

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS:

SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: SALUD

Presentada por:

Mstro. ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO

Asesor:

Dr. JOSÉ ANDER ASENJO ALARCÓN

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021

Para optar el Grado Académico de

DOCTOR EN CIENCIAS

MENCIÓN: SALUD

Presentada por:

Mstro. ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO

JURADO EVALUADOR

Dr. José Ander Asenjo Alarcón
Asesor

Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez
Jurado Evaluador

Dra. Silvia Isabel Sánchez Mercado
Jurado Evaluador

Dra. Rosa Esther Carranza Paz
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MENCIÓN: SALUD

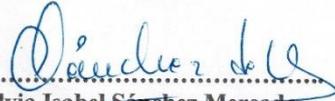
Siendo las 5 pm horas, del día 23 de enero del año dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por la **Dra. SARA ELIZABETH PALACIOS SÁNCHEZ**, **Dra. SILVIA ISABEL SÁNCHEZ MERCADO**, **Dra. ROSA ESTHER CARRANZA PAZ**, y en calidad de Asesor el **Dr. JOSÉ ANDER ASENJO ALARCÓN**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y el Reglamento del Programa de Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se inició la SUSTENTACIÓN de la tesis titulada: **SALUD MENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS DE CHOTA, 2021**; presentada por el Maestro en Gerencia de Servicios de Salud **ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó Aprobar con la calificación de Diecisiete (17) la mencionada Tesis; en tal virtud, el Maestro en Gerencia de Servicios de Salud **ANTONIO SÁNCHEZ DELGADO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **DOCTOR EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mención **SALUD**.

Siendo las 6:30 pm horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. José Andrer Asenjo Alarcón
Asesor


.....
Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez
Presidente - Jurado Evaluador


.....
Dra. Silvia Isabel Sánchez Mercado
Jurado Evaluador


.....
Dra. Rosa Esther Carranza Paz
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A:

Dios por todas las bendiciones que me otorga cada día, que, en su infinita sabiduría, me permite vivir en armonía en una hermosa familia que día a día me acompaña y apoya a lograr mis sueños que con coraje he perseguido; a Justina Sánchez, mi hermana que desde el cielo me guía

A:

Mis padres Raymundo y Nazaria, a mis dos hijos Jeffrey y Hannah, que conquistaron mi corazón y son mi fuente de inspiración para seguir desarrollándome profesionalmente

Antonio Sánchez

AGRADECIMIENTO

A la doctora Marina Estrada Pérez por su buen desempeño y contribución en la realización del presente trabajo de investigación.

Al doctor José Ander Asenjo Alarcón por la orientación y acompañamiento que me brindó en la elaboración de la presente tesis.

A mis amigos y compañeros del doctorado por sus diferentes aportes, ideas que me permitieron concluir satisfactoriamente.

Un hospital nunca será seguro para los pacientes si no es seguro para las y los enfermeros.

- Tilda Shalof

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
EPÍGRAFE	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.1.1. Contextualización	2
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	5
1.2. Justificación e importancia.	5
1.2.1. Justificación científica	5
1.2.2. Justificación técnica-práctica	5
1.2.3. Justificación institucional y personal	6
1.3. Delimitación de la investigación	6
1.4. Limitaciones	6
1.5. Objetivos	7
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial	8
2.2. Marco epistemológico de la investigación	13
2.3. Marco doctrinal (bases teóricas)	14
2.4. Marco conceptual	18
2.4.1. Salud mental	18
2.4.1.1. Definición	18
2.4.1.2. Dimensiones	21
2.4.1.3. Criterios	21
2.4.2. Desempeño laboral	24

2.4.2.1. Definición	24
2.4.2.2. Componentes	25
2.4.2.3. Desempeño laboral durante la pandemia del COVID – 19	26
2.5. Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO III	29
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES	29
3.1. Hipótesis	29
3.2. Variables/categorías	29
3.3. Operacionalización/categorización de los componentes de las hipótesis	31
CAPÍTULO IV	35
MARCO METODOLÓGICO	35
4.1. Ámbito de Estudio	35
4.2. Diseño de investigación	36
4.3. Métodos de investigación	36
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación	37
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información	38
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	41
4.7. Aspectos éticos	41
4.8. Matriz de consistencia metodológica	42
CAPÍTULO V	45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
5.1. Presentación de resultados	45
5.1.1. Salud mental	45
5.1.2. Desempeño laboral	46
5.2. Contrastación de hipótesis	47
5.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados	54
CAPÍTULO VI	59
PROPUESTA	59
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
APÉNDICES	82
Consentimiento informado	83
Escala para evaluar la salud mental positiva	84
Escala para la evaluación del desempeño laboral (técnicos)	91
Análisis de confiabilidad para el instrumento de desempeño laboral	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Salud mental del personal de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – 2021.	45
Tabla 2. Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – 2021.	46
Tabla 3. Relación entre salud mental y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – 2021.	47
Tabla 4. Relación entre desempeño laboral y salud mental en los profesionales de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – 2021.	49
Tabla 5. Relación entre salud mental y desempeño laboral en los técnicos de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” – 2021.	51
Tabla 9. Relación entre las dimensiones de salud mental y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y los técnicos de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021.	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de Chota

35

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

COVID-19	: “Corona”, “Virus” y “ <i>disease</i> ” – 2019
DIGEP	: Dirección General de Personal de la Salud
DIRESA	: Dirección Regional de Salud - Cajamarca
D.S.	: Decreto Supremo
HJHSC	: Hospital José Hernán Soto Cadenillas
INSM “HD-HN”	: Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi
IESS	: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
MERS	: Síndrome Respiratorio de Oriente Medio
MINSA	: Ministerio de Salud
OGGRH	: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
OMS	: Organización Mundial de la Salud
OPS	: Organización Panamericana de la Salud
R.M.	: Resolución Ministerial
SARS	: Síndrome Respiratorio Agudo Severo
SNCDS	: Sistema Nacional Coordinado Descentralizado de Salud
SNS	: Sistema Nacional de Salud
TCC	: Terapia Cognitiva Conductual
UNC	: Universidad Nacional de Cajamarca

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota en el año 2021. La investigación fue cuantitativa, analítica, relacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 62 profesionales de enfermería y 58 técnicos de enfermería, a quienes se les administraron una escala para la evaluación de salud mental y otra para la evaluación del desempeño laboral. Finalizada la investigación, se evidenció con relación a la primera variable de estudio, tanto el profesional de enfermería (100%) como el técnico de enfermería (97%) presentaron una salud mental muy buena; mientras en la segunda variable, se encontró un desempeño laboral bueno, correspondiendo el 52% al profesional de enfermería y 63% a los técnicos. Además, no se halló una relación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería ($p = 0,06$) y técnicos de enfermería ($p = 0,163$); en cuanto a la relación entre dimensiones de la salud mental, solo autonomía se relacionó con el desempeño laboral en el caso de los técnicos de enfermería ($p = 0,046$). Se concluye que la salud mental y desempeño laboral no se encuentran relacionadas de manera estadísticamente significativa en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Palabras clave: Salud mental, desempeño laboral, enfermería, hospital.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between mental health and job performance of nursing professionals and technicians at the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in Chota in the year 2021. The research was quantitative, analytical, relational, non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 62 nursing professionals and 58 nursing technicians, who were administered a scale for the evaluation of mental health and another for the evaluation of work performance. At the end of the investigation, it was found that in relation to the first study variable, both the nursing professional (100%) and the nursing technician (97%) presented very good mental health; while in the second variable, good work performance was found, 52% corresponding to the nursing professional and 63% to the technicians. In addition, no significant relationship was found between mental health and work performance in nursing professionals ($p = 0.06$) and nursing technicians ($p = 0.163$); as for the relationship between dimensions of mental health, only autonomy was related to work performance in the case of nursing technicians ($p = 0.046$). It is concluded that mental health and work performance are not statistically significantly related in nursing professionals and technicians at the José Hernán Soto Cadenillas Hospital in Chota.

Keywords: Mental health, job performance, nursing, hospital

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El profesional de enfermería que laboró durante la pandemia por COVID 19, ha experimentado condiciones laborales adversas, como: jornadas laborales largas, sobrecarga de trabajo, reducción del contacto social, escaso material de bioseguridad, muertes de colegas y familiares, entre otras; lo cual vulneró su salud física y mental, suscitando la aparición de síntomas de ansiedad, miedo, depresión y/o trastornos de estrés postraumático.

En el Perú no se prioriza el cuidado de la salud mental en el personal médico, enfermeros (as) y demás trabajadores del contexto hospitalario, lo que podría repercutir en el trato que se les brinda a los pacientes, así como en la eficiencia de sus funciones, es decir, en su desempeño laboral.

El trabajo del personal de enfermería es uno de los más extenuantes debido no solo al contacto directo con pacientes, sino también por las relaciones interpersonales con distintos profesionales que laboran en un hospital, por esta razón no es suficiente la dotación de equipos y materiales para que realicen sus actividades relacionadas con los cuidados de los pacientes, se requiere además la planificación de programas preventivos para el cuidado de la salud física y mental, para mantener un adecuado nivel de salud, que les permita un desempeño laboral adecuado en el soporte que brindan a los pacientes.

Por ello, se generó esta interrogante de investigación ¿Cuál es la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021?

Al respecto, se encontró que tanto los profesionales (100%) como técnicos (97%) de enfermería presentaron una salud mental muy buena, en cuanto al desempeño laboral, se halló la categoría bueno tanto en el profesional de enfermería (52%) como técnicos

(63%). Asimismo, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería ($p = 0,06$) y técnicos de enfermería ($p = 0,163$); en la relación entre dimensiones de la salud mental, solo autonomía se relacionó con desempeño laboral en los técnicos de enfermería ($p = 0,046$).

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

La salud mental considera aspectos intra e interpersonales, su equilibrio permite al individuo ejecutar sus actividades de manera adecuada, es decir, se evidencia una satisfacción ante la vida, el trabajo y las relaciones interpersonales. Un aspecto beneficioso para la salud mental es contar con un trabajo estable que se desarrolle en un ambiente seguro. La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1) menciona que para el 2030, las proyecciones relacionadas con afecciones de salud mental se aprecian como la principal causa de discapacidad a nivel mundial, debido a su actual incremento y repercusión en los aspectos socioeconómico y social.

El desempeño laboral según el Ministerio de Salud (MINSA) (2) es el grupo de conductas evidenciadas por un trabajador, regulado por criterios competenciales y funcionales, los cuales han sido elaborados con anterioridad y publicados en los documentos institucionales. La calidad del desempeño laboral se fundamenta en las características del entorno laboral, competencia profesional y características personales.

En el Perú, la enfermería es una labor que se ejerce con mucha pasión por los profesionales del área, lo cual se evidencia en la forma como atienden a los pacientes, respeto por el código de ética y dedicación desinteresada en su trabajo, situación que se observó durante la pandemia de COVID-19

(3), no obstante, tal situación podría ser un factor que propicie un deterioro de la salud mental del personal de enfermería y por ende, de su desempeño laboral.

La región Cajamarca, no es ajena a esta problemática, según el MINSA (4), en el 2021, se registraron 52 478 casos de contagios y 1 272 muertes por COVID-19, muchos de estos casos fueron atendidos en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. Este nosocomio creó el área de hospitalización exclusiva para estos pacientes, apreciándose una sobrecarga de trabajo para el personal de enfermería, además de estar proclives a contagios y hasta muertes, sumándose a ello la precaria infraestructura por colapso funcional del servicio y déficit en insumos de bioseguridad, equipos y materiales.

Por todo lo expuesto, con la investigación se propuso determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021, teniendo en cuenta su labor en la atención a pacientes diagnosticados con COVID-19, lo que aumentó su nivel de exposición a esta enfermedad.

1.1.2. Descripción del problema

Según la OMS (5) en el 2019, en el Perú alrededor de 5 millones de personas presentaron algún tipo de trastorno mental, situación que se agravó por los prejuicios y la desinformación, ocasionando que casi el 80% de estas personas no acudan a recibir la atención médica especializada, la cual fue limitada también por el número reducido de especialistas. Con relación a los trastornos mentales, Obando et al. (6) encontraron en un

grupo de 126 profesionales de enfermería en Lima, que el 39,1% presentó algún grado de ansiedad, el 24,6% depresión y 8,8% estrés.

En un intento de aplacar los trastornos mentales, el gobierno peruano mediante el Decreto Supremo N° 007-2020-SA (3), propuso que tanto los directivos como los trabajadores deben establecer programas encaminados al cuidado y conservación de la salud mental del personal de salud, considerando el esfuerzo horizontal y solidario para ofrecer las condiciones adecuadas para lograr la promoción de la salud con prácticas adecuadas, prevención y manejo de las condiciones de riesgo, asistencia o ayuda, atención y el acompañamiento que sea necesario.

Alternativas que permitirán el aseguramiento de un adecuado nivel de salud física como mental de los profesionales, para rendir de forma eficiente en sus labores cotidianas.

Esto, a fin de impedir que el desempeño laboral disminuya, porque la OMS (7) advierte que el desempeño laboral en el personal de salud ha presentado un descenso en un 47% tras la pandemia de COVID-19, siendo su peor impacto en América Latina, pues alcanzó hasta un 85% en los países de Brasil, Perú, Chile y Colombia. En el contexto peruano, Araujo C. y Cubas I. (2021) en una muestra de 55 enfermeras del Hospital Regional Docente de Cajamarca, encontraron un desempeño laboral regular (52,7%) (8).

Para un amplio panorama de la relación entre salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería, se consignan diversos antecedentes sobre el tipo de relación existente entre ambas variables, a decir, factores que afectan la salud mental en enfermeras, las emociones como factor de éxito en el desempeño laboral, nivel de satisfacción laboral, la salud mental

y la autopercepción, salud mental en el contexto del COVID-19. Por tanto, su asociación podría resaltar la importancia de trabajar en la salud mental no solo por la salud integral de los empleados, sino también por su posible incidencia en el área laboral.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general:

¿Cuál es la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021?

1.2. Justificación e importancia.

1.2.1. Justificación científica

Esta investigación se planificó y desarrolló con rigor metodológico-científico y presenta un respaldo teórico para el uso de la metodología empleada. En este sentido, el estudio es confiable para su consideración posterior, es decir, presenta el rigor científico para utilizarse como fuente de consulta para futuras investigaciones, para el hospital de Chota puede servir como referente para el replanteamiento de acciones encaminadas a mejorar el aspecto integral del personal de salud y su entorno. Así mismo, la investigación adquiere pertinencia por el escaso interés científico a nivel local de abordar este tema.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

En el nivel técnico-práctico, se justifica esta investigación porque los hallazgos obtenidos serán sustento para el desarrollo de talleres de intervención y/o prevención a favor de la salud mental de los trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, contribuyendo así con un estado

de salud mental óptimo del personal de salud. De otro lado, por ser una investigación puntual en un solo hospital, brinda información específica de la realidad que se presenta en éste.

1.2.3. Justificación institucional y personal

La presente investigación se justifica debido a que los resultados, conclusiones y recomendaciones, responden a la realidad del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, sobre la situación de trabajo a la que estuvo expuesto el personal de enfermería; información que será compartida con las autoridades del hospital a fin de que se considere en la planificación de programas en favor de la salud mental de sus trabajadores. Así mismo, los resultados responden a la necesidad médica de buscar el bienestar de las personas sobre todo de los que lo necesitan. Por ello, de manera adicional producto del estudio se plantea una propuesta de intervención para garantizar en el tiempo el nivel alto de desempeño laboral del personal de salud e incluso se mejore.

