

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE OBSTETRICIA**



TESIS

**SÍNDROME PREMENSTRUAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL
DE LA MICRORED PACHACÚTEC. CAJAMARCA, 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
OBSTETRA**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

Eliana Liset Culqui Sánchez

Asesora:

M. Cs. Obsta. Rossana Patricia León Izquierdo

Cajamarca-Perú

2024



Universidad
Nacional de
Cajamarca
Avance de la Universidad Peruana

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Eliana Liset Culqui Sánchez**
DNI: 77920102
Escuela Profesional/Unidad UNC: **ESCUELA ACADÉMICO DE OBSTETRICIA**
2. Asesor: **M.Cs. ROSSANA PATRICIA LEÓN IZQUIERDO**
Facultad/Unidad UNC: **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**
3. Grado académico o título profesional al que accede:
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación: **SÍNDROME PREMENSTRUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE LA MICRORED PACHACÚTEC, CAJAMARCA, 2024**
6. Fecha de evaluación del Software antiplagio: **16/10/2024**
7. Software antiplagio: **TURNITIN** **URKUND (OURIGINAL) (*)**
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **19%**
9. Código Documento: **oid:3117:393612188**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO **PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO**

Cajamarca, 17 de octubre del 2024



* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

Copyright © 2024 by
Eliana Liset Culqui Sánchez
Todos los derechos reservados

FICHA CATALOGRÁFICA

Culqui E. 2024. **SÍNDROME PREMENSTRUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE LA MICRORED PACHACÚTEC. CAJAMARCA, 2024.** /Eliana Liset Culqui Sánchez/66
ASESORA: M. Cs. Rossana Patricia León Izquierdo
Disertación académica para optar por el título profesional de Obstetra UNC 2024

La mejor forma de aprender es haciendo algo que disfrutas tanto que no te das cuenta del correr del tiempo.

Albert Einstein

DEDICATORIA:

A Dios por la salud, su fidelidad y fortaleza que me brinda para lograr mis objetivos.

A mis padres por su cariño y apoyo en todo momento.

A mis hermanos por su amor y motivación continua que me ofrecen para lograr ser una persona de bien y una gran profesional.

Eliana

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Nacional de Cajamarca por acogerme durante todo el tiempo de mi preparación académica.

A mi asesora M. Cs. Obsta. Rossana Patricia León Izquierdo, por brindarme sus conocimientos, saberes y en especial por ayudarme durante toda la realización de este trabajo de investigación.

A los Establecimientos de la Salud Microred Pachacútec por otorgarme el permiso y apoyarme en la realización de este trabajo de investigación.

Eliana



MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRA

En Cajamarca, siendo las 15:30 del 19 de Septiembre del 2024 los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente 68-205 de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

Síndrome Premenstrual y desempeño Laboral en Personal de Salud Asistencial de la Misorred Pachacutec - Cajamarca 2024

del (a) Bachiller en Obstetricia:

Elisama Liset Culqui Sánchez

Siendo las 16:45 del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos:

Aprobada, con el calificativo de: 17, con lo cual el (la) Bachiller en Obstetricia se encuentra Apta para la obtención del Título Profesional de: **OBSTETRA**.

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	<u>Dra. Elena Soledad Ugaz Burgos</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>Mg. Rosa Luz Carbajal Gutiérrez</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>Mcs. María Elena Abregú Orce</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Mcs. Rossana Patricia León Iquintero</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:
 EXCELENTE (19-20)
 REGULAR (12-13)

MUY BUENO (17-18)
 REGULAR BAJO (11)

BUENO (14-16)
 DESAPROBADO (10 a menos)

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
INDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	viii
GLOSARIO DE ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPITULO I.....	3
PROBLEMA.....	3
1.1 Definición y delimitación del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Antecedentes Internacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1 Síndrome premenstrual	9
2.2.2 Desempeño laboral	15
2.2.3 Síndrome premenstrual y desempeño laboral	22
2.3 Hipótesis.....	23
2.4 Variables.....	23
2.4.1 Definición, conceptualización y operacionalización de variables.....	24
CAPITULO III.....	26
DISEÑO METODOLÓGICO	26
3.1 Diseño y tipo de estudio	26
3.2 Área de estudio y población	26
3.3 Muestra	27
3.4 Unidad de análisis	28

3.5 Criterios de inclusión y exclusión.....	28
3.6 Consideraciones éticas de la investigación	29
3.7 Procedimientos para la recolección de datos	29
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.9 Procesamiento y análisis de datos	31
3.10 Control de calidad de datos	32
CAPITULO IV	33
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	33
CAPITULO V	39
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS.....	51

