptar las consecuencias de sus acciones, y está lista para rendir cuentas. La responsabilidad es la virtud o capacidad habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones y responder ante alguien.

Otro elemento del desempeño profesional es compromiso institucional, la

tabla 5, se menciona que los trabajadores suelen adoptar nuevas ideas y muestran originalidad frente a las situaciones laborales; Además, están felices de recibir y demuestran buena fortaleza en el desempeño del trabajo o las tareas que les asignan sus superiores.

En esa descripción, Coronado et al (2020); menciona que el desempeño profesional, se entiende como el interés de los empleados en la empresa y viceversa, es una estructura multidimensional ampliamente estudiada, se considera un vínculo entre la organización y los empleados, atractivo desde el punto de vista del empleado, porque permite ver la estabilidad del empleo, darse cuenta de la ventaja de su permanencia en la empresa, se convierte en un incentivo para que los empleados decidan contribuir con su trabajo, sus esfuerzos por obtener beneficios a largo plazo también representan beneficios para las familias, las personas y las familias. y la economía nacional.

En relación a la participación de los trabajadores, la tabla 6, describen que colaboran con las actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral muy frecuentemente y apoyan en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo frecuentemente. En esa descripción, Neffa (2020) establece que el compromiso y la participación de los empleados se puede definir como una combinación de cualquier mecanismo que tenga como objetivo aumentar la contribución de los empleados al proceso de toma de decisiones de la empresa. Hay una diferencia entre las formas directas e indirectas de participación. Las iniciativas directas se definen como aquellas iniciadas por la dirección que tienen como objetivo otorgar al empleado mayor poder de decisión en asuntos que afectan su entorno de trabajo.

Al establecer la relación entre la salud mental y el desempeño profesional, la tabla 7, los elementos que guardan una relación positiva moderada son, el autocontrol para enfrentar con eficacia las dificultades o situaciones de conflicto en un grupo de trabajo frente a la creencia de ir más allá para lograr mejores resultados como una responsabilidad, $Rho \text{ spearman} = 0.66$ y el trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral $Rho \text{ spearman} = 0.54$. Además, la relación se

presenta en el autodominio de eficacia al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes vs el creer que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, Rho spearman = 0.50.

De otro lado; la tabla 8; afirma la relación entre la autoestima y su elemento, sentirte feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente vs aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo y demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño laboral, se obtuvo un Rho spearman = 0.7, relación positiva alta. De otro lado, el elemento de la autoestima, sentirse capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad vs demostrar interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elementos de desempeño laboral, obtuvo un Rho spearman = 0.83, siendo la relación positiva alta.

Finalmente, en la tabla 9, se encontró relación entre el crecimiento laboral y su elemento, durante el tiempo de trabajo en la entidad ha notado algún cambio en su crecimiento profesional o a ascendido laboralmente a algún puesto superior vs colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral como elementos de participación en el desempeño laboral, se obtuvo un Rho spearman = 0.6, relación positiva moderada.

Resultados distintos son los descritos por Miñan et al (2020), en su estudio sobre la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores de justicia, determinando el desempeño laboral, en una muestra de 50 trabajadores; Los principales hallazgos muestran que existe una relación negativa entre el estrés y el desempeño laboral (Rho = -,871).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva alta entre el elemento de la autoestima, sentirse capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad vs demostrar interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones como elemento de desempeño laboral.
2. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar muy frecuentemente y reaccionan eficientemente y de forma calmada frente a dificultades de manera frecuente, como parte fundamental de su autodominio.
3. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, se sienten capaces de poder superar cualquier meta que imponga la entidad de manera muy frecuente, sin embargo, el aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional algunas veces como parte del fortalecimiento de la autoestima.
4. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, tienen iniciativa para realizar cada actividad laboral muy frecuentemente, además cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades fomentando su crecimiento laboral.
5. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, refieren que son puntuales para entregar trabajos encomendados muy frecuentemente; además cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad, esto como sistema de valor de responsabilidad.
6. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, aplican nuevas ideas y demuestran originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo muy frecuentemente; además asume con agrado y demuestran buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores como parte del

compromiso institucional.