1.3. Delimitación de la investigación

La presente investigación se realizó en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de la provincia de Chota, Cajamarca, durante el 2021, considerando a los profesionales de enfermería y técnicos de enfermería.

1.4. Limitaciones

El estudio se realizó con la población de profesionales y técnicos de enfermería de un hospital en particular, por lo que los resultados solo pueden replicarse o extrapolarse a contextos de similar magnitud o condiciones afines.

Asimismo, la salud mental es un tema muy complejo y el utilizar sólo una prueba por motivos de practicidad, permite ver desde un solo ángulo la realidad que se

evalúa. Las respuestas de los participantes pueden ser sesgadas al emitir una opinión favorable en los ítems que se evalúan sobre su salud mental, a fin de no revelar los problemas que pueden estar experimentando.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Describir la salud mental de los profesionales y técnicos de enfermería.
2. Describir el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería.
3. Establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.
4. Establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en los técnicos de enfermería.
5. Analizar la relación entre las dimensiones de la salud mental con el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería.
6. Diseñar una propuesta de mejora del desempeño laboral y la salud mental para profesionales y técnicos de enfermería.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial

Internacionales

Castelo G. y Ponluisa E. (9) realizaron el estudio titulado “Burnout y estado de salud mental en el personal de enfermería del Hospital General IESS Riobamba, 2022”. El objetivo fue analizar las variables de la investigación, la metodología fue cuantitativa, descriptiva y transversal; evaluaron a 136 profesionales, los investigadores hallaron que el nivel de burnout fue leve y que el estado de salud mental era adecuado (92,6% en bienestar emocional y 92,6% en bienestar psicológico).

Quiroz M. y Segovia M. (10) en su investigación “Salud mental del personal de enfermería y sus repercusiones en el cuidado del paciente con COVID-19”, realizado en Ecuador en el 2022. El objetivo planteado fue determinar la salud mental del personal de enfermería y su repercusión en el cuidado del paciente con COVID-19, a través de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, corte transversal y analítico, en una muestra de 40 trabajadores de enfermería del Hospital Básico Jipijapa, evaluados mediante una encuesta. Los resultados evidencian que el 60% presentó pocos síntomas de ansiedad, el 45% presentó síntomas depresivos. Concluyeron que la sintomatología que presentó el personal de enfermería fueron el estrés, miedo, ansiedad, depresión y falta de concentración para realizar las actividades de trabajo asignadas, con repercusión media en su salud mental.

Cho et al. (11) realizaron en Corea en el 2021 la investigación “Factores que afectan a la salud mental de enfermeras coreanas de primera línea durante la pandemia del COVID-19”, buscó identificar los factores que afectan al bienestar mental de este personal. Analizaron los datos de 906 participantes, el estudio fue

cuantitativo; los resultados evidencian que el miedo se relacionó con la ansiedad ($r= 0,532$, $p<0,001$) y los síntomas depresivos ($r=0,411$, $p<0,001$), además la ansiedad se relacionó con la depresión ($r=0,724$, $p<0,001$), en cuanto a los factores que afectan al miedo y ansiedad están el tipo de trabajo relacionado con COVID-19, seguridad percibida y el clima de seguridad hospitalaria; los síntomas depresivos se asociaron a la transferencia dentro de un hospital, experiencia laboral más de tres meses, seguridad percibida, clima laboral y tipo de trabajo relacionado.

Chowdhury et al. (12) efectuaron la investigación “Síntomas de salud mental entre las enfermeras de Bangladesh durante la pandemia de COVID-19” en el 2021, tenía como finalidad explorar la prevalencia de la depresión, ansiedad, estrés y el impacto de COVID-19 entre el personal de enfermería. El estudio se enmarcó bajo el corte transversal, en una muestra de 547 enfermeras, a quienes se le administró la escala de depresión, ansiedad y estrés-21 (DASS-21) y la escala de Impacto de Eventos Revisada (IES-R) para evaluar los síntomas de salud mental. Los resultados evidenciaron una prevalencia de depresión (50,5%), ansiedad (51,8%) y estrés (41,7%) entre los niveles de leve a extremadamente grave; además, el 61,9% reportó un impacto psicológico de leve a grave para COVID-19, adicionalmente existió diferencias significativas entre el sexo femenino con el masculino ($p<0,05$). Concluyeron que contar con el equipo de protección personal (EPP) completo durante la jornada laboral se asoció de manera significativa a niveles más bajos de depresión, ansiedad y estrés en el personal de enfermería.

Torrecilla et al. (13) en el estudio “Ansiedad, depresión y estrés entre enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos con pacientes con COVID-19”, en Argentina, 2021. Su propósito fue describir y explorar los niveles de ansiedad y depresión entre los cuidadores de enfermos con COVID-19 en unidades de cuidados intensivos y describir indicadores de estrés relacionado con el trabajo, la

metodología se basó en un enfoque descriptivo y transversal, en 52 profesionales de enfermería de ambos sexos, a quienes se les administró una encuesta para evaluar las variables de estudio. Encontraron que existía un nivel alto de ansiedad (72,1%) y depresión (13,5%). Concluyeron que los niveles de ansiedad y depresión fue alta en mujeres (76,9%), así como en el trabajo de 12 horas (51,5%), seguido de la antigüedad en el puesto de trabajo de más de 10 años (38,8%); en referencia al estrés, también fue alto por estar relacionado con el trabajo.

Samaniego et al. (14) realizaron el estudio “Sintomatología asociada a trastornos de salud mental en trabajadores sanitarios, efecto COVID-19”, en Paraguay en el 2020. Tenía como finalidad, determinar la prevalencia de depresión, ansiedad, insomnio, distrés y fatiga por compasión. La investigación fue cuantitativa, descriptiva-comparativa y transversal, en una muestra de 126 profesionales de la salud (enfermería, medicina, psicología, odontología, entre otros), hallaron niveles moderados y severos de depresión (32,2%), ansiedad (41,3%), insomnio (27, 8%), distrés (38,9%) y fatiga por compasión (64,3%). Además, la ansiedad fue significativa en el personal de enfermería en comparación con los demás profesionales de la salud ($p= 0,038$), así como en caso de la fatiga ($p= 0,004$).

Nacionales

Neyra A. (15) realizó una investigación en Lima en el 2021 titulada “Salud mental y desempeño laboral del personal de salud de IPRESS privada”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue cuantitativa, diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional. Se evaluó a 60 profesionales de IPRESS, encontrando una relación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral ($r=0,634$, $p<0,05$).

Camarena L. y Lozano P. (16) en su estudio “Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en área

de emergencia del Hospital Ramiro Prialé” en Huancayo en el 2021, realizado con el fin de determinar la relación entre las dos variables. La metodología empleada fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlacional, en una muestra de 50 profesionales de enfermería bajo un muestreo no probabilístico intencionado, hallaron una relación moderada significativa entre salud mental y desempeño laboral ($r=0,657$, $p<0,05$).

Pérez T. (17) realizó un estudio en La Libertad titulado “Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del COVID, 2021”, en el que se planteó determinar la relación entre las variables. La metodología utilizada fue cuantitativa con un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 76 trabajadores de dicho hospital. Encontró que no existe una relación estadística significativa entre la salud mental y el desempeño laboral ($r=-0,006$, $p>0,05$).

Bautista K. (18) realizó una investigación titulada “Salud mental por dimensiones en trabajadores de un hospital de Ferreñafe, categoría II-1, de septiembre a diciembre, 2019” concluida en 2020 en Chiclayo, con el objetivo de determinar el estado de salud mental por dimensiones según las variables: sexo, edad y grupo ocupacional, además de describir los factores sociodemográficos en trabajadores de dicho hospital. La investigación fue cuantitativa, no experimental y descriptiva, se evaluó a 133 trabajadores y se encontró que los trabajadores en general presentaron afecciones en la salud mental: ansiedad e insomnio (17%), síntomas somáticos (16%). En cuanto a las variables de control, las mujeres, el grupo etario de adultez intermedia y grupo de salud, mostraron mayor afectación en ansiedad e insomnio (17%, 34%, 26%) respectivamente.

Guevara A. (19) efectuó un estudio en Lima titulado “Salud mental en el contexto de la COVID-19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables de

investigación. Su población estuvo conformada por 110 trabajadores de esta clínica. La investigación fue cuantitativa, transversal y no experimental; encontró que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral ($r=0,000$, $p<0,05$).

Avilés L. (20) realizó una investigación en Lima titulada “Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas críticas del Hospital Dos de Mayo – 2018”, con el objetivo de establecer el nivel de salud mental positiva dentro de la institución analizada. La metodología fue descriptiva, con diseño no experimental y transversal, en una población de 54 enfermeras ligadas directamente con áreas críticas, el autor encontró que existe un alto nivel de salud mental positiva en un 83% y el 17% alcanzó un nivel medio.

Regionales

Alcántara J. (21) en su investigación “Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá durante la pandemia”, realizada en Cajamarca en el 2021, para determinar la relación entre las variables, en una muestra de 67 trabajadores. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional. Los resultados reflejaron que el 80,6% tenían un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 35,8% obtuvo un nivel medio de desempeño laboral, adicionalmente, hubo una correlación negativa, alta y significativa ($\rho=-0,901$, $p<0,05$) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Araujo C. y Cubas I. (8) efectuó el estudio “Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente”, en Cajamarca en el 2021, con la finalidad de determinar relación entre las variables, la muestra estuvo constituida por 55 enfermeras que laboraban en UCI, UCIN y Emergencias. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional. Encontraron que el 10,9% presentó burnout, mientras

que un 52,7% obtuvo un nivel regular de desempeño laboral; adicionalmente, hubo una correlación negativa y significativa ($T_c = -0,191$, $p < 0,05$) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

2.2. Marco epistemológico de la investigación

El fundamento de este estudio está dentro del positivismo. Esta corriente tiene como objetivo explicar de manera científica los resultados que se obtengan luego de la evaluación. Posteriormente, es posible relacionarlos utilizando la evidencia acumulada en ciertas situaciones de la hipótesis que se ha demostrado. Busca describir relaciones entre dos o más fenómenos en términos de sucesión, semejanza y coexistencia (22).

En enfermería se utiliza esta corriente porque lo comprobable ayuda mucho a la recuperación del paciente, es necesario que los datos de las investigaciones puedan ser medibles y contrastables para que puedan tener un rigor científico. En la presente investigación, el positivismo influye al mantener el rigor científico, cuando se procesan datos para llegar a resultados, así mismo cuando se exige el uso de la estadística, lo que se convierte en un respaldo a las conclusiones obtenidas. Es por eso que más que una descripción, esta investigación basada en el positivismo, tiene un fundamento científico.

Considerando el aspecto de la salud mental, desde la perspectiva epistemológica resaltan dos aspectos importantes (22):

- a) El campo de la salud mental y su multideterminación, porque ninguna disciplina puede validar a otra por completo, ni el sector salud es capaz de brindar todas las respuestas a la población. Esto dificulta el modelo médico hegemónico, asimismo previene la aparición de otra hegemonía.
- b) La falta de capacidad para decidir en las personas debe ser excepcional, es decir debe siempre prevalecer la presunción de capacidad.

Analizando cada uno de estos puntos desde una perspectiva epistemológica se reconocen tres dimensiones (22):

- a) El valor del conocimiento adquiere relevancia y requiere ser abordado de manera interdisciplinaria en la salud mental.
- b) La ruptura epistemológica de la mano de una concepción jerárquica del conocimiento que se le atribuye a un grupo o comunidad científica en específico o a un grupo de expertos que aluda saber la verdad absoluta.
- c) Este supuesto menciona que existe una condición universidad apriorística basada en la capacidad subjetiva que regulan las decisiones del ser humano.

Por lo expuesto anteriormente, este estudio analítico de intención estadística bivariado puso a prueba la hipótesis a través de la relación de variables consideradas en el estudio, con lo que se buscó encontrar la relevancia del conocimiento para la solución al problema que generó la investigación (23).

2.3. Marco doctrinal (bases teóricas)

a) Salud Mental

Durante mucho tiempo se relacionaba a la salud mental con el de enfermedad mental, por lo cual las primeras propuestas para ayudar a la salud mental eran principalmente de intervención, como se hace con la medicina tradicional (24). Este enfoque es conocido como biomédico, en el que se le da prioridad al aspecto biológico en los diferentes niveles de abordaje de la salud, sostiene que la salud mental se reduce a procesos biológicos, por ende, la personalidad, conducta, emociones y pensamientos están definidos por causas de índole físicas (25).

La salud mental ha pasado por diferentes conceptos a lo largo de los años; sin embargo, hoy en día se tiene un consenso sobre ella. La psicología es una ciencia que estudia la salud mental y aunque presenta diferentes enfoques (cognitiva, conductual, humanista, cognitiva-conductual, etc.) todas concuerdan en que la salud mental está condicionada por la salud física y debe ser considerada como un complemento más, que algo separado (26).

Por lo tanto, la salud mental es el resultado que se adquiere de la relación del medio ambiente y el potencial que tienen los individuos para la resolución de problemas, es decir, el equilibrio entre los factores internos de la persona y la interrelación con sus pares; en este sentido, el personal de enfermería durante la pandemia por COVID-19 se encontró bajo una enorme presión debido a las diferentes situaciones estresantes, tales como: miedo a contraer el virus SARS-CoV-2, excesiva carga laboral, escasez de equipo de protección, largas jornadas de trabajo (27); todo ello ocasionó afecciones en la salud mental, como: estrés, depresión y ansiedad (10). Estos efectos han incidido de manera significativa en sus competencias para ejercer sus funciones como: afectaciones en la capacidad cognitiva, la toma de decisiones, atención al paciente de manera inadecuada, bajo desempeño laboral y dificultades en sus relaciones interpersonales (28).

En este estudio se ha tomado como marco referencial teórico, la teoría de Enfermería Humanística de Paterson y Zderad, la cual establece la relación entre el personal de enfermería y la persona que recibe el cuidado (29). En este sentido, el vínculo que forman se basa en una escucha activa, así como responder de manera adecuada al llamado del paciente para aplacar sus necesidades (30); para ello, el personal de enfermería debe gozar de un adecuado nivel de salud mental, que le permita brindar una atención óptima al paciente.

Adicionalmente, la teoría también enfatiza que los puntos de vista tanto del personal de enfermería como de los pacientes son importantes por igual, ya que tienen el mismo objetivo: búsqueda de bienestar (30). Las autoras brindan un marco de referencia que involucra los siguientes componentes (31):

- Encuentro: reunión de las personas con la expectativa de atender y recibir cuidados.
- Presencia: capacidad de ser receptivo y abierto al diálogo con otro individuo de manera recíproca.
- Relación: implica estar con el otro, donde se aprecie una bidireccionalidad, brindando y aceptando la presencia auténtica.
- Llamado y una respuesta: comunicación interactiva, que puede ser de manera verbal como no verbal.