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características sociodemográficas en el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024.	32
Tabla 2. Incidencia del síndrome premenstrual en el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024.	34
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral que presenta el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024.	35
Tabla 4. Síndrome premenstrual según desempeño laboral en personal de Salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024.	36
Tabla 5. Prueba de hipótesis síndrome premenstrual según desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024.	37

GLOSARIO DE ABREVIATURAS

SPM:	Síndrome Premenstrual
OASH:	La Oficina para la Salud de la Mujer
SEGO:	Sociedad Española de Ginecología y de Obstetricia
GnRH:	Hormona Liberadora de Gonadotrofinas
LH:	Hormona Luteinizante
FSH:	Hormona Foliculoestimulante
PSST:	Herramienta de detección de síntomas premenstruales
DRSP:	Registro Diario de Gravedad de Problemas
VAS:	Escala Visual Analógica
PMSS:	Escala del Síndrome Premenstrual

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca. El estudio fue de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional y enfoque cuantitativo. Se contó con una muestra de 109 mujeres, a quienes se les aplicó la Escala del Síndrome Premenstrual y ficha técnica de desempeño. Los resultados mostraron un mayor porcentaje de profesionales de salud que tenían 30 a 50 años de edad y eran solteras, asimismo en gran proporción fueron técnicos en enfermería, seguidos de obstetras y enfermeras, y más de la mitad eran contratadas. Referente al síndrome premenstrual se determinó que el 38,5% de la población padecen de esta entidad clínica. En cuanto al desempeño laboral se identificó en mayor frecuencia un desempeño regular durante su trabajo. En relación a las dos variables se registró que el personal de salud que tuvo síndrome premenstrual presentó un desempeño laboral regular de 37,6%. Se concluye que el síndrome premenstrual y desempeño laboral tienen una relación significativa, ya que el nivel de significancia resultó menor a 0,05.

Palabras clave: Síndrome premenstrual, desempeño laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between premenstrual syndrome and job performance in healthcare personnel of the Pachacútec Cajamarca Micronetwork. The study was non-experimental, cross-sectional, correlational and quantitative in nature. A sample of 109 women was counted, to whom the Premenstrual Syndrome Scale and performance data sheet were applied. The results showed a higher percentage of health professionals who were 30 to 50 years old and single, and a large proportion were nursing technicians, followed by obstetricians and nurses, and more than half were hired. Regarding premenstrual syndrome, it was determined that 38.5% of the population suffers from this clinical entity. Regarding job performance, a regular performance during their work was identified more frequently. In relation to the two variables, it was recorded that health personnel who had premenstrual syndrome presented a regular job performance of 37.6%. It is concluded that premenstrual syndrome and job performance have a significant relationship, since the level of significance was less than 0.05.

Keywords: Premenstrual syndrome, job performance, health persone.

INTRODUCCIÓN

El síndrome premenstrual es un trastorno cíclico que afecta a muchas mujeres en edad fértil, se caracteriza por un conjunto de síntomas físicos, emocionales y cognitivo, a menudo comienza uno o dos semanas antes del comienzo de su período, debido a la intensidad y frecuencia con que se presentan las manifestaciones clínicas pueden llegar a interferir la vida cotidiana de la población femenina (17).

El síndrome premenstrual se presenta especialmente en mujeres que se encuentran entre la tercera y la cuarta década de la vida, aunque se puede experimentar desde la menarquia; su prevalencia aumenta en estos años y tiende a permanecer hasta la menopausia. Sin embargo, se ha reportado mayor incidencia entre los 25 y los 40 años (18).

Alrededor del 80 a 90 % de mujeres en edad fértil han reportado al menos un síntoma ya sea físico o psicológico y solo un 47,8% de la población sufren de síndrome premenstrual; es normal que algunas mujeres perciban algún síntoma premenstrual, pero cuando estos síntomas se presentan de manera severo, puede afectar de manera negativa el estado de ánimo de la mujer, provocando alteraciones en su vida física, emocional y social (19,7).

La sintomatología del síndrome premenstrual es casi omnipresente en la mujer; se han descrito más de 200 síntomas, entre físicos o fisiológicos y psicológicos; la intensidad, duración y frecuencia de estos síntomas varía mucho en cada mujer, incluso pueden ser muy diferente cada ciclo ovárico, probablemente sea por su edad o la etapa de vida que se encuentre la mujer (22,23).