7. Los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, colaboran con las actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral muy frecuentemente y apoyan en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo frecuentemente reflejándose su participación en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los representantes del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, implementar programas de intervención vinculados a fortalecer el autodomnio y el compromiso institucional para el óptimo desempeño de los profesionales.
2. A los funcionarios de las áreas de Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, generar mecanismos de incentivos laborales, para el fortalecimiento de la autoestima para una mayor participación, responsabilidad y compromiso con la organización.
3. Al jefe de la unidad territorial del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes, desarrollar atenciones preventivas para la identificación de patrones conductuales con tendencia a estrés laboral y descontrol de emociones a fin de establecer los riesgos potenciales para la salud mental de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Deysi, A., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lía Didáctica y Educación*, 2(24), 26–43.
- Ares, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 2(12), 76–98.
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*.
- Beauregard, L., Bouffard, R., & Duclos, G. (2005). *Autoestima: Para quererse más y relacionarse mejor*. Narcea Ediciones.
- Benites Navarro, G. M. (2019). *Salud mental y rendimiento académico en estudiantes de secundaria de la institución educativa N°006 “Mercedes Matilde Avalos de Herrera-Tumbes, 2018 (Tesis de Maestría)*. Universidad César Vallejo.
- Carballo Zabaleta, K., López Ruiz, E., Ramírez Restrepo, C., & Vásquez Dias, M. (2021). *Programas y estrategias para el fortalecimiento de la salud mental en personal de la salud*. Universidad CES.
- Casañas, R., & Lalucat, L. (2018). Promoción de la salud mental, prevención de los trastornos mentales y lucha contra el estigma. Estrategias y recursos para la alfabetización emocional de los adolescentes. *Revista de Estudios de Juventud*, 121.
- Chelton Saldarriaga, K. G., & Balladares Valladolid, E. V. (2020). *Satisfacción del trabajador y su incidencia en el desempeño laboral, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2019 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Cortés, M. T., Petra, I., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., & Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina.

- [Www.Fundacion](http://www.fundacioneducacionmedica.org) educación médica. Org FEM, 20(2), 65–73.
www.fundacioneducacionmedica.org
- Cortese, Elisa. (2004). *Psicología Medica Y Salud Mental*. Nobuko Sa.
el peruano. (2019, April 30). *Ley de Salud Mental N°30947*.
- Gallardo Gallardo, M. I., Herrán Peñafiel, J. W., & Carrera Viver, G. J. (2019). Carga mental y Desempeño laboral en los trabajadores de una Empresa Industrial. *Retos de La Ciencia*, 3(6), 26–44.
- García Navarro, B. (2021). *Autoestima y su relación con el Compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, agencia Catacaos (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Piura.
- Goleman, D. (2001). *Emociones Destructivas. Cómo entenderlas y superarlas*. Kairós. <http://psikolibro.blogspot.com>
- Goleman, D. (2011). *El Cerebro y la Inteligencia Emocional. Nuevos descubrimientos*. Ediciones B.
- Goleman, Daniel. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Guadamuz Rojas, P. (2022). Relación del desempeño laboral y la salud mental durante la pandemia del COVID-19. *Wimb Lu*, 16(2), 207–218.
<https://doi.org/10.15517/wl.v16i2.51241>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la Salud mental en la Pandemia de COVID-19. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(2), 327–361.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2021). Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Niños y Adolescentes en Lima Metropolitana en el contexto de la COVID-19. *Anales de Salud Mental*, 37(2).
- Jiménez Espinoza, E. I. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Actualidades Investigativas En Educación*, 15(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17624>
- Magallanes Correa, M. N. (2022). Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 8(1).
- Mazariegos, A. (2019). *Glocal Thinking*.
- Megía Sanz, M. J., Moreno Murcia, J. J., & Agulló García, I. (2013). *Salud mental y bioética: reflexiones desde una perspectiva multidisciplinar*. Generalitat, Conselleria de Sanitat.