Por lo tanto, esta teoría revela que la labor de la enfermería constituye un encuentro entre paciente y enfermero(a), donde ambos intentan planificar el tratamiento a través de sus experiencias, buscando un bienestar. La ausencia de enfermedad no significa salud, porque para ello hay que estar abierto a las experiencias de la vida. El propósito de los encuentros enfermero(a)-paciente es abrirse a las experiencias de vida (30).

b) Desempeño laboral

El desempeño laboral ha sido foco de investigaciones desde la psicología organizacional, con el fin de entender y explicar los diversos aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas. Por ello, el desempeño laboral es definida como aquellas conductas observables que realizan los trabajadores y contribuyen al logro de metas de la organización. En el presente estudio, se empleó el marco teórico de Campbell, que surgió en la necesidad de medir el desempeño laboral de manera global, por lo que

es multidimensional. El autor incorpora a su modelo 4 elementos divididos en conductas relacionadas a tareas específicas de cada puesto y comportamiento, que brinden apoyo al ambiente organizacional (32).

Según Campbell, citado por Koopmans L. et. al, el modelo se basa en el entendimiento de que un empleado puede tener un nivel de desempeño alto o bajo, lo que estaría relacionado con la personalidad, inteligencia y los intereses de los trabajadores, para ello existen 4 determinantes directos (32):

- Conocimiento declarativo: entendido en relación con lo que realmente requiere una tarea en el trabajo, vinculado con mantener la disciplina personal y demostrar el esfuerzo en tareas específicas del puesto de trabajo.
- Habilidades y conocimientos procedimentales: conocimiento de cómo elaborar una tarea general o específica del puesto de trabajo, es decir, la ejecución de tareas o cumplimiento de metas, producto de la combinación del esfuerzo del trabajador junto con sus habilidades, destrezas, experiencia y el conocimiento de las tareas a ejecutar, con el propósito de realizar las mismas de manera eficaz y eficiente.
- Motivación: vinculada a las condiciones que influyen en las variaciones en intensidad, calidad y dirección de la conducta.
- Desempeño adaptativo: la capacidad para adaptarse a las situaciones cambiantes en el entorno de trabajo.

En este sentido, el modelo de Campbell, tiene como objetivo contar con los componentes principales para determinar el desempeño laboral y de esta forma proporcionar estrategias direccionadas al cumplimiento de metas que las organizaciones se proponen (33).

El desempeño laboral en el personal de enfermería basado en la teoría de Campbell, se refiere a las acciones y comportamientos sobresalientes del empleado que propician un crecimiento en las organizaciones mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos (33). Por ende, el desempeño laboral es una herramienta importante para el crecimiento de las organizaciones, con mayor énfasis en aquellas destinadas a proporcionar asistencia médica como los hospitales, puesto que favorece en el establecimiento de estrategias en pro de la institución y refuerza la eficacia y eficiencia en los trabajadores públicos, lo cual tiene un impacto positivo en la atención del paciente.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Salud mental

2.4.1.1. Definición

La definición más conocida de la salud mental fue dada por la OMS, como el estado de bienestar que permite a las personas realizar sus actividades con el mayor potencial, enfrentarse a dificultades adecuadamente y trabajar productivamente para contribuir a su comunidad (5). Es importante tener en cuenta que la falta de salud mental no permite que las personas lleguen a su potencial, ni les permite superar obstáculos del día a día, esto generaría consecuencias en la población como frustración, pobreza, violencia, etc.

Sin embargo, la definición de la salud mental ha atravesado por diferentes fases. Primero fue conocida como “higiene mental” en el libro escrito por Beers C. en 1908, “A mind that found itself”,

donde relataba su experiencia en distintos hospitales mentales. Desde ahí se comienza a utilizar el término de higiene mental, incluso creándose la National Commission of Mental Hygiene al siguiente año. En 1961 se comienza a utilizar el término “salud mental” en lugar de higiene por la (34).

En los años noventa se inicia la separación y distinción entre la salud mental y la física, momento en el cual Tizón (1996) señaló que no era lo idóneo. Él señaló que cuando existe una enfermedad física, se aprecia alteraciones en las funciones psicológicas y en las formas de interrelacionarse (35). Asimismo, existen diversas alteraciones psicológicas que presentan síntomas físicos/somáticos, como: dolores de cabeza, taquicardia, insomnio, etc. Es importante recalcar que muchos estados afectivos pueden generar problemas psicósomáticos. Por todo esto, la salud debe ser entendida como un sistema global, donde la salud mental es un componente más (35).

En este sentido, la salud mental se hace imprescindible para todos los individuos, ya que su equilibrio designa bienestar y calidad de vida que se evidencia en las acciones, además de generar motivación, dinamismos y entrega (36).

García L. (37) destaca la dificultad que existe cuando se trata de definir el término de salud mental por la cultura. Cada sociedad evidencia una manera diferente de comportarse, en este sentido, lo que es “normal” y “sano”, puede diferir en otros contextos. Al hacer referencia de trastornos de mayor gravedad, sobre todo

aquellos con base orgánica, la cultura no tiene tanto impacto, pero en la definición de salud mental incrementa la dificultad.

Después de esto, entendemos que la salud mental está relacionada con las potencialidades del ser humano. La intervención orientada a la prevención y a tratar los trastornos mentales no siempre mejora la salud mental, por lo cual es importante comprender la salud mental como un concepto que engloba a varios aspectos.

En esta investigación se consideró que la salud mental es un estado de bienestar y de equilibrio interno, a nivel psíquico y emocional, que permite a las personas realizar sus actividades con el mayor potencial, a enfrentarse a dificultades adecuadamente y a trabajar productivamente para contribuir a su comunidad (38).

Por lo tanto, la salud mental es un aspecto primordial que debe encontrarse equilibrado en el personal de enfermería, ya que su intervención radica en la atención de manera directa con pacientes, lo que demanda calidad y responsabilidad en sus funciones, para ello debe existir un balance entre las emociones y la consciencia (39).

Finalmente, hay que mencionar que el personal de enfermería que conserve equilibrada su salud mental podrá desempeñarse de manera adecuada, siguiendo instrucciones en pro de sus pacientes, propondrá alternativas de solución ante eventos adversos o inesperados, transmitirá motivación, calma, dinamismo

y esperanza, además será capaz de poner límites y mantener presente los principios éticos de su profesión (40).

2.4.1.2. Dimensiones

Según Lluch T., en la conceptualización de salud mental se pueden observar las siguientes dimensiones (41):

- a) **Satisfacción personal:** La percepción, positiva o negativa, de la persona hacia su interacción con el entorno.
- b) **Actitud prosocial:** Propensión activa hacia su contexto social, actitud solidaria y adaptabilidad a los hechos sociales diferenciales.
- c) **Autocontrol:** Habilidad de mantener equilibrio emocional frente a situaciones que generen conflictos.
- d) **Autonomía:** La competencia para dirigirse uno mismo.
- e) **Resolución de problemas y autoactualización:** Asume una aptitud que permita tomar decisiones y la búsqueda del crecimiento personal.
- f) **Habilidades de relación interpersonal:** La capacidad de la persona para comprender los sentimientos de los demás y con la habilidad para entablar un relacionamiento adecuado con las personas de su entorno.

2.4.1.3. Criterios

De acuerdo con el modelo de salud mental positiva de Jahoda M. (42), dentro de la salud mental se pueden observar los siguientes criterios:

1. Actitudes hacia si mismo

Está relacionado con el autoconcepto, especialmente con la autopercepción. Las actitudes que un individuo tiene hacia sí mismo puede ser calificado como i) autoaceptación, ha aprendido a vivir consigo mismo y ha aceptado limitaciones y las posibilidades que el mundo le ofrece; ii) autoconfianza, combinando la autoestima con el autorrespeto, el individuo se considera bueno, capaz y fuerte y iii) autodependencia aunque considera a la autoconfianza, resalta la importancia de la independencia y la iniciativa, dando a entender que al final uno depende de sí mismo y de sus criterios.

2. Crecimiento y autoactualización

Referente a lo que el individuo hace en su vida. Esta se refiere a la autorrealización o también al crecimiento personal; también se considera aquí al autoconcepto. Este criterio puede ser explicado de dos formas:

- a. Un principio general de vida o una fuerza que genera movimiento y actividad en cualquier organismo.
- b. Un criterio de salud mental positiva, que a su misma vez tiene dos dimensiones: implicación en la vida y motivación por la vida.

3. Integración

Hace referencia a la relación entre los atributos y procesos inherentes de un individuo. Se considera como categoría independiente, aunque en otros modelos se encuentra dentro

de otros conceptos, como la autoactualización o el autoconcepto.

La integración comprendida dentro de la salud mental positiva se puede entender bajo diferentes perspectivas: equilibrio psíquico, filosofía personal sobre la vida o resistencia al estrés.

4. Autonomía

El criterio de autonomía es la relación del individuo y su mundo. Entendido como sinónimo de independencia y autodeterminación. La salud mental se puede observar según el grado de autonomía frente a las influencias sociales. El individuo sano presenta autonomía y no depende del resto, esto permite que pueda tomar decisiones respecto de su vida, el individuo es quien elige aceptar o rechazar los factores ambientales de su alrededor, es el que permite cuánto le van a afectar en su vida diaria.

5. Percepción de la realidad

Está relacionada con la capacidad del individuo para percibir la realidad de manera adecuada. Aunque la percepción del ambiente nunca es completamente objetiva, sí debe ser muy próxima a contribuir con las interacciones eficientes entre éste y su contexto social, laboral y ambiental. Es importante que la percepción no se aisle de otros procesos como la atención, el pensamiento o el juicio.

6. Dominio del entorno

El dominio del entorno hace referencia a que el área de funcionamiento del individuo que se señala con más frecuencia en relación con la salud mental es la capacidad del

individuo para manejarse en la realidad. Este criterio se encuentra vinculado con dos temas importantes: el éxito (haciendo hincapié en el logro o resultado) y la adaptación (para enfatizar al proceso).

2.4.2. Desempeño laboral

2.4.2.1. Definición

De acuerdo con Stoner A. (43), es la forma en la cual las personas que integran una organización trabajan eficazmente para lograr metas en común, las cuales se han establecido previamente. Se expresa cuando los empleados realizan sus funciones asignadas en una organización, de manera eficiente, con el objetivo de lograr los objetivos propuestos.

Chiavenato I. (44) menciona que el desempeño laboral es una valoración sistémica del desempeño de un trabajador según las actividades que éste realiza dentro de la organización, orientadas por las metas o resultados que desea alcanzar. Se puede afirmar entonces que el desempeño laboral se evalúa de acuerdo con las metas que tiene la organización.

Según Salas et al. (45), el desempeño laboral se entiende como el comportamiento verdadero y real de los trabajadores dentro de una organización. Este desempeño debe darse en el aspecto técnico, profesional y en las interacciones interpersonales dentro de la empresa. Muchas veces se encuentra relacionado con la salud, pues es durante momentos de enfermedad de los trabajadores que las relaciones se forman. Existe una correlación

directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los factores relacionados con la calidad de los servicios de salud que ofrecen. Se entiende entonces que el desempeño laboral es un proceso continuo que evalúa la calidad de la atención dentro de una organización.

Para Chiang et al. (46) el desempeño laboral en instituciones públicas debe examinarse desde un enfoque integral, es decir, donde se relacione el comportamiento, obediencia a las normas y el logro de las metas organizacionales y personales.

Al respecto, el MINSA (2) mencionó que el desempeño laboral es el rendimiento evidenciado por un trabajador de salud, evaluado en periodos semestrales y se encuentra regulado por criterios competenciales y funcionales.

2.4.2.2. Componentes

Según el MINSA (47), dentro del desempeño laboral se puede identificar cuatro componentes o dimensiones básicas:

- a) Relacionamento:** Genera las condiciones adecuadas para propiciar un ambiente que permita establecer y mantener relaciones cordiales entre las personas con las que se relacionan, lo que puede ser una contribución valiosa desarrollar procesos o para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b) Valores:** Compromiso que se adquiere y está orientado al cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones encomendadas teniendo la reserva necesaria.

- c) **Productividad:** Calificación que se otorga por la ejecución de los trabajos encomendados, en el tiempo establecido y con la mayor calidad posible.
- d) **Trabajo eficiente:** Realización del trabajo de la mejor calidad en un tiempo óptimo y con la utilización adecuada de los recursos.

2.4.2.3. Desempeño laboral durante la pandemia de COVID–19

La OMS en el 2020, señaló que el desempeño laboral en el personal de la salud descendió en un 47%, evidenciándose con mayor notoriedad en América Latina, por ser la más afectada por la pandemia, la cifra alcanzó hasta un 85% en países como Brasil, Chile, Colombia y Perú (48).

Mientras que el MINSA (49) menciona que la labor del personal de salud en el marco de la pandemia afectó la salud mental, generando sentimientos de miedo, pena, frustración, culpa, soledad, alteración del sueño y del apetito y agotamiento.

Bajo este contexto, la salud mental de los profesionales y técnicos de enfermería se vio afectada con trastornos psicológicos como la ansiedad, depresión, desmotivación y desesperanza, alterando su desempeño laboral en relación con la atención de los pacientes a su cargo (50).

2.5. Definición de términos básicos

Salud Mental: Estado de bienestar que permite a las personas realizar sus actividades con el mayor potencial, enfrentarse a dificultades adecuadamente y trabajar productivamente para contribuir con su comunidad (5).

Desempeño Laboral: Valoración sistémica del desempeño de un trabajador según las actividades que éste realiza dentro de la organización, orientadas por las metas o resultados que desea alcanzar (44).

Relacionamiento: Interés de establecer y mantener relaciones cordiales o reales de contacto con personas que son o pueden ser valiosas para el desarrollo de los procesos o conseguir los objetivos estratégicos de la institución (42).

Valores: Compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, con la reserva necesaria (47).

Productividad: Calificación del cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados, con la mayor calidad posible (47).

Trabajo eficiente: Realización del trabajo con la mejor calidad, en el menor tiempo posible y con la menor utilización de recursos posible (47).

Satisfacción personal: La percepción, positiva o negativa, de la persona hacia su interacción con el entorno (36).

Actitud prosocial: Predisposición activa hacia la sociedad, una actitud de ayuda y apoyo hacia los demás y que acepta los hechos sociales diferenciales (36).

Autocontrol: Capacidad para afrontar situaciones conflictivas y mantener el equilibrio emocional (36).

Autonomía: Capacidad para dirigirse uno mismo (36).

Resolución de problemas y autoactualización: Aptitud para tomar decisiones y buscar el crecimiento personal (36).