El síndrome premenstrual presenta algunos síntomas que son los suficientemente graves, que disminuye la capacidad de la mujer para desarrollarse en el hogar y en su trabajo. La magnitud en la que los síntomas premenstruales perjudican a las mujeres durante su edad reproductiva puede generar un impacto trascendental en su desempeño laboral, llegando afectar el bienestar emocional y físico de las personas que lo experimentan; esto puede crear un ambiente laboral tenso y desafiante, especialmente si no se aborda adecuadamente (14,36).

Por tal razón se realizó la presente investigación con el objetivo de determinar la relación del síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca en el año 2024, donde se encontró efectivamente una relación entre las dos variables.

Finalmente, el trabajo de investigación está conformado por los siguientes capítulos:

CAPITULO I: Contiene el planteamiento de problema, formulación del problema, objetivos tanto general como específicos y justificación de la investigación.

CAPITULO II: Está comprendido por los antecedentes, la base teórica, hipótesis y variables.

CAPITULO III: Comprende el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, los criterios de inclusión y exclusión, consideraciones éticas, procedimiento para la recolección de datos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y análisis de datos, y por último el control de calidad de datos.

CAPITULO IV: Constituye la interpretación de los resultados.

CAPITULO V: Muestra el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Definición y delimitación del problema

El síndrome premenstrual (SPM) es un trastorno cíclico que se caracteriza por un conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales que se presentan o se exacerbaban de forma regular durante la segunda fase del ciclo menstrual (1). Este trastorno menstrual puede presentarse en cualquier edad, sin embargo, se ha reportado mayor incidencia entre los 25 y los 40 años; para algunas mujeres los síntomas son tan fuertes que llegan a faltar a su trabajo, pero otras no se sienten molestas porque sus síntomas son más leves (2).

La Oficina para la Salud de la Mujer (OASH), estima que más del 90% de la población femenina mundial experimenta algún síntoma premenstrual (2). Un estudio realizado en Turquía en 2023 reportó una frecuencia del 80,5% para el síndrome premenstrual (3). En la ciudad de İzmir, en 2020, se encontró que un 61,1% de las mujeres fueron afectadas por esta patología menstrual (4). Asimismo, en Irán en el año 2019, registró una prevalencia de este trastorno en un 33,9% (5).

En Latinoamérica, un estudio realizado en Ecuador en 2023 con estudiantes de medicina estimó que el 52,2 % de los estudiantes experimentaron síndrome premenstrual (6).

Una investigación realizada en España en el año 2023, informó que el 100% de las mujeres refirieron algún síntoma de este síndrome, siendo el más frecuente la distensión abdominal, de las cuales solo el 50,6% de las encuestadas presentaron este trastorno (7).

En Perú se evidencian pocos estudios respecto al tema, por ejemplo, una investigación ejecutada en Lima en el año 2022, registró que el 76,19% de enfermeras

de un Hospital padecieron de síntomas de síndrome premenstrual (8). Otro estudio desarrollado en la ciudad de Trujillo en el año 2023, estimó que el 77,02% de las estudiantes de la carrera de medicina de las edades de 17 a 32 años, presentaron al menos 2 o más síntomas de este trastorno menstrual, de las cuales refirieron con mayor frecuencia distensión de abdomen con un (49,7%) y aparición de acné en la cara, cuello, hombros o espalda de un (49,4%). Además, según el nivel de presentación de la patología premenstrual la población estudiada tuvo un nivel alto de 4,0%, moderado 25,47% y leve 47,52% (9).

La sintomatología del síndrome premenstrual suele ser tan incómodo para algunas mujeres, que puede ser posible que altere sus emociones, llegando a interferir sus actividades del hogar, sus relaciones con sus familiares o compañeros de trabajo, o sentirse sin ganas de ir al trabajo, afectando su desempeño laboral; este es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo (10).

A nivel internacional, se realizó un estudio en Guayaquil en el año 2021, se estimó que el 90% de las mujeres de 25 a 35 años que trabajaban en un Hospital, fueron afectadas por el síndrome premenstrual, de las cuales el 43% reflejaron regular rendimiento laboral (11). En Argentina en el año 2020, el 38,4% de las participantes que presentaron SPM, indicaron algún grado de limitación en su trabajo es decir un 44,6% (12).