- Mejía-Zambrano, H., & Ramos-Calsín, L. (2022). Prevalencia de los principales trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 85(1), 72–82. <https://doi.org/10.20453/rnp.v85i1.4157>
- Miguel, J., & Melián, B. (2011). *La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda*. 127–148. www.ciriec.eswww.ciriec-revistaeconomia.es
- Miñan Tapia, A., Conde escobar, A., Escajadillo Vergara, C., Mejía Alvarez, C., Vicente Choque, E., Catacora López, F., Serrano Cordero, G., & Flores Valdez, N. (2020). Salud mental del personal sanitario de la ciudad de Tacna en el marco del COVID-19. *Registro Nacional de Investigaciones En Salud*.
- Mingote Adán, J. C., & Núñez López, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: Una responsabilidad compartida. *Med Segur Trab (Internet)*, 57(1), 1–262.
- Ministerio de Sanidad. (2022). *Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026*.
- Neffa, J. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*. UNM Editora.
- OMS. (2022, June 17). *Salud Mental*.
- 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 (Tesis de Maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Parra, M. (2016). Articulación entre el trabajo clínico y la perspectiva comunitaria: Un desafío actual para la salud mental en el contexto de la atención primaria de la salud. *Fac Nac Salud Pública*, 34(1), 1–1.
- Parra Montalvo, E. Y. (2019). *Motivación y su Implicancia en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes-2018 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. www.theIBFR.com
- Pérez Gonzáles, F. O. (2021). *Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores, Institución Educativa del Ejército Andrés*

- Avelino Cáceres, Tumbes, 2020 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Tumbes.
- Pérez Villalobos, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas En Psicología*, 41.
- Quinatoa Ocampo, D. C. (2019). *Ansiedad y su relación con el rendimiento laboral en grupos de Élite de la Policía Nacional del Ecuador, en la Ciudad de Guayaquil, durante el año 2018 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10.aed. Pearson Educación.
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101.
- Serpa Solano, A. M. (2019). *Desempeño Laboral y la Productividad de los colaboradores de Juan Galindo Slu Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Zarate García, Y. L. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico Tumbes, Perú, 2018” (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo.
- Alvarez Risco, A. (2021). *Justificación de la Investigación*. Lima: Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=Justificaci%C3%B3n%20metodol%C3%B3g>.
- Bahamondes Rosado, M. E. (2021). *Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo:Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020*. Tacna - Perú: Recuperado de: <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/221/417>.
- Bahamondes Rosado, M., & Ballón Bahamondes, R. (2020). *Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo : Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020*. Tacna: Recuperado de :<https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/221/417>.
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con*. Lima :

- Recuperado de: file:///C:/Users/KIMBERLY%20MEDINA/Downloads/398-1812-1-PB.pdf.
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. tumbes : Recuperado de : http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf.
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. tumbes: Recuperado de : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdfas_cielo_n1_2021.pdf.
- Carbone Mora, A. T. (2017). *Teletrabajadores con discapacidad en estrategias de inserción* y. Caracas: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAU7610.pdf>.
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., & Osorio Linero, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Colombia: Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>.
- Edquen Siesquen, J. d. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral*. Chiclayo: Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Empleo, M. d. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Lima - Peru .
- Espinoza carranza, C. (2021). *El trabajo remoto*. Lima : Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>.
- Fernandez Sanchez, D. G. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. Arequipa : Recuperado de: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041>.
- Gómez, P. E. (2018). *Índices de rendimiento laboral*. Ambato- Ecuador.
- Méndez Soto, R., Gallegos Cuéllar, N., & Reyes Olivo, M. (2020). *Empleo y derecho laboral en tiempos de Pandemia*. Peru: Recuperado