Habilidades de relación interpersonal: Capacidad de la persona para comprender los sentimientos de los demás y habilidad para establecer relaciones interpersonales (36).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

H1: Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

H0: No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

3.2. Variables/categorías

A. Salud Mental

a) Definición conceptual: Estado de bienestar y de equilibrio interno, a nivel psíquico y emocional, que permite a las personas realizar sus actividades con el mayor potencial, enfrentarse a dificultades adecuadamente y trabajar productivamente para contribuir con su comunidad (39).

b) Definición operacional: La salud mental fue medida a través de las puntuaciones de la Escala de Salud Mental (56).

c) Nivel de medición: Cuantitativa, escala Likert de 1 - 4.

d) Indicadores:

Según Lluch T. (41):

- ✓ Autoconcepto
- ✓ Satisfacción con la vida personal
- ✓ Satisfacción con las perspectivas de futuro

- ✓ Predisposición activa hacia lo social.
- ✓ Actitud social “altruista”.
- ✓ Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales.
- ✓ Capacidad para el afrontamiento del estrés.
- ✓ Equilibrio emocional.
- ✓ Tolerancia a la ansiedad y al estrés.
- ✓ Capacidad para tener criterios propios.
- ✓ Independencia.
- ✓ Autorregulación de la propia conducta.
- ✓ Seguridad personal.
- ✓ Capacidad de análisis.
- ✓ Habilidad para tomar decisiones.
- ✓ Flexibilidad y adaptación al cambio.
- ✓ Actitud de crecimiento.
- ✓ Habilidad para establecer relaciones interpersonales.
- ✓ Empatía.
- ✓ Habilidades para dar apoyo emocional
- ✓ Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas

e) Instrumentos de investigación respectivos: Se utilizó la escala para la evaluación de la salud mental aplicando la Escala de Salud Mental (32).

B. Desempeño laboral

a) Definición conceptual: Rendimiento del trabajador de salud regulado por criterios competenciales y funcionales (47).

b) Definición operacional: El desempeño laboral fue medido a través de las puntuaciones del formato de evaluación del desempeño y conducta laboral elaborada por el MINSA (47).

c) Nivel de medición: Cuantitativa, escala Likert 1 – 5.

d) Indicadores:

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Colaboración

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Compromiso institucional
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Confiabilidad
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Calidad
- ✓ Oportunidad
- ✓ Cantidad
- ✓ Orientación de resultados
- ✓ Iniciativa
- ✓ Conocimiento del trabajo
- ✓ Utilización de recursos
- ✓ Atención al usuario

e) Instrumentos de investigación respectivos: Se utilizaron escalas para la evaluación del desempeño laboral, instrumento MINSA, Directiva Administrativa N ° 142 – MINSA/OGGRH-V.01 “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral” aprobada por Resolución Ministerial N° 626 – 2008/MINSA (47).

3.3. Operacionalización/categorización de los componentes de las hipótesis

Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

Hipótesis	Definición conceptual	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<p>H1: Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.</p>	<p>Estado de bienestar y de equilibrio interno a nivel psíquico y emocional, que permite a las personas realizar sus actividades con el mayor potencial, enfrentarse a dificultades adecuadamente y trabajar productivamente para contribuir a su comunidad (38).</p>	<p>Salud mental</p>	<p>Satisfacción personal</p>	<p>Autoconcepto</p>	<p>Escala de Salud Mental (41).</p>
				<p>Satisfacción con la vida personal</p>	
				<p>Satisfacción con las perspectivas de futuro</p>	
			<p>Actitud prosocial</p>	<p>Predisposición activa hacia lo social/hacia la sociedad</p>	
				<p>Actitud social "altruista" / Actitud de ayuda-apoyo hacia los demás</p>	
				<p>Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales</p>	
			<p>Autocontrol</p>	<p>Capacidad para el afrontamiento del estrés/de situaciones conflictivas</p>	
				<p>Equilibrio emocional/control emocional</p>	
				<p>Tolerancia a la ansiedad y al estrés</p>	
			<p>Capacidad para tener criterios propios</p>		

			Autonomía	Independencia
				Autorregulación de la propia conducta
				Seguridad personal/confianza en sí mismo
			Resolución de problemas y autoactualización	Capacidad de análisis
				Habilidad para tomar decisiones
				Flexibilidad/capacidad para adaptarse a los cambios
				Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo
			Habilidades de relación interpersonal	Habilidad para establecer relaciones interpersonales
				Empatía/capacidad para entender los sentimientos de los demás
				Habilidades para dar apoyo emocional
				Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas

	Rendimiento del trabajador de salud regulado por criterios competenciales y funcionales (47).	Desempeño laboral	Relacionamiento	Planificación Responsabilidad Iniciativa Colaboración Oportunidad Calidad de trabajo Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales Cumplimiento de las normas	Directiva Administrativa N° 142 – MINSA/OGGR H-V.01 “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral (47).”
Valores					
Productividad					
Trabajo eficiente					

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

La presente investigación se desarrolló durante el año 2021 en la provincia de Chota – Cajamarca (Figura 1), tuvo como escenario el Hospital José Hernán Soto Cadenillas, de la categoría II-1, ubicado en el Jr. Ezequiel Montoya Nro. 718 de la ciudad de Chota, brinda atención a la población de Chota, distritos y algunas atenciones de pacientes referidos de las provincias de Hualgayoc (Bambamarca) y Santa Cruz. La mayor parte del personal se desempeñan en un entorno laboral desfavorable, donde se mezclan diversos factores como ruido, carga mental elevada, multiempleo, baja remuneración laboral e insatisfacción en el trabajo.

Esta investigación fue desarrollada en las siguientes áreas de hospitalización: medicina, cirugía, pediatría, centro quirúrgico, sala de operaciones, triaje diferenciado y hospitalización COVID del hospital antes mencionado.

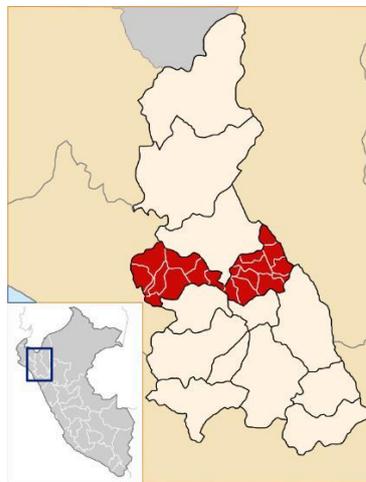


Figura 1. Mapa de Chota, Cajamarca, Perú (51).

4.2. Diseño de investigación

Diseño de investigación: El diseño que se utilizó en el estudio fue el no experimental, transversal y como lo mencionan Hernández et al. (52) y Valderrama S. (53), no se realizó manipulación de variables, midiéndose las variables en su entorno natural y en su respectiva realidad. Además, por ser transversal, se tomó información en un periodo de tiempo específico.

Tipo de investigación: Fue analítico, porque propone y pone a prueba hipótesis (23). Es relacional, porque las mediciones de las variables y el análisis de datos se realizó de manera bivariado, para verificar la relación entre variables y entre sus dimensiones, pudiéndose así relacionar las variables de salud mental y desempeño laboral del personal profesionales y técnicos de enfermería del Hospital de estudio (52).

Enfoque de investigación: El enfoque cuantitativo es el que mejor se adecuó al cumplimiento de los objetivos de la investigación, ya que, a través de la comprobación de la hipótesis, permite enmarcar de forma objetiva y estructurada la obtención de resultados partiendo de información cuantificable, para hacer inferencias con estos (54).

4.3. Métodos de investigación

Se empleó el método hipotético-deductivo, que según Hernández et al. (52) frente a la problemática de estudio, se enuncian hipótesis, que son respaldadas por resultados estadísticos, mediante una lógica de deducción.

Dankhe G. (55) menciona que la investigación relacional, la que corresponde a este estudio, tiene como propósito medir el comportamiento de una variable respecto a otras que pueden estar relacionadas, este método considera la medición de dos o más variables, las cuales se desea conocer si están relacionadas o no en el mismo sujeto de investigación. Dicha relación entre las

variables puede ser negativa o positiva, si los sujetos analizados en una variable presentan altos valores y en otra también, la relación se torna positiva; en cambio, si una variable tiene valores bajos, la relación se vuelve negativa.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población

Hernández et al. (52), aluden que la población es el conjunto de todos los sujetos que coinciden con una serie de especificaciones, es así como las investigaciones se deben basar en función a sus características de contenido, lugar y tiempo.

La población de estudio estuvo conformada por 58 profesionales de enfermería y 62 técnicos de enfermería que hicieron un total de 120 sujetos como personal de salud del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, durante el año 2021.

Muestra

Para la muestra se consideró al número total de la población que fue de 120 participantes, por considerarlo un número alcanzable para el investigador, en este sentido se prescindió de la utilización de técnicas de muestreo.

Para la prueba piloto se estimó que el tamaño de muestra recomendada era de 30 participantes, equivalente al 25% del tamaño de la población, estuvo conformada por profesionales y técnicos de enfermería (14 enfermeros y 16 técnicos de enfermería) que laboraban en el Hospital Santa María de la ciudad de Cutervo.

Unidad de análisis

Fue cada uno de los integrantes del personal de enfermería (profesional y técnico) que laboraban en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, durante el año 2021.

Unidades de observación

En el presente estudio la unidad de observación fue la salud mental y el desempeño laboral del personal de enfermería que laboraba en los servicios de medicina, cirugía, pediatría, centro quirúrgico, sala de operaciones, triaje diferenciado y hospitalización COVID del hospital antes mencionado.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y estuvo apoyada en dos instrumentos de recolección de datos. La escala destinada a evaluar la salud mental estudia diferentes dimensiones como la satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización y habilidad de relación interpersonales, respondido por los participantes.

En el caso del desempeño laboral, se evaluaron las dimensiones: personales, relacionamiento, valores, productividad y trabajo eficiente. Esta escala fue respondida por el jefe inmediato y su aplicación estuvo a cargo del investigador a través de la encuesta aplicada a los participantes.

Los instrumentos tuvieron una evaluación previa a la aplicación a la población de estudio, con el fin de adaptarlo a la realidad investigada. En este sentido, se aplicó a personal de enfermería del Hospital Santa María de Cutervo, que presentaron características similares al personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cabanillas de Chota. Posterior a ello, se analizó la confiabilidad de ambos instrumentos mediante el alfa de Cronbach, el cual es el adecuado para medir en variables en escala Likert, obteniéndose los siguientes resultados en profesionales de enfermería: valor general del instrumento utilizado para la evaluación de la salud mental de 0,852 y del instrumento de desempeño laboral de 0,897.

Existen cinco niveles de corte del instrumento de desempeño laboral, según el puntaje alcanzado:

Desempeño laboral no aceptable	I	8
Desempeño laboral regular	II	16
Desempeño laboral bueno	III	24
Desempeño laboral muy bueno	IV	32
Desempeño laboral excelente	V	40

En el caso del instrumento utilizado para evaluación de la salud mental en técnicos de enfermería se obtuvo un valor de alfa de 0,809 y en profesionales de enfermería de 0,888, mientras que en el instrumento para el desempeño laboral en técnicos de enfermería el valor hallado fue de 0,919 y en el grupo de profesionales de enfermería fue de 0,822; la confiabilidad de los instrumentos tanto a nivel general, como subdivididos en evaluación de profesionales de enfermería como de técnicos de enfermería, todas las mediciones de alfa de Cronbach fueron mayores a 0,80, lo cual indicó que el instrumento fue bueno para su aplicación en la investigación (Apéndice 4).

La escala de salud mental se utilizó con el fin de medir la salud mental en sus diversas dimensiones. Cuenta con 39 ítems y puede ser aplicado de manera individual o colectiva, con una duración aproximada de 10 minutos, fue elaborado por Lluch T. en 1999 en Barcelona, como un estudio para su tesis doctoral: construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva; en el Perú fue aplicado y validado por Aguilar H. (56).

Los 39 ítems se dividen de la siguiente manera:

- a) Satisfacción personal: 4, 6, 7, 12, 14, 31, 38, 39
- b) Actitud prosocial: 1, 3, 22, 25, 37
- c) Autocontrol: 2, 5, 21, 23, 26
- d) Autonomía: 10, 13, 19, 33, 34

- e) Resolución de problemas y autoactualización: 15, 16, 17, 27, 28, 29, 32, 35, 36
- f) Habilidades de relación interpersonal: 8, 9, 11, 18, 20, 24, 30

Existen cuatro niveles resultantes de la escala según el puntaje alcanzado:

Escala	Nivel	Puntaje
Salud Mental regular	I	Menos de 80
Salud Mental buena	II	80 – 117
Salud Mental muy buena	III	118 - 155
Salud Mental excelente	IV	156 a más

Información adicional sobre la prueba se encuentra en el Apéndice 2.

Por otro lado, la escala para la evaluación de desempeño y conducta laboral de profesionales y técnicos es un documento oficial del MINSA aprobado mediante RM N° 626-2008/MINSA (47), con este instrumento se evaluaron las dimensiones: personales, relacionamiento, valores, productividad y trabajo eficiente y tiene 8 ítems con respuestas tipo Likert. Este se utiliza para medir el desempeño laboral de un trabajador dentro de una empresa. No tiene tiempo límite, la prueba dura aproximadamente cinco minutos.

Existen cinco niveles resultantes de la prueba según el puntaje alcanzado:

Desempeño laboral no aceptable	8 - 15
Desempeño laboral regular	16 - 23
Desempeño laboral bueno	24 - 31
Desempeño laboral muy bueno	32 - 39
Desempeño laboral excelente	40

Información adicional sobre la prueba se encuentra en el Apéndice 3.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Respecto al análisis de información, en primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio, considerando los objetivos específicos 1 y 2, estos resultados se presentan en tablas, con la finalidad de apreciar las características de la población estudiada.

Para las pruebas de hipótesis que corresponden a los objetivos específicos 3 y 4, se empleó la prueba estadística de tau-c de Kendall, por ser la indicada cuando se establece una relación entre variables que han sido medidas con un baremo teniendo como resultado final niveles de orden y en este caso de 3 niveles cada una. Para el objetivo específico 5, se empleó la prueba estadística de Rho de Spearman, pues es la más conveniente cuando se calculan relaciones entre variables que son resultado de la suma de valores de escala Likert. Seguidamente, se procedió a redactar la discusión. En esta parte se comparó la información que se tenía en el marco teórico con los resultados obtenidos en la presente investigación, analizando similitudes y diferencias.

4.7. Aspectos éticos

Para proteger el respeto a la privacidad del personal de enfermería, se solicitó a cada participante leer y consentir la toma de información, la cual fue de manera voluntaria a través de un consentimiento informado. Además, la investigación tuvo en cuenta los siguientes principios éticos (52):

- ✓ **Veracidad:** Antes de la aplicación de los cuestionarios a los sujetos, el investigador les mencionó el objetivo del estudio, asimismo, brindó información de manera clara sobre el uso que se le daría a los datos recopilados.
- ✓ **Autonomía:** Se respetó el derecho a decidir si deseaban participar o no en la investigación, por ende, no se cuestionó en caso la respuesta fuera negativa,

es decir no se interrogó al participante sobre el por qué no quería ser parte del estudio.