En Perú, en la ciudad de Arequipa en el año 2023 se desarrolló una investigación, donde se evidenció que el 42% de las mujeres presentaron síndrome premenstrual, y el 50% de ellas informó que algunos de estos síntomas estarían interfiriendo con su trabajo (13).

En Cajamarca, en la práctica cotidiana con compañeros de estudio o de trabajo se evidencia que existe un alto porcentaje de mujeres con esta problemática y como es obvio el dolor afecta su desempeño laboral, no se evidencia investigaciones de esta naturaleza por lo que se ha creído conveniente la realización de la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca en el año 2024.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas de la población de estudio.
- Determinar la incidencia del síndrome premenstrual en la población de estudio.
- Identificar el nivel de desempeño laboral que presentan el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec.

1.4 Justificación de la investigación

El síndrome premenstrual es un problema de salud pública que afecta a una gran parte de las mujeres en edad fértil, es un tema que aún requiere mayor investigación. Se caracteriza por un conjunto de síntomas, tanto físicos como emocionales que pueden variar en intensidad y tipo. Esta entidad premenstrual puede llegar a alterar el estado de ánimo y el comportamiento de la mujer, afectando sus actividades del hogar, trabajo y las relaciones interpersonales.

En Cajamarca no se ha evidenciado aún investigaciones acerca de este tema, además se ha observado en la vida diaria con compañeros de estudio o trabajo un alto porcentaje con esta problemática, llegando a generar ansiedad y estrés por no poder sentirse capaces de realizar sus actividades diarias de manera eficaz, asimismo afectando su calidad de vida; por esta razón la presente investigación pretende verificar si existe alguna relación entre síndrome premenstrual que mes a mes padecen numerosas mujeres; con la forma cómo se desempeñan en su ámbito laboral, lo que podría de cierta forma aportar algunos datos que posteriormente puedan ser empleados en la mejora de la salud de la misma fémina.

Así mismo, el estudio servirá como fuente de referencia para futuras investigaciones a fin de profundizar más en el tema y así poder plantear algunas alternativas de solución que beneficien a este grupo poblacional

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Velásquez y Vivanco. (14). Realizaron un estudio en Ecuador, en el año 2019 con el objetivo de relacionar los síntomas del síndrome premenstrual con la autopercepción emocional y la productividad laboral. Esta investigación observacional descriptivo de tipo transversal, contó con una muestra de 499 mujeres. Los resultados mostraron que un alto porcentaje de mujeres (99,2%) experimentó algún grado de SPM; la mayoría presentó síntomas leves (70,34%), luego un (26,65%) informó SPM entre moderado y severo, mientras que un pequeño grupo (2,20%) registró SPM severo; además solo un 20,51% de las mujeres que trabajaban reportaron una pérdida de productividad laboral. Los autores del estudio concluyeron que no existe una asociación significativa entre el síndrome premenstrual y la productividad laboral.

Mohammad et al. (15). Desarrollaron una investigación en Arabia Saudita, en el año 2019 su objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome premenstrual y su influencia en el desempeño laboral de enfermeros. Este estudio transversal, realizado con una muestra de 310 enfermeras. Según los resultados un 52% de las participantes presentaron síndrome premenstrual, las enfermeras más jóvenes fueron las más afectadas; los síntomas más comunes fueron la dismenorrea, dolor de espalda y calambres. Además, un 57,1% de las participantes afirmaron que el SPM impactó negativamente su desempeño laboral. Los autores concluyeron que el SPM influye negativo estadísticamente significativo en el desempeño laboral diario.

Montú y Jofre. (12). Ejecutaron un estudio en Argentina, en el año 2020, con el objetivo de conocer la prevalencia de síndrome premenstrual y nivel de afectación en la vida diaria. La investigación fue observacional descriptiva, de corte transversal, contó con una muestra de 198 mujeres. De acuerdo a los resultados se identificó que el 38,4% de las participantes presentaron SPM, de las cuales el 75,5 % manifestaban entre 5 y 21 síntomas; siendo más frecuentes la irritabilidad emocional, cambios de humor, distensión abdominal, dolor en vientre bajo y fatiga. Asimismo, el 44,6 % de la población indicaron algún grado de limitación en su trabajo. Los autores del estudio concluyeron que el síndrome premenstrual presentó una prevalencia considerable y una afectación significativa en la vida diaria de las pacientes.