- de:<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/156>.
- Peralta Beltrán, Á. R. (2020). *El Impacto del Teletrabajo y la Administración de Empresas*. Ecuador: Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>.
- Peru, G. R. (2021). *Estudio revela cómo afecta el trabajo remoto a los trabajadores peruanos*. Tumbes : Recuperado de:<https://www.mundoempresarial.pe/vida-y-estilo-mundo-empresarial/3528-como-afecta-trabajo-remoto-peruanos.html>.
- PERUANO, G. (MARZO de 2020). *El trabajo remoto en la nueva cuarentena*, pág. 1.
- Reis de Souza, K. (2020). *Trabajo remoto, salud docente y huelga virtual en el escenario de la pandemia*. Brasil: Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/abstract/?lang=es&format=html>.
- Rodríguez Martín, D. C., & Pardo Díaz, M. (2020). *El teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Peru: Recuperado de:<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20EI%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>.
- Rodríguez Martín, D. C., & Pardo Díaz, M. L. (2020). *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de COVID-19*. Colombia: Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20EI%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>.
- Rojas Lazaro, C. J. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú*. Tumbes: Recuperado de :<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>.
- Saavedra Lopez, M. A. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación*. TUMBES: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/5207>.
- Saavedra López, M. A., Hidalgo Romero, I., & Figueroa Sánchez, A. E. (2019). *Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*. Tumbes: Recuperado de:<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128>.

- Salazar, A. (2020). *Comunicación laboral en tiempos del COVID-19*. Tumbes : Recuperado de:<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/14/comunicacion-laboral-en-tiempos-del-covid-19/>.
- Sanchez Burga, M. E. (2019). *trabajo remoto* . trujillo .
- Santiago Torner, C. (2020). *Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano*. Colombia: Recuperado de: <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585>.
- Toribio, K. (2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19*. Lima - Perú: Recuperado de: <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>.
- Trabajo, O. I. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Colombia: Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf.
- Villafuerte, P. (2020). *La pandemia como catalizador de una nueva cultura laboral*. New york: Recuperado de:<https://observatorio.tec.mx/edu-news/trabajo-remoto-postcovid19>.
- Villavicencio, M. A. (2017). Desempeño laboral y el desarrollo institucional. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 12.
- WARCHOL, M. (2019). *El trabajo remoto y sus objetivos en el desempeño laboral*. Polonia.

Anexo 1

Operacionalización de las variables de estudio

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS
<p>VARIABLE 1:</p> <p>El grado de salud mental de los colaboradores</p>	<p>La salud mental influye mucho en el trabajo ya que es uno de los ambientes que en más afecta la salud física y mental de las personas debido a los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, esa afectación puede dar lugar a importantes problemas de salud mental. El mal estado de salud mental afecta a una institución laboral causando ausentismo, pérdida y reducción de productividad. Manuel Vázquez (2019)</p>	<p>La variable se realizó referente al de un cuestionario con 5 preguntas a los 21 colaboradores que ejecutan trabajo remoto en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma de Tumbes 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Autodominio ❖ Autoestima ❖ Orientación de crecimiento <p>Autor: Manuel Vázquez (2019) Arana-Sharon</p> <p>Nos manifiesta que por medio de estas dimensiones el colaborador puede lograr un buen grado de salud mental y personal ya que nos permite conocerlo estados emocionales personales y propios y comprender y controlar sus respuestas emocionales y de comportamiento.</p>	<p>Conflictos al interior del equipo de trabajo</p> <p>Afrontar situaciones y problemas</p> <p>Asumir con responsabilidad y asumir consecuencias.</p> <p>Solucionar problemas con facilidad.</p> <p>Responder de forma clara y oportuna.</p> <p>Comodidad en el trabajo</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Estado emocional</p> <p>Identificación organizacional</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Persistir en las metas de la entidad.</p> <p>Iniciativa en la actividad laboral</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Objetivos en el trabajo</p> <p>Ascenso laboral</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) Algunas veces</p> <p>d) Frecuente</p> <p>e) Muy frecuente</p>	<p>Se ha realizado a través de encuestas mediante formularios</p>