- ✓ **Confidencialidad:** La información que se obtuvo fue procesada con extrema confidencialidad y solo se empleó para fines de la investigación.
- ✓ **Equidad:** El trato hacia cada uno de los participantes en la investigación fue justo, igualitario y cordial.
- ✓ **Beneficencia:** La realización del presente estudio no causó daños en los participantes, puesto que se consideraron los aspectos necesarios para la protección de la integridad de las personas que participaron; asimismo, se les indicó el propósito y los beneficios de la investigación.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología	Población y muestra
Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis						
¿Cuál es la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021?	<p>Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1.Describir la salud mental de los profesionales y técnicos de enfermería.</p> <p>2.Describir el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería.</p> <p>3.Establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p> <p>4.Establecer la relación</p>	<p>H1: Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.</p>	Salud mental	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción personal Actitud prosocial Autocontrol Autonomía Resolución de problemas y autoactualización Habilidad de relación interpersonal 	<ul style="list-style-type: none"> Autoconcepto Satisfacción con la vida personal Satisfacción con las perspectivas de futuro Predisposición activa hacia lo social/hacia la sociedad Actitud social "altruista" / Actitud de ayuda-apoyo hacia los demás Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas Equilibrio emocional/control emocional Tolerancia a la ansiedad y al estrés Capacidad para tener criterios propios Independencia Autorregulación de la propia conducta Seguridad personal/confianza en sí mismo Capacidad de análisis 	La prueba Evaluación de Salud Mental Positiva fue creada por Lluch T.(1999) adaptada por Aguliar H. (2016) (56).	Investigación cuantitativa, analítica, relacional, de diseño no experimental, transversal.	<p>Población: Profesionales y técnicos de enfermería de un hospital en Chota.</p> <p>Muestra: 58 enfermeros (as) profesionales y 62 técnicos de enfermería que hacen un total de 120 trabajadores del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021</p>

	<p>entre la salud mental y el desempeño laboral en los técnicos de enfermería. 5. Analizar la relación entre las dimensiones de salud mental con el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería. 6. Diseñar una propuesta de mejora del desempeño laboral y la Salud Mental para profesionales y técnicos de enfermería</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para tomar decisiones • Flexibilidad/ capacidad para adaptarse a los cambios • Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo • Habilidad para establecer relaciones interpersonales • Empatía/capacidad para entender los sentimientos de los demás • Habilidades para dar apoyo emocional • Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas 			
	<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionamiento • Valores • Productividad • Trabajo eficiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Responsabilidad • Iniciativa • Colaboración • Oportunidad • Calidad de trabajo • Confiabilidad y discreción • Relaciones interpersonales • Cumplimiento de las normas 	<p>Directiva Administrativa N° 142 – MINSA/OGGRH -V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral (47).</p>				

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se presentan los resultados que se han obtenido en la investigación con 120 participantes entre profesionales y técnicos de enfermería (58 profesionales en enfermería y 62 técnicos en enfermería) que laboraban en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. Los resultados fueron presentados en tablas de doble entrada.

5.1. Presentación de resultados

- Del objetivo específico uno “*Describir la salud mental de los profesionales y técnicos de enfermería*”

5.1.1. Salud mental

Tabla 1. Salud Mental del personal de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

Categoría	Profesionales en enfermería		Técnicos en enfermería		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Salud mental buena	0	0,0	2	3,0	2	2,0
Salud mental muy buena	58	100,0	60	97,0	118	98,0
TOTAL	58	100,0	62	100,0	120	100,0

Como puede apreciarse en la tabla 1, el 98% de la población demostró un estado de salud mental muy bueno en todos los profesionales y técnicos de enfermería que laboraban en el Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” Chota. Además, respecto a los profesionales en enfermería, el total de ellos (100%) y al igual que los técnicos en enfermería (97%) tienen una salud mental muy buena.

- Del objetivo específico dos “*Describir el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería*”.

5.1.2. Desempeño laboral

Tabla 2. Desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

Categoría	Profesionales en enfermería		Técnicos en enfermería		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral regular	4	7,0	5	8,0	9	8,0
Desempeño laboral bueno	30	52,0	39	63,0	69	59,0
Desempeño laboral muy bueno	23	40,0	18	29,0	41	32,0
Desempeño laboral excelente	1	1,0	0	0,0	1	1,0
TOTAL	58	100,0	62	100,0	120	100,0

Como puede apreciarse en la tabla 2, el desempeño laboral a nivel general, el 59% de los participantes mostraron un desempeño laboral bueno. Además, respecto a los profesionales de enfermería, 30 de ellos tienen desempeño laboral bueno (52%). Por otro lado, respecto a los técnicos en enfermería, 39 tenían un desempeño laboral bueno (63%).

5.2. Contrastación de hipótesis

Todas las pruebas estadísticas para comprobar las hipótesis relacionales se trabajaron con un nivel de significancia teórica del 5% o $\alpha = 0,05$ con un nivel de confianza del 95%. Además, como criterios de decisión se consideró:

- El nivel de significancia “p” es menor que “ α ”; se rechaza la hipótesis nula (H0)
 - El nivel de significancia “p” no es menor que “ α ”; no se rechaza la hipótesis nula (H0)
- Del objetivo general “*Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021*” se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 3. Relación entre salud mental y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

	Desempeño laboral no aceptable		Desempeño laboral regular		Desempeño laboral bueno		Desempeño laboral muy bueno		Desempeño laboral excelente		TOTAL	
Salud mental buena	0	0,0	0	0,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0
Salud mental muy buena	0	0,0	9	8,0	67	56,0	41	34,0	1	1,0	118	98,0
TOTAL	0	0,0	9	8,0	69	58,0	41	34,0	1	1,0	120	100,0

Como puede apreciarse en la tabla 3, se cruzan los niveles de la salud mental y el desempeño laboral, donde se encuentran 67 participantes que tienen un desempeño laboral bueno y una salud mental muy buena (56%), 41 tienen un desempeño laboral muy bueno y muy buena salud mental (34%).

a) Contaste de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

b) Estadística de prueba

Prueba de hipótesis: Relación entre salud mental y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

		Salud mental	Desempeño laboral
Tau-C de Kendall	Salud mental	Valor de asociación	1,000
		Sig. (bilateral)	---
		n	120
	Desempeño laboral	Valor de asociación	,049
		Sig. (bilateral)	,129
		n	120

c) Toma de decisión estadística

De los resultados mostrados en la tabla 4, la significancia estadística de la prueba estadística de asociación de tau-c de Kendall fue de 0,129 siendo este valor mayor a 0,05, por lo tanto, no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y se deduce que no existe una relación entre el desempeño laboral y la salud mental a nivel general en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

- Del objetivo específico 3 “*Establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería*” se tuvieron los siguientes resultados.

Tabla 4. Relación entre desempeño laboral y salud mental en los profesionales de enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

		Desempeño laboral regular		Desempeño laboral bueno		Desempeño laboral muy bueno		Desempeño laboral excelente		TOTAL	
PROFESIONALES EN ENFERMERÍA	Salud mental muy buena	4	7,0	30	52,0	23	40,0	1	1,0	58	100,0
	TOTAL	4	7,0	30	52,0	23	40,0	1	1,0	58	100,0

Como puede apreciarse en la tabla 5, se cruzan los niveles de la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, se aprecia que 30 de ellos tienen un desempeño laboral bueno y una salud mental muy buena (52%), además 23 tienen un desempeño laboral muy bueno y una salud mental muy buena (40%).

a) Contraste de hipótesis

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los enfermeros (as) profesionales del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los enfermeros (as) profesionales del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

b) Estadística de prueba

Prueba de hipótesis: Relación entre salud mental y desempeño laboral en los profesionales en enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

			Salud mental	Desempeño laboral	
Tau-C de Kendall	Profesionales	Salud mental	Valor de asociación	1,000	,064
			Sig. (bilateral)	---	,305
			n	58	58
	Profesionales	Desempeño laboral	Valor de asociación	,064	1,000
			Sig. (bilateral)	,305	---
			n	58	58

c) Toma de decisión estadística

De los resultados mostrados en la tabla 6, la significancia estadística de la prueba estadística de asociación de tau-c de Kendall fue de 0,305 siendo este valor mayor a 0,05, por lo tanto, no existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y se deduce que no existe una asociación entre el desempeño laboral y la salud mental en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

- Del objetivo específico 4 “*Establecer la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en los técnicos de enfermería*” se tuvieron los siguientes resultados.

Tabla 5. Relación entre salud mental y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

		Desempeño laboral regular		Desempeño laboral bueno		Desempeño laboral muy bueno		Desempeño laboral excelente		TOTAL	
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	Salud mental buena	0	0,0	2	3,0	0	0,0	0	0,0	2	3,0
	Salud mental muy buena	5	8,0	37	60,0	18	29,0	0	0,0	60	97,0
	TOTAL	5	8,0	39	63,0	18	29,0	0	0,0	62	100,0

Como puede apreciarse en la tabla 7, se cruzan los niveles de la salud mental y el desempeño laboral de los técnicos en enfermería, se aprecia que 37 de ellos tienen un desempeño laboral bueno y una salud mental muy buena (60%), además 18 de ellos tienen un desempeño laboral muy bueno y una salud mental muy buena (29%).

a) Contraste de hipótesis

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los técnicos en enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los técnicos en enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

b) Estadística de prueba

Prueba de hipótesis: Relación entre salud mental y desempeño laboral de los técnicos en enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

			Salud mental	Desempeño laboral	
Tau-C de Kendall	Técnicos	Salud mental	Valor de asociación	1,000	,027
			Sig. (bilateral)	---	,186
			n	58	58
	Técnicos	Desempeño laboral	Valor de asociación	,027	1,000
			Sig. (bilateral)	,186	---
			n	58	58

c) Toma de decisión estadística

De los resultados mostrados en la tabla 8, la significancia estadística de la prueba estadística de asociación de tau-c de Kendall fue de 0,186 siendo este valor mayor a 0,05, por lo tanto, no existe suficiente evidencia para rechazar la

hipótesis nula y se deduce que no existe una asociación entre el desempeño laboral y la salud mental en los técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

- Del objetivo específico 5 “*Analizar la relación entre las dimensiones de salud mental con el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería*” se obtuvieron los siguientes resultados.

a) Contraste de hipótesis

H₀: Las dimensiones de la salud mental no se relacionan con el desempeño laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

H₁: Las dimensiones de la salud mental se relacionan con el desempeño laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

b) Estadística de prueba

Tabla 9. Relación entre las dimensiones de salud mental y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y técnicos de enfermería del Hospital “José Hernán Soto Cadenillas” - 2021

			General	Profesionales	Técnicos
Rho de spearman	Satisfacción personal	Coeficiente de correlación	0,102	0,254	-0,051
		Sig. (bilateral)	0,269	0,055	0,692
	Actitud prosocial	Coeficiente de correlación	0,025	0,092	-0,043
		Sig. (bilateral)	0,790	0,492	0,742
	Autocontrol	Coeficiente de correlación	0,066	0,071	0,084
		Sig. (bilateral)	0,477	0,599	0,517

	Autonomía	Coefficiente de correlación	0,179	0,072	0,255*
		Sig. (bilateral)	0,050	0,591	0,046
	Resolución de problemas y autoactualización	Coefficiente de correlación	-0,025	0,166	-0,164
		Sig. (bilateral)	0,787	0,213	0,204
	Habilidades de relación interpersonal	Coefficiente de correlación	-0,012	0,113	-0,166
		Sig. (bilateral)	0,898	0,397	0,197
N		120	58	62	

c) Toma de decisión estadística

De los resultados mostrados en la tabla 9, la significancia estadística de la prueba estadística de correlación de Spearman entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral de los técnicos en enfermería fue de 0,046 siendo este valor menor a 0,05, por lo tanto, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y se deduce que existe una relación entre el desempeño laboral y la dimensión autonomía en los técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.

5.3. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Después de concluir la recolección y el procesamiento de información se logró identificar distintos resultados, los cuales fueron contrastados con resultados de investigaciones anteriores, previamente citadas.

Respecto a los resultados descriptivos, pudo determinarse que la salud mental de los profesionales y técnicos de enfermería a pesar de estar desarrollando su trabajo en un contexto caracterizado por el alto riesgo de exposición frente al COVID-19 y agotadoras jornadas de trabajo, mantuvieron su salud mental en

niveles buenos y muy buenos, evidenciándose en las puntuaciones elevadas obtenidas en las pruebas aplicadas, donde el 100% [58] de profesionales de enfermería y el 97% [60] de técnicos de enfermería demostraron tener una salud mental muy buena, condición que garantizó la calidad de la atención que brindaban a los pacientes y el desempeño laboral bueno y muy bueno que se demostró en la evaluación. Estos resultados fueron similares a los que se vieron en investigaciones internacionales en tiempos de pandemia por COVID-19 como la de Castelo G. y Ponluisa E. (9), Quiroz M. y Segovia M. (10), Cho et al. (11) y en la investigación nacional de Avilés L. (20), mostrando que el personal de enfermería mantuvo la calidad y responsabilidad en sus actividades relacionadas con la atención de los pacientes (39), así como un equilibrio en su bienestar y calidad de vida, por consiguiente tener buena motivación, dinamismo y entrega en su vida y su aspecto laboral (36), logrando enfrentarse a cualquier dificultad de forma adecuada (38); todo ello refuerza la teoría de Paterson y Zderad (31), coincidiendo que la interacción del personal de enfermería hacia los pacientes se basa en una relación equilibrada y horizontal, caracterizada por el respeto y la escucha activa, atendiendo así de manera afectiva, cálida y efectiva las necesidades que posee un paciente, generando así, un ambiente saludable de comunicación bidireccional e interactiva, la que a su vez contribuye con disminuir el estrés emocional.

La situación descrita anteriormente difiere de lo obtenido por Chowdhury S. et al (12), Torrecilla et al. (13) y Samaniego et al. (14) quienes demostraron que los profesionales de enfermería que laboraron durante el periodo de la pandemia por COVID-19 manifestaron tener niveles bajos de salud mental, así como la presencia de factores asociados a la misma, como el bienestar emocional, psicológico, ansiedad y depresión; siendo esta, una preocupación para la OMS (5)

quien manifiesta que estas características no estarían permitiendo desarrollar y ejercer el potencial como profesionales en sus labores.

Además, en relación al desempeño laboral, se pudo identificar que en la población de estudio existe un desempeño laboral bueno en el 52% [30] y muy bueno en el 40% [23] en el caso de los profesionales de enfermería; en los técnicos de enfermería el 63% [39] alcanzaron un puntaje bueno y el 29% [18] muy bueno; según Campbell, esto favorecería a la institución, ya que los trabajadores serían capaces de cumplir con los objetivos trazados, ofreciendo de esta manera un trabajo eficiente, lo que permitiría obtener resultados favorables que propiciarían el crecimiento organizacional.

Los resultados descritos anteriormente superan a los reportados por el MINSA (57), que identificaron que en tiempos de pandemia el desempeño laboral descendió hasta un 47%, además Chiang et al. (46) indicaron que esto puede estudiarse con un enfoque más amplio, considerando el comportamiento, obediencia del personal y logro de metas organizacionales y personales; así como se tienen buenos resultados, se podría también tener buenas puntuaciones en las características mencionadas por Chiang (46). Por otro lado, lo identificado por Araujo C. y Cubas I. (8) y Alcántara J. (21) demostraron que el personal de salud en los tiempos de pandemia demostró tener niveles bajos de desempeño laboral, en investigaciones de la misma región Cajamarca. Vale recordar que el MINSA (2) alude que el desempeño laboral es la demostración del rendimiento como profesional de la salud.

Respecto al objetivo general, se logró deducir que la salud mental y el desempeño laboral no guardan relación significativa ($p > 0,05$), resultados que coincide con Pérez T. (17) que demostró que no existe relación estadística significativa entre estas variables, sin embargo, en investigaciones como la de Neyra A. (15), Camarena L. y Lozano P. (16) y Guevara A. (19), determinaron que si existe

relación entre la salud mental y el desempeño laboral. Estos resultados pueden diferir por tratarse de personal de salud de instituciones públicas y privadas; la mayor afluencia de pacientes atendidos por COVID-19 se ha dado en los establecimientos de salud públicos. Por otra parte, el MINSA (49) indica que el desempeño del personal de salud en el marco de la pandemia afectó su salud mental generando sentimientos de miedo, pena, frustración, culpa, soledad, alteración del sueño y del apetito, agotamiento, en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, esta situación fue diferente, por no demostrarse relación entre variables.