Dávila J. (11). Realizó un estudio en Guayaquil, en el año 2021, con el objetivo de determinar las principales repercusiones que tiene el síndrome premenstrual en el ámbito laboral de las mujeres de 25 a 35 años del Hospital Matilde Hidalgo de Procel. El estudio fue cuantitativo, descriptiva, deductivo e inductivo, con una muestra de 135 mujeres. Los resultados obtenidos fueron que el 90% de las encuestadas presentaron síndrome premenstrual, detectándose los síntomas físicos más frecuentes que los conductuales y emocionales; además un 61% de las participantes indicaron una relación regular con sus compañeros de trabajo y el 43% reflejaron un rendimiento laboral regular. Concluyó que el síndrome premenstrual produce un desmejoramiento de las actividades en las mujeres que laboraban.

Bhandari et al. (16). Desarrollaron una investigación en Estados Unidos, en el año 2023, con el objetivo de conocer la prevalencia del síndrome premenstrual entre estudiantes de medicina de una facultad de medicina. Este estudio fue descriptivo transversal, realizado con una muestra de 113 estudiantes. Según los resultados se observó que un 73,45% de las participantes presentaron algún grado de síndrome premenstrual, de los cuales el 67,46% registraron síntomas leves y un 32,53% tuvo SPM moderado. Asimismo, el síntoma afectivo más comúnmente reportado fue irritabilidad en un 98,79%, mientras que el síntoma somático fue distensión abdominal representando un 75,90%. Concluyeron que el síndrome premenstrual prevaleció en un gran porcentaje en los estudiantes de medicina.

Guamán J. (6). Desarrolló un estudio en Ecuador, en el año 2023, con el objetivo de identificar la frecuencia del síndrome premenstrual y trastorno disfórico premenstrual en estudiantes de primero y segundo ciclo de la carrera de Medicina de la Universidad de Cuenca, en el 2023. El estudio fue descriptivo, prospectivo y cuantitativo, con una muestra de 205 estudiantes. El estudio reveló que la mayoría de las participantes, un 69,3% tenían menos de 19 años, mientras que el 30,7% restante tenía 20 años o más. En cuanto al estado civil, el 99,5% de las participantes eran solteras, mientras que el 0,5% restante se encontraba en unión libre. Además, el 52,2% de las estudiantes reportaron haber experimentado síntomas del síndrome premenstrual.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Síndrome premenstrual

2.2.1.1 Concepto

El síndrome premenstrual (SPM) fue descrito por primera vez por el investigador Robert Frank La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) define el SPM como un trastorno cíclico que se caracteriza por un conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales que se intensifican o aparecen durante la segunda fase del ciclo menstrual. Estos síntomas pueden ser lo suficientemente intensos como para afectar levemente la vida diaria de la mujer (17).

2.2.1.2 Incidencia

El síndrome premenstrual (SPM) es un trastorno que afecta a muchas mujeres, especialmente entre la tercera y cuarta década de la vida. Aunque se puede experimentar desde la menarquia, su prevalencia aumenta en estos años y tiende a mantenerse hasta la menopausia. Sin embargo, se ha reportado una mayor incidencia entre los 25 y los 40 años (18).

Alrededor del 80 % de las mujeres experimentan el síndrome premenstrual alguna vez. Su prevalencia aumenta a partir de los 30 años y con tendencia a permanecer hasta la menopausia, probablemente se debe a que los niveles de hormonas como el estrógeno y la progesterona tienden a fluctuar de manera más pronunciada alrededor de esa edad (19).

Según estudios, la prevalencia de este síndrome en todo el mundo es del 47,8% de las mujeres. De las afectadas, hasta el 20% experimentan síntomas lo suficientemente severos como para que sus tareas diarias se vean dificultadas (7).

2.2.1.3 Etiopatogenia

El ciclo menstrual es un proceso fisiológico complejo que implica la interacción de las hormonas sexuales y el revestimiento del útero, con el objetivo de preparar al cuerpo femenino para la reproducción. Las fluctuaciones hormonales que caracterizan este ciclo están reguladas por el eje hipotálamo-hipófisis-gonadal. El hipotálamo libera la hormona liberadora de gonadotropinas (GnRH), la cual estimula la hipófisis anterior para producir la hormona luteinizante (LH) y la hormona foliculoestimulante (FSH). Estas hormonas, a su vez, estimulan los ovarios para producir estrógeno y progesterona. Los niveles de estas hormonas retroalimentan negativamente al hipotálamo y la hipófisis, regulando la producción de GnRH, LH y FSH (20).