<p>El desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional permite determinar la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados". Robbins (2020)</p>	<p>La variable se realizó referente al de un cuestionario con 5 preguntas cada dimensión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Responsabilidad ❖ Compromiso organizacional ❖ Participación <p>Autor: Robbins (2020)</p> <p>Ruiz de Alba Robledo, José Luis</p> <p>Nos manifiesta que estos 4 factores son muy importantes para las empresas o instituciones ya que gracias a ellas el colaborador puede desempeñar eficiente su labor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Es puntual para entregar trabajos encomendados. ❖ Cree usted que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor ❖ Usted cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad. ❖ Su trabajo encomendado le exige más horas de trabajo ❖ Su trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral. ❖ Aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo. ❖ Demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones. ❖ Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores. ❖ Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente ❖ Comunica a su superior inmediatos problemas identificados y apoya en la solución de los mismos. ❖ Colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral ❖ Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. ❖ La colaboración de sus compañeros a la hora de tomar decisiones en temas laborales facilita la aportación de ideas. ❖ He tenido la oportunidad de aportar alguna idea y ha sido tomada en cuenta a la hora de realizar alguna decisión en la entidad. ❖ Apoya en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo.
------------------------------------	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Estimad(a/o) colaborador(a/o):

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la salud mental y el desempeño laboral en trabajadores del programa de alimentación escolar Qali Warma Tumbes. La información que nos proporcione es de interés para el desarrollo de un trabajo de investigación de la Unidad de Posgrado de Universidad César Vallejo – Campus Piura por lo que pido a usted su colaboración para su llenado. Por favor lea atentamente cada pregunta y seleccione la respuesta de la manera más sincera ya que estos serán tratados muy confidencialmente. Muchas gracias.

DATOS GENERALES:

Apellidos: _____ Nombres: _____

DNI: _____ Teléfono Celular: _____ Distrito al que pertenece: _____

Correo electrónico: _____

De tener título universitario cuenta con colegiatura	
Sí	
No	

PERMANENCIA EN LA INSTITUCION	
Menos de un año	
De un año a cinco años	
De cinco años a más	

NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO	
Técnico incompleto	
Técnico completo	
Universitario incompleto	
Universitario completo	
Maestría	
Doctorado	

PERSONAL A CARGO	
Solo yo	
Entre 1 a 10	
De 10 a más	

I. VARIABLE: SALUD MENTAL

AUTODOMINIO						
ITEMS		4	3	2	1	0
01	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
02	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas poco frecuentes.					
03	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
04	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
05	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
AUTOESTIMA						
ITEMS		4	3	2	1	0
06	Se siente bien realizando sus actividades laborales					
07	El ambiente físico actual de su trabajo le ocasiona alguna incomodidad a la hora de ejecutar sus funciones					
08	El aumento de trabajo en sobre tiempo afecta su estado emocional.					
09	Se siente feliz formando parte en la entidad en la que usted labora actualmente.					
10	Se siente capaz de poder superar cualquier meta que imponga la entidad.					
CRECIMIENTO LABORAL						
ITEMS		4	3	2	1	0
11	Persiste hasta alcanzar las metas planteadas por la entidad.					
12	Tiene iniciativa para realizar cada actividad laboral					
13	La entidad en la que usted labora promueve su desempeño laboral con algún mérito a su desenvolvimiento.					
14	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
15	Durante el tiempo de trabajo en la entidad ha notado algún cambio en su crecimiento profesional o a ascendido laboralmente a algún puesto superior.					

II. VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

RESPONSABILIDAD						
ITEMS		4	3	2	1	0
1	Es puntual para entregar trabajos encomendados.					
2	Cree usted que debe ir más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
3	Usted cumple con los horarios de trabajo estipuladas dentro de la entidad.					
4	Su trabajo encomendado le exige más horas de trabajo					
5	Su trabajo encomendado le ha generado sobrecarga laboral.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
ITEMS		4	3	2	1	0
6	Aplica nuevas ideas y demuestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
7	Demuestra interés por acceder a nuevos conocimientos mediante capacitaciones.					
8	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos o tareas encomendadas por sus superiores.					
9	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
10	Comunica a su superior inmediatos problemas identificados y apoya en la solución de los mismos.					
PARTICIPACIÓN						
ITEMS		4	3	2	1	0
11	Colabora con actividades extraordinarias a su función durante su desempeño laboral					
12	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
13	La colaboración de sus compañeros a la hora de tomar decisiones en temas laborales facilita la aportación de ideas.					
14	He tenido la oportunidad de aportar alguna idea y ha sido tomada en cuenta a la hora de realizar alguna decisión en la entidad.					
15	Apoya en la solución de conflictos ocasionados por los compañeros de trabajo.					

ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS:

MUY FRECUENTE	FRECUENTE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1	0

Anexo 3. Análisis de confiabilidad instrumento SALUD MENTAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,859	15

Inter-Item Correlation Matrix

	VA1	VA2	VA3	VA4	VA5	VA6	VA7	VA8	VA9	VA10	VA11	VA12	VA13	VA14	VA15
VA1	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	1,000	,885	-,861	,190	,312	,802	,296	,762
VA2	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,885	1,000	-,605	,602	,334	,918	,330	,884
VA3	-,905	-,602	1,000	,224	-,229	-,499	-,467	-,905	-,602	,922	,224	-,229	-,535	-,206	-,499
VA4	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,190	,602	,184	1,000	,229	,535	,206	,499
VA5	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	,312	,334	,000	,229	1,000	,071	-,238	-,129
VA6	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	,762	,884	-,622	,499	-,129	,933	,441	1,000
VA7	,748	,893	-,467	,467	,218	,885	1,000	,748	,893	-,527	,467	,218	,873	,272	,885
VA8	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	1,000	,885	-,861	,190	,312	,802	,296	,762
VA9	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,885	1,000	-,605	,602	,334	,918	,330	,884
VA10	-,861	-,605	,922	,184	,000	-,622	-,527	-,861	-,605	1,000	,184	,000	-,518	-,287	-,622
VA11	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,190	,602	,184	1,000	,229	,535	,206	,499
VA12	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	,312	,334	,000	,229	1,000	,071	-,238	-,129
VA13	,802	,918	-,535	,535	,071	,933	,873	,802	,918	-,518	,535	,071	1,000	,386	,933
VA14	,296	,330	-,206	,206	-,238	,441	,272	,296	,330	-,287	,206	-,238	,386	1,000	,441
VA15	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	,762	,884	-,622	,499	-,129	,933	,441	1,000

Análisis de confiabilidad instrumento DESEMPEÑO LABORAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,882	15

Inter-Item Correlation Matrix

	VA1	VA2	VA3	VA4	VA5	VA6	VA7	VA8	VA9	VA10	VA11	VA12	VA13	VA14	VA15
VA1	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	,762
VA2	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,884
VA3	-,905	-,602	1,000	,224	-,229	-,499	-,467	-,905	-,602	1,000	,224	-,229	-,499	-,467	-,499
VA4	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,499
VA5	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	-,129
VA6	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	1,000
VA7	,748	,893	-,467	,467	,218	,885	1,000	,748	,893	-,467	,467	,218	,885	1,000	,885
VA8	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	1,000	,885	-,905	,190	,312	,762	,748	,762
VA9	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,885	1,000	-,602	,602	,334	,884	,893	,884
VA10	-,905	-,602	1,000	,224	-,229	-,499	-,467	-,905	-,602	1,000	,224	-,229	-,499	-,467	-,499
VA11	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,190	,602	,224	1,000	,229	,499	,467	,499
VA12	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	,312	,334	-,229	,229	1,000	-,129	,218	-,129
VA13	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	1,000
VA14	,748	,893	-,467	,467	,218	,885	1,000	,748	,893	-,467	,467	,218	,885	1,000	,885
VA15	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	,762	,884	-,499	,499	-,129	1,000	,885	1,000

ANEXO 4: CARTA

"Año del Bicentenario del Congreso de la Republica del Perú"

Tumbes, 15 de junio de 2022.