Así mismo, en los objetivos específicos tres y cuatro, se logró concluir que no existe una relación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales y técnicos en enfermería del hospital estudiado. Siendo este resultado razonable, puesto que ya a nivel general se obtuvo el mismo resultado.

En lo concerniente al objetivo específico cinco, donde se evaluaron las relaciones de las dimensiones de la salud mental con el desempeño laboral, logró identificarse que en la dimensión autonomía de los técnicos en enfermería la relación si fue significativa ($p < 0,05$), esta dimensión, es definida como la capacidad para afrontar situaciones de conflicto y mantenerse emocionalmente equilibrado a partir de la cual se construye la salud mental positiva, en este sentido, el resultado coincide con lo encontrado por Avilés L. (20), quien menciona que existe un alto nivel de salud mental positiva con un 83% en su población estudiada.

Los resultados mostrados evidencian que la salud mental y el desempeño laboral en este estudio, no guardan algún tipo de relación, además se destaca que ambos conceptos probablemente lleguen a ser independientes. La no relación evidenciada puede justificarse debido a factores externos a la investigación que

inciden en la salud mental o en el desempeño laboral; cabe resaltar, además, que la medición del desempeño laboral se realizó en forma indirecta y estuvo a cargo de las jefaturas de área o servicios, lo que pudo haber originado un sesgo condicionado por la opinión de los evaluadores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD MENTAL PARA LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL “JOSÉ HERNÁN SOTO CADENILLAS” - CHOTA

I. PRESENTACIÓN

El presente programa se elabora como una propuesta para el fortalecimiento psicosocial de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, basada en los hallazgos obtenidos en la tesis “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021” (58) y se encuentra enmarcada en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (59), en su artículo 4, hace referencia a las medidas que se deben tener en cuenta para la prevención de accidentes y daños que puedan originarse dentro de la ejecución de las actividades laborales y de esta manera reducir los riesgos inherentes al medio ambiente, así mismo en su artículo 5, hace referencia a las esferas de acción i) combatir los riesgos profesionales, ii) control y evaluación de riesgos, iii) seguridad adecuada para la protección de los trabajadores, iv) comunicación y cooperación y v) garantías para la compensación o reparación de los daños que sufrieran los trabajadores. Por ello, al plantear esta propuesta de intervención se pretende garantizar que se mantenga el nivel encontrado en las variables estudiadas y de ser posible se mejore.

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

2.1. Principios y Bases Legales

2.1.1. Principios

Esta propuesta está fundamentada en los aspectos que aportan al fortalecimiento del bienestar psicosocial de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo que constituyen riesgo para su estabilidad mental, se considera los aspectos de i) satisfacción personal, ii) actitud prosocial, iii) autocontrol, iv) autonomía, v) resolución de problemas y autoactualización y vi) habilidades de relación interpersonal (56).

2.1.2. Bases Legales

Esta propuesta tiene como base legal lo siguiente:

- Ley General de Salud N° 26842 (60).
- Decreto Supremo N° 005. Reglamento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo. Perú (59).
- Resolución Ministerial N° 329 del 2022, del Ministerio de Salud, con la que se aprobó la Directiva Administrativa N° 330-MINSA/DIGEP-2022, que es la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 051 – 2021 que contiene los aspectos para el retorno del personal de salud y personal administrativo a sus labores (61).
- Plan de Salud Mental – Perú 2020 – 2021, formulado en el contexto de la Pandemia por el COVID-19 (57).

2.2. Población beneficiaria

Se considera a los profesionales y técnicos de enfermería que laboran en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

2.3. Justificación

El cuidado de la salud mental requiere de atención por la importancia que tiene para conservar la salud integral de las personas, en este sentido conociendo que actualmente el personal de salud tiene que desarrollar sus actividades asistenciales en el marco de una pandemia originada por la presencia del COVID-19, se considera de importancia el diseño de una propuesta de mejora para conservar y fortalecer la salud de este grupo ocupacional. Así mismo, se requiere que el desempeño laboral del personal a cargo de la atención y cuidado de los pacientes diagnosticados con COVID-19, sea de excelente calidad por las características de la enfermedad y esto hace que se utilicen todos los aspectos que puedan fortalecer la salud de los profesionales y técnicos de enfermería para el aseguramiento del adecuado cuidado.

La autonomía, dimensión de la salud mental, que en algunos casos puede relacionarse con el desempeño laboral, como se evidenció en el presente estudio, coincidiendo con Faya et al. (62) quienes encontraron una relación estadísticamente significativa entre la autonomía y la satisfacción laboral, que también se encuentra relacionada con el desempeño laboral.

En este sentido, se propone la ejecución de actividades en favor del desempeño laboral y la salud mental del personal de enfermería, las que se plantean a partir de los resultados obtenidos en la investigación “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021”, que al ser una investigación que sólo se realizó en un hospital, ofrece información que responde a la realidad de este,

lo que permite que el desarrollo de esta propuesta se convierta en una intervención personalizada enfocada en el fortalecimiento de la salud mental, lo que a su vez es un beneficio indirecto a los usuarios de este establecimiento de salud.

2.4. Ubicación Geográfica

El Hospital José Hernán Soto Cadenillas de categoría II-1, se encuentra ubicado en el Jr. Ezequiel Montoya N° 718 en Chota - Cajamarca – Perú y brinda atención a la población de Bambamarca y Santa Cruz (49).

2.5. Estrategias

- Presentación de esta Propuesta de Mejora a las autoridades del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.
- Sensibilización a los directivos del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, para desarrollar un trabajo coordinado para la implementación de medidas a favor de los profesionales y técnicos de enfermería.
- Organización para la acción desde un Comité Hospitalario para el bienestar del personal.
- Involucramiento de la población beneficiaria en los aspectos de planificación para la implementación de la presente propuesta.

III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo General

Implementar un programa de prevención y promoción en salud mental para profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

3.2. Objetivos específicos

1. Implementar actividades orientadas al cuidado, conservación y mejora de la salud mental del personal técnico y profesionales de enfermería.
2. Diseñar un plan de reconocimientos constantes a los profesionales y técnicos de enfermería, orientado a la mejora de su desempeño laboral, considerando menciones honoríficas o incentivos, para incrementar la sensación de control frente a condiciones de riesgos de trabajo
3. Programar actividades para la evaluación periódica de los profesionales y técnicos de enfermería, tanto a nivel de salud mental y de su desempeño en el trabajo.
4. Promover contextos sociales y ambientes de escucha amigables, que permitan la socialización entre pares sobre aprendizajes y lecciones aprendidas del trabajo diario.
5. Promover ambientes de trabajo saludables y seguros, orientados al uso adecuado y cuidado de materiales y equipos de los servicios.

IV. METODOLOGÍA DE LA PROPUESTA

4.1. Proceso de intervención

En el desarrollo de esta propuesta se consideran las siguientes etapas:

- 4.1.1.** Coordinación, presentación y revisión de la propuesta, esta es la etapa inicial o punto de partida, considerada para socializar la propuesta con los directivos del hospital, esto permitirá presentar en detalle los aspectos relacionados con la propuesta, de cómo surgió la idea y los beneficios para el personal y para la institución que tendría su ejecución.
- 4.1.2.** Sensibilización, está orientada tanto a los directivos como al personal, mediante la información detallada de los beneficios que se obtendrá con

la ejecución de esta propuesta, la misma que no afectará el presupuesto del hospital, se busca que la ejecución sea aceptada como una intervención que beneficie a todos y no se vea como una actividad impositiva y de costo elevado, que en muchas ocasiones las instituciones públicas no están en condiciones de afrontar.

4.1.3. Ejecución y actividades, el desarrollo y ejecución de la propuesta se hará en base a 2 ejes:

- Eje 1: Actividades orientadas al cuidado, conservación y mejora de la salud mental de los trabajadores técnico y licenciados en enfermería.
- Eje 2: Promover ambientes de trabajo saludables y seguros, orientados a generar espacios propicios para la escucha activa, al uso adecuado y cuidado de materiales y equipos de los servicios.

Durante esta etapa se desarrollarán las siguientes actividades:

- Planificación: Serán las actividades previas a la ejecución en la que se considerarán todos los aspectos necesarios para una intervención exitosa, se consideran los requerimientos, así como la gestión administrativa, basada en el cronograma y presupuesto propuesto.
- Diseño y elaboración de materiales informativos de apoyo:
 - Elaboración de Planes: i) Para el reconocimiento periódico de los profesionales y técnicos de enfermería, ii) De capacitación, iii) Para promover ambiente de trabajo seguro y saludable
 - Elaboración de Guías: i) Sobre el cuidado de la salud mental ii) para un ambiente de trabajo seguro y saludable.
 - Organización: Conformación de un Comité para el monitoreo y acompañamiento del plan de mejora, que estará integrado por

directivos, personal administrativo y personal de salud como trabajadores sociales, psicólogos y enfermeros.

- Equipamiento e implementación: Serán los materiales y equipos médicos, equipos de protección del personal, formatos y equipos para el registro de información, servicios y adaptaciones de ambientes seguros.
- Desarrollo de la propuesta, será la puesta en ejecución de las actividades, de acuerdo a los contenidos propuestos en las guías elaboradas, habrá actividades presenciales donde se compartirá información y las actividades de seguimiento serán virtuales a través de Zoom o Google meet. Las exposiciones estarán a cargo del mismo personal del hospital. Se considerará como estrategia metodológica las normas de educación para adultos.

4.1.4. Evaluación, que se realizará en base a los indicadores, lo que permitirá identificar el avance de la intervención y recoger las lecciones aprendidas para formular conclusiones y recomendaciones.

4.1.5. Retroalimentación, la información obtenida de la evaluación servirá para retroalimentar el proceso y actualizarlo, viendo la posibilidad que se pueda aplicar a otros grupos de profesionales y técnicos de salud del hospital.

4.2. Productos esperados

- 2 planes elaborados.
- 2 guías elaboradas.
- 1 comité para el seguimiento de la ejecución del plan de mejora, conformado y funcionando.
- 2 informes de las actividades realizadas por ejes.

- Ambientes implementados
- Número de profesionales y técnicos de enfermería capacitados.
- 1 informe de retroalimentación.

4.3. Actores y Roles

Actores	Roles
Directivos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autorización para la implementación del plan. ➤ Supervisión y revisión de la implementación. ➤ Aprobar el presupuesto. ➤ Fomentar el compromiso para la acción.
Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el análisis técnico financiero para la elaboración y aprobación del presupuesto. ➤ Acompañamiento durante la ejecución del plan de mejora.
Expositores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración de las guías. ➤ Preparar los contenidos para las actividades de capacitación del personal. ➤ Desarrollo de las exposiciones. ➤ Evaluación. ➤ Formulación de las lecciones aprendidas. ➤ Elaboración de informes por cada eje desarrollado.
Comité de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoreo de las actividades realizadas durante la implementación del plan de mejora. ➤ Coordinar con los expositores el desarrollo de actividades y/o elaboración de materiales para la capacitación y elaboración de los informes.
Participantes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistir puntualmente a las actividades de capacitación. Aportar con información para la elaboración de materiales de capacitación. ➤ Participar en la formulación de las lecciones aprendidas.
Personal de Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estarán a cargo de las adecuaciones de los ambientes de trabajo.

V. PLAN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Diseñar una propuesta de estilos de vida saludables para promover el bienestar psicosocial de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

Eje 1: Actividades orientadas al cuidado, conservación y mejora de la salud mental del personal técnico y licenciado en enfermería.

	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos (riesgos)
Propósito /Efecto directo	Intervención orientada al cuidado, conservación y mejora de la salud mental, partiendo de la identificación de las condiciones de riesgo.	Plan de reconocimiento periódico	Documento del plan con cronograma de ejecución, elaborado.	Resistencia al cambio
		Recursos necesarios	Identificación de requerimiento para la ejecución del plan.	
		Presupuesto	Asignación de presupuesto para la ejecución del plan.	
Componentes	Cuidado de la salud	Guía para el cuidado de la salud mental	Documento guía elaborado	
	Conservación de la Salud	Sistema organizado	Conformación de comité para seguimiento del plan.	
		Recursos necesarios	Identificación de requerimiento para la ejecución del plan.	
		Equipamiento e implementación.	Asignación de presupuesto para la adquisición de insumos y materiales requeridos para la implementación del plan.	
	Mejora de la Salud	Aumentar el conocimiento sobre	Plan de capacitación.	

		los determinantes de la salud mental para promover estilos de vida saludables.	Elaboración de materiales con contenido informativo sobre salud mental. Socialización de material informativo.	
Actividades	Planeamiento	Plan de actividades elaborado	Documento del plan de actividades.	
	Identificación de requerimiento	Inventario	Documento del inventario levantado	
	Asignación presupuestal	Presupuesto formulado y asignado.	Informe del presupuesto asignado y ejecutado	
Costos	Se realiza el cálculo de acuerdo a los requerimientos asignados para la realización del plan de mejora, a fin de que se garantice la ejecución de las actividades planificadas.			
Involucrados	Directivos del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, administradores, planificadores, jefes de áreas, profesionales y técnicos de enfermería.			
Plazo	Mediano plazo (de 6 meses a 1 año)			

Eje 2: Promover ambientes de trabajo saludables y seguros, orientados al autocuidado, al uso adecuado y cuidado de materiales y equipos de los servicios.

	Resumen Narrativo.	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos (riesgos)
Propósito /Efecto directo	Intervención orientada a la promoción de contextos sociales y ambientes de escucha amigables que generen ambientes de trabajo saludables y seguros.	Ambiente de trabajo seguro y saludable	Documento del plan con cronograma de ejecución elaborado.	Resistencia al cambio
		Recursos necesarios para un ambiente seguro y saludable	Documento que contenga los requerimientos para la ejecución del plan.	
		Equipamiento con insumos, material y equipos médicos y de protección personal.	Asignación de presupuesto, el equipamiento adecuado que permita la ejecución del plan.	