El síndrome premenstrual (SPM) se caracteriza por la aparición de síntomas durante la fase lútea del ciclo menstrual, lo que sugiere que la exposición a niveles fluctuantes de esteroides gonadales es un factor crucial para su desarrollo. La respuesta individual a estos cambios hormonales puede variar, lo que podría explicar la aparición de síntomas en algunas mujeres (20).

Se ha planteado la hipótesis de que algunas mujeres podrían tener una respuesta patológica a la privación o exposición a la alopregnanolona, un metabolito de la progesterona con actividad agonista del ácido gamma aminobutírico. Es notable que el bloqueo de la producción de alopregnanolona reduce los síntomas premenstruales, y algunos inhibidores selectivos de la recaptación de serotonina, que son tratamientos efectivos para los trastornos premenstruales, también afectan a los niveles de alopregnanolona (20).

La fisiopatología de los trastornos premenstruales, incluyendo el síndrome premenstrual (SPM), apunta a un déficit en la función del sistema de serotonina, particularmente en el transportador de serotonina. La serotonina, un neurotransmisor crucial en la regulación del estado de ánimo y la ansiedad, también juega un papel importante en la fisiopatología del SPM. Los esteroides sexuales y sus receptores se

encuentran en abundancia en regiones cerebrales que regulan las emociones y el comportamiento, como la amígdala, y modulan la transmisión de serotonina (20).

Además de los cambios hormonales, existen otras teorías que relacionan el síndrome premenstrual (SPM) con factores nutricionales, como la deficiencia de piridoxina (vitamina B6), vitamina E, hipoglucemia y niveles bajos de calcio o magnesio. Otros factores asociados que pueden influir en la aparición y gravedad de los síntomas incluyen el estrés, los factores psicológicos y socioculturales. La herencia también parece desempeñar un papel importante en la aparición del SPM, ya que se observa una mayor frecuencia del síndrome en mujeres de familias con antecedentes de depresión (21).

2.2.1.4 Presentación clínica

Los síntomas premenstruales son casi universales en mujeres en edad reproductiva, con más de 200 síntomas descritos, que abarcan desde lo físico y fisiológico hasta lo psicológico. Los cambios hormonales que ocurren durante el ciclo menstrual pueden afectar casi todos los aspectos del funcionamiento de la mujer, desde su estado físico hasta su bienestar emocional (22).

Es común experimentar síntomas premenstruales, ya que la mayoría de las mujeres los presentan en algún grado. Sin embargo, solo se considera síndrome premenstrual (SPM) cuando estos síntomas afectan negativamente la funcionalidad física, psíquica y social de la mujer, provocando una reducción notable en su calidad de vida. En casos más severos, donde la calidad de vida se ve tan afectada que se convierte en un impedimento funcional psíquico temporal, se habla de trastorno disfórico premenstrual (22).

La intensidad, duración y frecuencia de aparición de los síntomas del SPM tienen una enorme variabilidad interindividual e, incluso, pueden diferir en la misma mujer en los diferentes ciclos ováricos (23).

Los síntomas asociados al síndrome premenstrual (SPM) son diversos y se clasifican en tres dimensiones principales: síntomas emocionales, físicos y conductuales.

Síntomas físicos: se encuentra dolor, fatiga e hinchazón abdominal.

Dolor: Es una señal de alerta que indica un daño real, puede manifestarse de diversas maneras; puede ser agudo o leve, intermitente o constante, pulsátil o estable. Su intensidad puede variar desde un leve malestar hasta una sensación intolerable. A veces, la descripción del dolor se torna compleja, ya que puede localizarse en un punto específico o abarcar una zona más amplia (24).

Fatiga: La fatiga es un estado de agotamiento físico y mental que se caracteriza por una intensa necesidad de descanso y una disminución significativa de la energía, lo que dificulta el inicio y la continuidad de las actividades (25).

Distensión abdominal: Es una condición que afecta al abdomen, se caracteriza por una sensación de llenura poco usual, se manifiesta externamente como un abultamiento o hinchazón del abdomen, lo que puede provocar molestias (26).

Síntomas emocionales: se encuentra irritabilidad, depresión, ansiedad, pérdida de la concentración.

Irritabilidad: Es un estado de inquietud, tensión y nerviosismo persistente que se caracteriza por una reactividad emocional exacerbada y una sensación de impaciencia constante (27).

Depresión: La depresión es una alteración del estado de ánimo caracterizada por un ánimo deprimido, falta de energía o pérdida de interés o capacidad para disfrutar u obtener placer, lo que afecta la vida de la persona durante la mayor parte del día y durante al menos dos semanas (28).