SEÑOR
Dr. CLAUDIO LEONI ECCA CANALES
Jefe de la Unidad Territorial Tumbes PNAEQW.



ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico en el programa de maestría en gestión pública debo elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis), titulado "Programa salud mental para el desempeño laboral en trabajadores de la unidad territorial Tumbes del Programa de Alimentación Escolar Qali – Warma 2022".

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,


Maria Alcira Saldarriaga Ramirez
DNI N°00369055

ANEXO 5:

VALIDACION JUEZ 1



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "SALUD MENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA-TUMBES"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.																			
		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	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				94																				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95																				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				95																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100																				

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				91
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

PUNTAJE: 867 (Ochocientos sesenta y siete)

PROMEDIO: 96.33 (Noventa y seis, treintitres)

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 26 de julio del 2022.

Nombre y Apellidos Kevin Alex Melgar Ojeda
 DNI 00251824
 Teléfono 903313003.
 E-mail: ojedamelgar@hotmail.com,



KEVIN ALEX MELGAR OJEDA
 DNI 00251824
 FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Kevin Alex Melgar Ojeda; con DNI 00251824; profesión Licenciada en Ciencias de la Educación; Doctor en EDUCACIÓN; desempeñándome actualmente como Docente; en la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo-Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes 26 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : Kevin Alex Melgar Ojeda

DNI : 00251824

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

E-mail : ojedamelgar@hotmail.com



KEVIN ALEX MELGAR OJEDA
DNI 00251824

VALIDACION JUEZ 2



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "SALUD MENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA-TUMBES"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				94	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				95	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				91
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

PUNTAJE: 867 (Ochocientos sesenta y siete)

PROMEDIO: 96.33 (Noventa y seis, treintitres)

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 26 de julio del 2022.

Nombre y Apellidos César Balladares Atoche
 DNI 00231696
 Teléfono 943122494.
 E-mail: cesarballadares@hotmail.com

FIRMA



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, César Balladares Atoche; con DNI 00231696; profesión Licenciada en Ciencias de la Educación; Doctor en EDUCACIÓN; desempeñándome actualmente como Docente; en la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo-Filial Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes 26 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres : César Balladares Atoche

DNI : 00231696

Especialidad : Doctor en Educación - Licenciado en Ciencias Sociales

E-mail : cesarballadares@hotmail.com



Dr. César Balladares Atoche
Juez Validador

VALIDACION JUEZ 3



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "SALUD MENTAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA-TUMBES"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVAC.																			
		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	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100																				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				94																				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				95																				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				95																				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100																				

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				96
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos- científicos de la investigación																				91
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				96
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

PUNTAJE: 867 (Ochocientos sesenta y siete)

PROMEDIO: 96.33 (Noventa y seis, treintitres)

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 26 de julio del 2022.

Nombre y Apellidos Gaspar Chávez Dioses
 DNI 00209043
 Teléfono 972807362.
 E-mail: gasparchd@gmail.com

FIRMA



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Gaspar Chávez Dioses; con DNI 00209043; profesión Licenciado en Estadística; Doctor en Educación; desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad Nacional de Tumbes por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tumbes 26 de julio del 2022.

Apellidos y Nombres: Chávez Dioses Gaspar

DNI : 00209043

Especialidad : Doctor en Educación – Licenciado en Estadística

E-mail : gasparchd@gmail.com

FIRMA