Componentes	Autocuidado	Guía para un ambiente de trabajo seguro y saludable	Documento guía elaborado	
	Contextos sociales y ambientes de escucha amigables	Sistema organizado	Conformación de comité para seguimiento del plan.	
		Recursos necesarios	Identificación de requerimiento para la ejecución del plan.	
		Equipamiento	Asignación de presupuesto para la adquisición de insumos y materiales requeridos para la implementación del plan.	
Ambientes de trabajo saludables y seguros.	Aumento del conocimiento sobre autocuidado y ambiente de trabajo seguro y saludable.	Plan de capacitación. Elaboración de materiales con contenido informativo sobre autocuidado y ambiente de trabajo seguro y saludable. Socialización de material informativo.		
Actividades	Planeamiento	Plan de actividades elaborado	Documento del plan de actividades.	
	Identificación de requerimiento	Inventario	Documento del inventario levantado	
	Asignación presupuestal	Presupuesto formulado y asignado.	Informe del presupuesto asignado y ejecutado	

Costos	Se realiza el cálculo de acuerdo a los requerimientos asignados para la ejecución del plan de mejora, a fin de que se garantice la ejecución de las actividades planificadas.
Involucrados	Directivos del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, administradores, planificadores, jefes de áreas, personal de Profesionales y Técnicos de Enfermería.
Plazo	Mediano plazo (de 6 meses a 1 año)

VI. OPERATIVIDAD DE LA PROPUESTA

6.1. Beneficios que aporta la propuesta

- Tiene un enfoque asistencial, que centra su atención en los profesionales y técnicos de enfermería, porque plantea una intervención organizada, basada en sus necesidades, prioridades y expectativas.
- Se propone como un modelo dinámico y participativo de gestión, basado en las normas de salud vigentes.
- Considera procesos organizativos y de gestión para beneficio directo de la población objetivo y de manera indirecta ofrecer la oportunidad que beneficie a la comunidad del ámbito de intervención del hospital.
- Es una propuesta amigable, porque utiliza el mismo lenguaje de la población objetivo.
- Logra la integración de la población a la que está dirigida la intervención, porque ofrece espacios de diálogo y permite la participación en un programa que tiene un fin común.
- Brinda un plan de calidad, construido en base a las necesidades reales de los beneficiarios y actividades personalizadas para este grupo.
- La formulación del objetivo general favorece su mutua comprensión y es catalizador de cambios internos.
- La planificación de las actividades está articulada, lo que permite la valoración de su evolución en el tiempo, de su camino hacia la excelencia y retroalimentación del proceso.

- La fase de sensibilización está basada en la reflexión de los beneficios de la propuesta y la no afectación presupuestal del hospital, lo que permite liberar la limitación de tipo económica que muchas veces se convierte en un aspecto que no permite incorporar cambios en instituciones estatales.

6.2. Costos de implementación de la propuesta

Requerimientos	Unidad	Cantidad	Costo unitario	Costo Total
Personal: Expositores, administrativos	Personas	10	Sin costo*	
Materiales: Elaboración de guías, planes, material educativo	Personas	10	Sin costo*	
Equipo de cómputo	Computadora	10	Sin costo*	
Celulares para las actividades virtuales	Celulares	22	Sin costo**	
Adecuaciones de los ambientes			Sin costo***	

* Personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

** Serán los equipos de uso del personal.

*** A cargo del personal de Mantenimiento.

6.3. Cronograma

Actividades	Meses/2023					
	1	2	3	4	5	6
Elaboración de la Propuesta de Mejoras						
4.1.1. Coordinación, presentación y revisión de la propuesta						
4.1.2. Sensibilización, orientada tanto a los directivos como al personal						
4.1.3. Ejecución y actividades						
4.1.4. Evaluación						
4.1.5. Retroalimentación						

CONCLUSIONES

- Existe un nivel de salud mental muy bueno en todos los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.
- En la mayoría de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota existe un desempeño laboral bueno y muy bueno.
- No existe relación entre el desempeño laboral y la salud mental en los profesionales de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota ($p=0,305$).
- No existe relación entre el desempeño laboral y la salud mental en los técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota ($p=0,186$).
- La dimensión autonomía de la variable salud mental se relaciona estadísticamente con el desempeño laboral en los técnicos en enfermería ($p=0,046$), siendo la única dimensión que guarda esta relación.
- De manera general se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0,129$) entre la salud mental y el desempeño laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

- A los Directivos del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, la implementación de actividades presenciales u online con enfoque asistencial, que permitan mantener el buen desempeño laboral de los profesionales y técnicos en enfermería o mejorarlo a través del tiempo.
- Operativizar una propuesta de un modelo dinámico y participativo de gestión en salud mental, basado en las normas de salud vigentes, con características amigables para los profesionales de salud.
- Considerar dentro de su programación anual, reconocimientos constantes a los profesionales y técnicos en enfermería, como aliciente para mantener y/o mejorar su desempeño laboral.
- Al director del hospital, convocar periódicamente a los psicólogos del establecimiento de salud, para realizar evaluaciones frecuentes a los profesionales y técnicos en enfermería, para valorar su salud mental y desempeño en el trabajo.
- A los profesionales y técnicos en enfermería, ofrecerles espacios de diálogo y participación en un programa con fines comunes, que les permita expresar inconvenientes en la ejecución de su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Trastornos mentales [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2022 [consultado 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3jrl9F6>
2. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°1337-2018 [Internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2018 [consultado 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3JyEnnJ>
3. Ministerio de Salud. Decreto Supremo N° 007-2020-SA. Ley N° 30947, Ley de Salud Mental [Internet]. Lima, Perú: Congreso de la República; 2020 [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HPAObB>
4. Ministerio de Salud. Sala situacional de COVID [internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2021 [consultado 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3Rt1FxC>
5. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2019. [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3Rtu3PV>
6. Obando R, Arévalo J, Aliaga R y Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. INDEX de Enfermería [Internet]. 2020 [consultado 8 octubre de 2022]; 29(4):225–229. Disponible en: <https://bit.ly/40mNrSL>
7. Organización Mundial de la Salud. Factores de riesgo. [Internet]. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2020 [consultado 29 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3jpJADM>
8. Araujo C, Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca [Tesis de licenciatura] [Internet]. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio

- Guillermo Urrelo; 2021. [consultado 21 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3JwKoS1>
9. Castelo G, Ponluisa E. Burnout y estado de salud mental en el personal de enfermería del Hospital General IESS Riobamba [Tesis de titulación] [Internet]. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo; 2022. [consultado 21 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3WU2Kzt>
 10. Quiroz M, Segovia M, Salvador K y Tomalá K. Salud mental del personal de enfermería y sus repercusiones en el cuidado del paciente con Covid-19. Revista Científica Dominio de las Ciencias [Internet]. 2022 [consultado 04 de noviembre de 2022]; 8 (1):839-858. Disponible en: <http://bit.ly/3WU04Sq>
 11. Cho M, et al. Factores que afectan a la salud mental de enfermeras coreanas de primera línea durante la pandemia del COVID-19. International Nursing Review. [Internet]. 2021 [consultado 05 de julio de 2022]; 68(2):256-265. Disponible en: <http://bit.ly/3YnABC5>
 12. Chowdhury S. et al. Mental health symptoms among the nurses of Bangladesh during the COVID-19 pandemic. Middle East Curr Psychiatry. [Internet] 2021; [consultado 04 de noviembre de 2022]; 28(23):2-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s43045-021-00103-x>
 13. Torrecilla N, Victoria M y Richaud de Minzi M. Ansiedad, depresión y estrés en personal de enfermería que trabaja en unidades de terapia intensiva con pacientes con covid-19. Revista Argentina de Salud Pública [Internet]. 2021 [consultado 04 de noviembre de 2022]; 13(Suppl 1):25-25. Disponible en: <http://bit.ly/3WPSCYI>
 14. Samaniego A, et al. Sintomatología asociada a trastornos de salud mental en trabajadores sanitarios en Paraguay: Efecto COVID-19. RIP/IJP [Internet]. 2020 [consultado 05 de julio de 2022]; 54(1):1-19. Disponible en: <http://bit.ly/3HvGRka>
 15. Neyra A. Salud mental y desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021 [Tesis de maestría] [Internet]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [consultado 05 de agosto 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HNkxUA>

16. Camarena L. y Lozano P. Impacto de la salud mental en el desempeño laboral profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia del Hospital Ramiro Prialé Prialé, 2021. [Tesis de especialidad] [Internet]. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2021 [consultado 04 de setiembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3JwX2QP>
17. Pérez T. Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021 [Tesis de maestría] [Internet]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [consultado 01 de agosto 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3JwXNt9>
18. Bautista K. Salud mental por dimensiones en trabajadores de un hospital de Ferreñafe, categoría II-1, de septiembre a diciembre, 2019 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2020 [consultado 11 de agosto 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3RrPz7F>
19. Guevara A. Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020 [Tesis de maestría] [Internet]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [consultado 15 de octubre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HpaWSz>
20. Avilés L. Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Dos de Mayo [Tesis de licenciatura] [Internet]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo; 2018 [consultado 9 de octubre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3wSyjil>
21. Alcántara J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá durante la pandemia, 2021 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021 [consultado 19 de noviembre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3YfWhQp>
22. Landeros E, Salazar B, Cruz E. La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. Index de Enferm [Internet]. 2009 [consultado 05 de julio de 2022]; 18(4):263-266. Disponible en: <http://bit.ly/3kZxUbs>

23. Supo J. Seminarios de Investigación Científica [Internet]. Lima Perú; 2012 [consultado 05 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3HYIYj3>
24. Dávila H. La Salud mental. Difusión en Investigación. Ministerio de Desarrollo Humano – Secretaria Nacional de Salud; 1994.
25. Restrepo D, Jaramillo J. Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [Internet]. 2012 [consultado 05 de julio 2022]; 30(2): 202-211. Disponible en: <https://bit.ly/3HNrJA4>
26. Gómez M. Concepto de psicoterapia en psicología clínica. Revista de Psicología Universidad de Antioquía [Internet]. 2010 [consultado 1 de febrero 2023]; 2(4):1-14. Disponible en: <https://bit.ly/3wOwseL>
27. Zea K. El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia Covid- 19, en un hospital del MINSA [Tesis de especialidad] [Internet]. Nazca, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [consultado 1 de octubre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/40inrld>
28. Arévalo R, Villarreal P, Alvarado P, Montoro M y Benavides E. Estudio de caso: salud mental del profesional de enfermería en tiempos de pandemia covid-19. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar. [Internet]. 2022 [consultado 1 diciembre de 2022]; 6(4):2258-2271. Disponible en: <http://bit.ly/3WVMhL1>
29. Freitag L. y Leite M. Análisis de contexto del concepto ambiente en la teoría humanística de Paterson y Zderan. Index de Enfermería [Internet]. 2005 [consultado 1 diciembre de 2022]; 14(48-49):42-45. Disponible en: <http://bit.ly/3wKweoC>
30. Anguera M. Competencia humanística en enfermería. Universitat Internacional de Catalunya [Internet]. 2013 [consultado 1 diciembre de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3kWmncS>
31. Paterson J. y Zderad L. Enfermería humanística. México: Editorial Limusa; 1979.
32. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V y Vet H. Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental

- Medicine [Internet]. 2014 [consultado 30 de octubre 2022]; 56(3):331-337.
Disponible en: <https://bit.ly/3jngRj8>
33. Salgado F, Cabal A. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2011 [consultado 02 de febrero 2023]; 27(2):1-17. Disponible en: <https://bit.ly/3l6Ak8l>
 34. Salaverry O. Historia de la Salud Mental. Rev Perú Med Exp Pública [Internet]. 2012 [consultado 02 de febrero 2023]; 29(1):43-48. Disponible en: <https://bit.ly/3HsU4Kz+>
 35. Fundación Fundesalud. Calidad de la atención en salud. Percepción de los usuarios [internet]. Hospital Universitario del Valle, HUV, "Evaristo García", ESE Cali, Valle, Colombia 2010. [consultado 28 octubre de 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3wKg5jl>
 36. Ugalde M, Lluch M. Salud Mental. Conceptos básicos. En: Rigol A, Ugalde M (Eds.). Enfermería de Salud Mental y Psiquiátrica. Barcelona: Salvat; 1991. p. 47-56.
 37. García L. Salud mental, psicopatología y poblaciones vulnerables. Revista de Psiquiatría Infanto-Juvenil [Internet]. 2020 [consultado 01 de enero 2023]; 2(37):3-5. Disponible en: <http://bit.ly/3Ybnaos>
 38. Organización Panamericana de la Salud. Salud mental. Washington: OPS;2022 [consultado 29 de octubre 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3RmUff4>
 39. Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Casos en los EE. UU [Internet]. Washington DC: Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades; 2020. [consultado 27 de octubre 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3Jx3FTtr>
 40. Torres V, Farias J, Reyes L y Guillén C. Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con Covid-19. Revista Mexicana de Urología [Internet]. 2020 [consultado 1 de junio 2021]; 80(3):1-9. Disponible en: <http://bit.ly/3X0H98l>

41. Lluch T. Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva [Tesis doctoral] [Internet]. Barcelona, España: Universidad de Barcelona; 1999 [consultado 21 de enero 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HoB6EY>
42. Jahoda M. Current Concepts of Positive Mental Health [Internet]. New York: Basic Books; 1958 [consultado 05 de julio 2020]. Disponible en: <https://bit.ly/3WUG4PA>
43. Stoner A. Administración. [Internet]. 5ª ed. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.; 1994 [consultado 05 de julio 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3RuKP0M>
44. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. [Internet]. 3ª ed. México, D.F.: McGraw-Hill; 2009 [consultado 05 de julio 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3Hq2yCf>
45. Salas R, Díaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med Super [Internet]. 2012 [consultado 05 de julio 2022]; 26(4):604-617. Disponible en: <https://bit.ly/3kZidB9>
46. Chiang M, Gómez N y Sigoña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2008 [consultado 28 de octubre 2022]; 21(2),111-128. Disponible en: <https://bit.ly/3YxBCaT>
47. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA [Internet]. Lima, Perú: Congreso de la República; 2008 [consultado 05 de julio 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3XTgOuv>
48. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) [Internet]. WHO; 2020 [consultado 05 de julio 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3HnEVdv>
49. Ministerio de Salud. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19 Guía técnica [Internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2020 [consultado 05 de julio 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3WWwesp>
50. Gandhi M, Yokoe D y Havlir D. Asymptomatic Transmission, the Achilles' Heel of Current Strategies to Control Covid-19. The New England Journal of Medicine

- [Internet]. 2020 [consultado 05 de julio 2022]; 382:2158-2160. Disponible en: <https://bit.ly/3Rnhc1C>
51. Again Erick. Location of the province Chota in the Cajamarca region in Peru (Map) [Internet]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2007 [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <http://bit.ly/3JxXu1j>
 52. Hernández S, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación [Internet]. 6ª ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014. [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HO0Bko>
 53. Valderrama S. Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta. 2ª ed. Lima, Perú: San Marcos; 2013.
 54. Sánchez H, Reyes C y Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018 [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/40iFj5H>
 55. Dankhe G. Investigación y comunicación. En: Fernández C, Dankhe G. (eds). La comunicación humana ciencia social. México: Mc Graw-Hill; 1976. p. 385-454.
 56. Aguilar H. Propiedades psicométricas del cuestionario de salud mental positiva en practicantes preprofesionales de psicología, Trujillo [Tesis doctoral] [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2016 [consultado 10 de octubre 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3HOin7a>
 57. Ministerio de Salud. Plan de Salud Mental Perú, 2020- 2021 [Internet]. Lima, Perú: MINSA; 2020 [consultado 05 de julio de 2022]. Disponible en: <https://bit.ly/3WV73un>
 58. Sánchez A. Salud Mental y Desempeño Laboral en los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021.
 59. Ministerio de Trabajo. Decreto Supremo N° 005. Reglamento Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú. 2012
 60. Ley General de Salud N° 26842. Lima: El Peruano; 1997.
 61. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°329-2022- MINSA. Lima: El Peruano; 2022.