La pérdida de atención: También conocida como dificultades atencionales o problemas para fijar la atención, se caracteriza por la aparición de obstáculos para concentrarse en una tarea específica. Estas dificultades pueden afectar el rendimiento académico, laboral o incluso las actividades cotidianas (29).

Síntomas conductuales: se encuentra cambios en el apetito, cambios en el sueño.

Cambios de apetito: Los cambios en el apetito pueden ser un síntoma de diversos estados, incluyendo niveles altos de ansiedad, estos cambios podrían estar relacionados con disfunciones del hipotálamo, un órgano que se encarga en la regulación del apetito, entre otras funciones endocrinas (30).

Cambios de sueño: Son condiciones en las cuales hay una discrepancia entre los patrones normales de sueño y vigilia, lo que puede resultar en dificultades para conciliar el sueño, despertarse en momentos inapropiados o experimentar cambios en el ciclo natural de sueño y vigilia (31).

2.2.1.5 Diagnóstico

La dificultad para diagnosticar el síndrome premenstrual (SPM) radica en la falta de conocimiento sobre su etiología específica, la ausencia de marcadores bioquímicos o psicológicos que confirmen su presencia. Asimismo, la amplia gama de síntomas que presenta, la dificultad de las pacientes para relacionar estos síntomas con el período premenstrual y la superposición con otros síntomas ginecológicos y psiquiátricos(32).

El Colegio Americano de Ginecología y Obstetricia recomienda los siguientes criterios de diagnóstico para el síndrome premenstrual. Considera que al menos uno de los siguientes síntomas afectivos y somáticos durante los cinco días antes de la menstruación en cada uno de los tres ciclos menstruales anteriores (33).

Síntomas afectivos: Los síntomas afectivos del síndrome premenstrual (SPM) incluyen crisis de ira, ansiedad, confusión, depresión, irritabilidad y aislamiento social (33).

Síntomas somáticos: Los síntomas somáticos del síndrome premenstrual (SPM) incluyen tensión mamaria, distensión abdominal, cefalea, dolor articular o muscular, edemas en las extremidades y aumento de peso (33)

La sintomatología descrita anteriormente debe aliviarse dentro de los cuatro días posteriores al inicio de la menstruación, sin recurrencia hasta al menos el día trece del ciclo. Las pacientes no deben estar llevando ningún tratamiento farmacológico, ni administración de hormonas o consumo de drogas o alcohol . Los síntomas deben producirse de forma reproducible durante dos ciclos de registro; además las mujeres deben presentar una alteración en su desempeño social, académico o laboral (33).

El diagnóstico del síndrome premenstrual (SPM) se realiza a través de una evaluación clínica exhaustiva:

Para una evaluación completa, se deben considerar los antecedentes puntuales, como la edad de comienzo de los síntomas, el número de días sintomáticos por ciclo, los síntomas más significativos y sus variaciones de un ciclo a otro, la magnitud y la gravedad del impacto social, la presencia de síntomas durante el uso de anticonceptivos orales, la cantidad de partos, los antecedentes de historia psiquiátrica y los tratamientos previos efectuados. Además, es aconsejable que la persona realice un registro prospectivo de los síntomas con respecto a sus ciclos menstruales, que debe repetirse durante al menos dos o tres ciclos consecutivos. Luego, estos registros serán analizados por el personal de salud (32).

Existen diversos instrumentos para registrar y evaluar los síntomas del síndrome premenstrual (SPM). Algunos de los más utilizados son:

- **Daily Record of Severity of Problems (DRSP):** Este instrumento analiza 24 ítems con una calificación de 1 a 6.
- **La escala visual analógica (EVA):** Evalúa los cuatro síntomas fundamentales del trastorno disfórico premenstrual: irritabilidad, tensión, depresión y cambios emocionales. La graduación de 0 a 100 puntos abarca desde la ausencia de manifestaciones hasta los síntomas graves.
- **Premenstrual Symptoms Screening Tool (PSST):** Este cuestionario de calidad de vida para mujeres presenta 40 preguntas con respuestas afirmativas o negativas sobre la calidad de vida y el SPM.
- **Premenstrual Syndrome Scale (PMSS):** Este instrumento contiene 44 ítems con una puntuación de 1 a 5 (tipo Likert: nunca, rara vez, algunas veces, usualmente, siempre), con un rango posible entre 44 y 220 puntos. Se considera que una puntuación superior a 88 es apropiada para diagnosticar SPM.