62. Faya A, Venturo C, Herrera M, Hernández R. Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*. 2018, 8(3).

APÉNDICES

APÉNDICE 1
Consentimiento informado

Título de la investigación:

“Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021”

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021

La sinceridad con que responda las preguntas será de gran utilidad para la investigación. La información laboral que proporcione será totalmente confidencial y solo se manejarán resultados globales. Su respuesta es voluntaria por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no. Por esta participación usted o los participantes no recibirán compensación económica, el beneficio es que los resultados que se obtengan de la aplicación de los instrumentos pueden ser de utilidad para que los directivos del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, incorporen propuestas de mejora en favor de los trabajadores. El tiempo que le tomará responder será de aproximadamente 20 minutos. Cualquier consulta adicional, comunicarse con el Lic. Antonio Sánchez Delgado al celular 976 111 213, investigador.

Yo....., identificado (a) con DNI N° , mediante la información dada por el Licenciado en Enfermería, Sánchez Delgado Antonio, acepto brindar la información solicitada por el investigador de manera personal, teniendo en cuenta que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota,.....de.....del 2021.

Firma

APÉNDICE 2

Escala para evaluar la salud mental positiva

Escala de salud mental

(Adaptado a Perú por Aguilar HM, 2016) (54)

I. Presentación

La presente es una encuesta en el marco de la Tesis: “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021” que tiene por objetivo, determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería de este hospital.

Si está de acuerdo en participar, mucho le agradezco me comunique, marcando una de las alternativas que a continuación le presento.

Si deseo participar ()

No deseo participar ()

DATOS GENERALES

Código del participante	Edad	Profesión / Ocupación	Tiempo de trabajo		
Sexo		Estado civil			
Femenino ()	Masculino ()	Soltero ()	Casado ()	Viudo ()	Divorciado ()

II. Instrucciones:

No hay respuestas buenas ni malas, marcar con un aspa (X) según corresponda considerando la escala de 1 al 4, donde:

1 = si es 'Nunca'

2 = si es 'Ocasionalmente'

3 = si es 'Frecuentemente'

4 = si es 'Siempre'

	1	2	3	4
1. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
2. Los problemas me bloquean fácilmente				
3. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
4. Me gusto como soy				
5. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
6. Me siento a punto de explotar				
7. Para mí, la vida es aburrida y monótona				
8. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				

9. Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
10.Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mi				
11.Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
12.Veo mi futuro con pesimismo				
13.Las opiniones de los demás influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
14.Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean				
15.Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
16.Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
17.Intento mejorar como persona				
18.Me considero un buen trabajador de enfermería				
19.Me preocupa que la gente me critique				
20.Creo que soy una persona sociable				
21.Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
22.Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
23.Pienso que soy una persona digna de confianza				
24.A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás				
25.Pienso en las necesidades de los demás				
26.Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
27.Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme				
28.Delante de un problema soy capaz de solicitar información				
29.Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
30.Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes				
31.Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
32.Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
33.Me resulta difícil tener opiniones personales				
34.Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o				
35.Soy capaz de decir no cuando quiero decir no				
36.Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones				
37.Me gusta ayudar a los demás				
38.Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
39.Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				

Valoración baremo general: Evaluación salud mental positiva

Escala	Nivel	Puntaje
Salud mental regular	I	Menos de 80
Salud mental buena	II	80 - 117
Salud mental muy buena	III	118 - 155
Salud mental excelente	IV	156

Ficha técnica evaluación salud mental positiva

INSTRUMENTO	Evaluación salud mental positiva		
AUTOR	Lluch Canut, Teresa		
AÑO	1999		
PROPOSITO	Evaluar la salud mental positiva.		
ÍTEMS	Posee 39 preguntas		
TIPO DE ESCALA	Escala tipo Likert con cuatro opciones		
TIPOS DE RESPUESTAS	Consiste en elegir una unidad de medida que se encuentra entre valores de 1 siendo el más bajo y 4 el más alto.		
TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	La prueba no tiene tiempo límite, pero tiene una duración aproximada de 10 minutos		
TIPO DE ADMINISTRACIÓN	Puede ser aplicada de forma individual o colectiva		
DIMENSIONES PUNTAJES	a) Satisfacción personal: 4, 6, 7, 12, 14, 31, 38, 39 b) Actitud prosocial: 1, 3, 22, 25, 37 c) Autocontrol: 2, 5, 21, 23, 26 d) Autonomía: 10, 13, 19, 33, 34 e) Resolución de problemas y autoactualización: 15, 16, 17, 27, 28, 29, 32, 35, 36 f) Habilidades de relación interpersonal: 8, 9, 11, 18, 20, 24, 30		
DESCRIPCIÓN	La prueba evaluación de salud mental positiva fue creada por Lluch en 1999. Esta prueba pretender medir la salud mental positiva y para eso propone dimensiones para que pueda ser evaluado de la forma más integral posible. Tiene 39 preguntas tipo Likert con cuatro alternativas y 6 dimensiones para dividir a las preguntas.		
CONFIABILIDAD	Según Aguilar (54), la confiabilidad del instrumento es buena. El porcentaje de ítems que saturaron por encima de 0.4 del primer factor osciló entre 35,7% en el factor F5 y 100% en el factor F2. La confiabilidad por consistencia interna del test fue 0.80. Cuando se hizo el análisis test-retest, se estableció que la correlación aceptable debía ser igual o superior a 0,70.		
CALIFICACIÓN	Se da un puntaje del 1 al 4 en cada pregunta.		
BAREMO GENERAL DE SENTIDO DE VIDA	Escala	Nivel	Puntaje
	Salud mental regular	I	Menos de 80
	Salud mental buena	II	80 - 117
	Salud mental muy buena	III	118 - 155
	Salud mental excelente	IV	156
PUNTOS DE CORTE POR ÁREAS	Salud mental regular		Menos de 80
	Salud mental buena		80 - 117
	Salud mental muy buena		118 - 155
	Salud mental excelente		156

	Escala	Nivel	Puntaje
DIMENSIONES PUNTAJES	Salud mental regular	I	Menos de 80
	Salud mental buena	II	80 - 117
	Salud mental muy buena	III	118 - 155
	Salud mental excelente	IV	156
DIMENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> a) Satisfacción personal: La percepción, positiva o negativa, de la persona hacia su interacción con el entorno. b) Actitud prosocial: Predisposición activa hacia la sociedad, una actitud de ayuda y apoyo hacia los demás y que acepta los hechos sociales diferenciales. c) Autocontrol: La capacidad para afrontar situaciones conflictivas y mantener el equilibrio emocional. d) Autonomía: La capacidad para dirigirse uno mismo. e) Resolución de problemas y autoactualización: La aptitud para tomar decisiones y la búsqueda del crecimiento personal. f) Habilidades de relación interpersonal: La capacidad de la persona para comprender los sentimientos de los demás y con la habilidad para establecer relaciones interpersonales. 		

APÉNDICE 3

Escala para la evaluación del desempeño laboral (Profesionales)

RM N° 626-2008/MINSA (47)

I. Presentación

La presente es una encuesta en el marco de la Tesis: “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021” que tiene por objetivo, determinar la relación entre las variables de estudio.

Si está de acuerdo en participar, mucho le agradezco me comuniqué, marcando una de las alternativas que a continuación le presento.

Si deseo participar ()

No deseo participar ()

Código del participante:

ESCALA DESEMPEÑO DEL EVALUADO	NIVEL	PUNTAJE
Desempeño laboral no aceptable	I	8
Desempeño laboral regular	II	16
Desempeño laboral bueno	III	24
Desempeño laboral muy bueno	IV	32
Desempeño laboral excelente	V	40

II. Instrucciones

No hay respuestas buenas ni malas, marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda.

Periodo:

Fecha de Evaluación:

Cargo:

Servicio/área:

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Planificación. Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Responsabilidad. Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Iniciativa. Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Oportunidad. Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entre sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Calidad del Trabajo. Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realizar. Debe ser revisado de manera permanente.	Frecuentemente incurren errores apreciables.
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<p>Confiabilidad y Discreción. Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p>
<p>Relaciones Interpersonales. Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p>Cumplimiento de las normas. Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>

Nombre del Evaluador:

Cargo del Evaluador:

Escala para la evaluación del desempeño laboral (Técnicos)

RM N° 626-2008/MINSA (47)

I. Presentación

La presente es una encuesta en el marco de la Tesis: “Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Soto Cadenillas de Chota, 2021” que tiene por objetivo, determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los profesionales y técnicos de enfermería de este establecimiento.

Si está de acuerdo en participar, mucho le agradezco me comuniqué, marcando una de las alternativas que a continuación le presento.

Si deseo participar ()

No deseo participar ()

Código del participante:

ESCALA DESEMPEÑO DEL EVALUADO	NIVEL	PUNTAJE
Desempeño laboral no aceptable	I	8
Desempeño laboral regular	II	16
Desempeño laboral bueno	III	24
Desempeño laboral muy bueno	IV	32
Desempeño laboral excelente	V	40

II. Instrucciones

No hay respuestas buenas ni malas, marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda.

Periodo:

Fecha de Evaluación:

Cargo:

Dirección/Oficina:

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	V	IV	III	II	I
Responsabilidad. Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones. <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas. <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. <input type="text"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>
Iniciativa. Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Aporta con iniciativas, logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="text"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. <input type="text"/>	Se apega a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos. <input type="text"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="text"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida, reportando siempre anomalías existentes. <input type="text"/>
Colaboración. Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia.	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea. <input type="text"/>	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo cuando se le solicita. <input type="text"/>	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene. <input type="text"/>	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida. <input type="text"/>	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aún cuando se le ordena. <input type="text"/>
Oportunidad. Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entre sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="text"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas. <input type="text"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. <input type="text"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="text"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="text"/>
Calidad del Trabajo. Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="text"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. <input type="text"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="text"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realizar. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="text"/>	Frecuentemente incurren errores apreciables. <input type="text"/>

<p>Confiabilidad y Discreción. Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p>	<p>Indiscreto, nada confiable.</p>
<p>Relaciones Interpersonales Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p>
<p>Cumplimiento de las normas. Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p>	<p>No cumple con las normas.</p>

Nombre del Evaluador:

Cargo del Evaluador:

**Ficha técnica evaluación de desempeño y conducta laboral profesionales
y técnicos**
(MINSAL, 2008)(47)

INSTRUMENTO	Evaluación de desempeño y conducta laboral profesionales y técnicos
AUTOR	Ministerio de Salud
AÑO	2008
INSTITUCIÓN	Ministerio de Salud
PROPOSITO	Medir el desempeño laboral de los trabajadores de una organización.
ÍTEMS	Posee 8 preguntas
TIPO DE ESCALA	Escala tipo Likert
TIPOS DE RESPUESTAS	Consiste en elegir una unidad de medida que se encuentra entre valores de I siendo el más alto y V el más bajo.
TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	La prueba no tiene un límite de tiempo para su aplicación, dura aproximadamente 5 minutos.
TIPO DE ADMINISTRACIÓN	Puede ser aplicada de forma individual o colectiva
EDAD	Adultos
DIMENSIONES PUNTAJES	<p>Para profesionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación 2. Responsabilidad 3. Iniciativa 4. Oportunidad 5. Calidad de trabajo 6. Confiabilidad y Discreción 7. Relaciones interpersonales 8. Cumplimiento de normas <p>Para técnicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Iniciativa 3. Colaboración 4. Oportunidad 5. Calidad de trabajo 6. Confiabilidad y discreción 7. Relaciones interpersonales 8. Cumplimiento de normas
DESCRIPCIÓN	Esta prueba consta de ocho preguntas con respuestas tipo Likert que van desde el I hasta el V, siendo el V el mejor desempeño laboral y I el peor. Se deberá poner una equis en el recuadro que corresponda al desempeño laboral del empleado de la organización.
CALIFICACIÓN	Tiene como máximo un puntaje de 70.
ADAPTACIÓN PERUANA	Ministerio de Salud

DESCRIPCIÓN	Esa prueba creada por el Ministerio de Salud permite evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa por medio de una escala Likert. Esta prueba permite que se evalúe a distintos empleados según las dimensiones propuestas con el fin de cuantificar su desempeño laboral en la empresa.		
BAREMO GENERAL	DESEMPEÑO DEL EVALUADO	NIVEL	PUNTAJE
	Desempeño laboral no aceptable	I	8
	Desempeño laboral regular	II	16
	Desempeño laboral bueno	III	24
	Desempeño laboral muy bueno	IV	32
	Desempeño laboral excelente	V	40
PUNTOS DE CORTE POR ÁREAS			
	Desempeño laboral no aceptable		8-15
	Desempeño laboral regular		16-23
	Desempeño laboral bueno		24-31
	Desempeño laboral muy bueno		32-39
	Desempeño laboral excelente		40
DIMENSIONES	Planificación Responsabilidad Iniciativa Colaboración Oportunidad Calidad de trabajo Confiabilidad y Discreción Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas		

Valoración baremo general: Desempeño y conducta laboral profesionales y técnicos

DESEMPEÑO DEL EVALUADO	NIVEL	PUNTAJE
Desempeño laboral no aceptable	I	8-15
Desempeño laboral regular	II	16-23
Desempeño laboral bueno	III	24-31
Desempeño laboral muy bueno	IV	32-39
Desempeño laboral excelente	V	40

APÉNDICE 4

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

4.1. Análisis de confiabilidad para el instrumento de salud mental

General

A nivel general, se analizaron 30 profesionales independientemente de su mención profesional, siendo así que en el análisis el 100% de ellos fueron considerados.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de salud mental

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,852	39

De acuerdo al análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach, a nivel general se obtuvo un valor de 0,852. Deduciendo entonces que la escala de salud mental a nivel general es de confiabilidad buena.

Por mención profesional

Tabla 2. Distribución de la muestra por especialidad

Participante	N°	%
Profesionales	14	100
Técnicos	16	100

De acuerdo con el análisis por mención de especialidad, se tuvo un total de 14 participantes para profesionales en enfermería y 16 para técnicos en enfermería, considerándose en ambos casos el 100% de datos válidos para el análisis.

Tabla 3. Análisis de confiabilidad en función de profesional

Participante	Alfa de Cronbach	N
Profesionales	0,888	39
Técnicos	0,809	39

De acuerdo al análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach, por mención profesional, se obtuvo un valor de 0,888 y 0,809 para la escala de salud mental, para profesionales y técnicos de enfermería respectivamente. Deduciendo entonces que la escala de salud mental por mención profesional es de confiabilidad buena.

4.2. Análisis de confiabilidad para el instrumento de desempeño laboral

General

A nivel general, se analizaron 30 profesionales independientemente de su mención profesional, siendo así que en el análisis el 100% de ellos fueron considerados.

Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,897	8

De acuerdo con el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach, a nivel general se obtuvo un valor de 0,897. Deduciendo entonces que la escala de desempeño laboral a nivel general es de confiabilidad buena.

Por mención profesional

Tabla 5. Distribución de la muestra por especialidad

Participante	N	%
Profesionales	14	100
Técnicos	16	100

De acuerdo con el análisis por mención de especialidad, se tuvo un total de 14 participantes para profesionales en enfermería y 16 para técnicos en enfermería, considerándose en ambos casos el 100% de datos válidos para el análisis.

Tabla 6. Análisis de confiabilidad en función de profesional

Participante	Alfa de Cronbach	N
Profesionales	0,822	8
Técnicos	0,919	8

De acuerdo con el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach, por mención profesional, se obtuvo un valor de 0,822 y 0,919 para la escala de desempeño laboral, para profesionales y técnicos de enfermería respectivamente. Deduciendo entonces que la escala de desempeño laboral por mención profesional es de confiabilidad buena.