B. Examen físico general.

C. Examen genitomamario.

D. Exámenes complementarios de acuerdo con cada caso.

E. Las mujeres con antecedentes familiares de depresión pueden ser más propensas a sufrir síndrome premenstrual (SPM), especialmente aquellas que también experimentan ataques de pánico. En estos casos, los síntomas físicos y la ansiedad se intensifican notablemente durante los días previos a la menstruación (32).

F. La presencia de sintomatología en la fase folicular debe orientar a destacar otras patologías que pueden exacerbarse en la fase lútea tardía, tales como los trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, trastornos por abuso de sustancias, trastornos de personalidad, endometriosis, hiperprolactinemia, hipotiroidismo y epilepsia (32).

2.2.1.6 Complicaciones

Las posibles complicaciones de un síndrome premenstrual pueden ser un impacto negativo en la calidad de vida, un rendimiento laboral deficiente, aumento del consumo de recursos médicos, pensamientos suicidas e incluso suicidio en las mujeres con depresión (34).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

El desempeño laboral se refiere al comportamiento y la conducta del trabajador al realizar sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo de manera competente (10).

Según Chiavenato, son acciones o comportamientos observados en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización. De hecho, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante con la que cuenta una organización (35).

En las instituciones clínicas el trabajo es complejo, debido a que exige una atención inmediata y eficaz a los pacientes. Durante mucho tiempo se ha informado que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, en la actualidad se sostiene que el desempeño del profesional de salud depende de diversos aspectos tales como las características de la población atendida, los trabajadores sanitarios, el sistema sanitario y el entorno que determina las condiciones en las que se desempeña el personal sanitario (10).

2.2.2.2 Factores que influyen a un desempeño laboral

Las organizaciones deben considerar factores como la percepción del trabajador sobre la equidad, sus actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que evaluar únicamente el desempeño individual no es suficiente para determinar cómo mejorar. Las mediciones individuales del desempeño no pueden revelar si un bajo rendimiento se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación (36).

El grado de desempeño en un puesto de trabajo cambia de persona a persona debido a que se asocia con una combinación de factores individuales y contextuales. Para ofrecer un buen servicio de salud pública, los centros de salud deben considerar factores que influyen directamente en el desempeño de sus trabajadores. Algunos de estos factores son la satisfacción laboral, la autoestima, el trabajo en equipo, la supervisión y la capacitación (36).

Es crucial que los centros de salud se enfoquen en crear un ambiente de trabajo que fomente estos aspectos, ya que impactan directamente en la calidad de la atención que se brinda a los usuarios (36).

2.2.2.3 Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Aunque algunas personas pueden resistirse a la evaluación de su rendimiento, es un proceso fundamental para comprender y monitorear la contribución de los empleados a la organización. Las evaluaciones permiten tomar decisiones informadas sobre ascensos, traslados, capacitaciones y remuneración (37)

La evaluación del desempeño juega un papel fundamental en los sistemas de recompensa dentro de las organizaciones. Este proceso implica evaluar el desempeño de los empleados, compartir esa información con ellos e identificar estrategias para mejorar sus resultados. La evaluación es esencial para:

- **Asignar recursos escasos en un entorno dinámico:** Permite optimizar la utilización de recursos limitados, priorizando áreas clave y mejorando la eficiencia.
- **Motivar y recompensar a los empleados:** Reconocer y premiar el buen desempeño fomenta la motivación y el compromiso de los empleados.

- **Brindar retroalimentación a los empleados sobre su trabajo:** Permite identificar áreas de mejora y brindar apoyo para el desarrollo profesional.
- **Mantener relaciones justas dentro de los grupos:** Garantiza que la recompensa sea proporcional al esfuerzo y la contribución de cada miembro del equipo.
- **Entrenar y desarrollar empleados:** Identifica las necesidades de capacitación y desarrollo para mejorar el rendimiento y la productividad.
- **Cumplir con las regulaciones legales:** Asegura el cumplimiento de las leyes laborales y las normas de seguridad (37).

Según Friedman, la evaluación del desempeño consiste en comparar el rendimiento laboral de un individuo con los parámetros u objetivos establecidos para el puesto que ocupa. Un desempeño eficiente puede requerir medidas correctivas, como mayor capacitación, degradación o incluso despido. Por otro lado, un buen desempeño puede merecer una recompensa, como un aumento de sueldo, un bono o un ascenso (38).

Por tanto, los sistemas de evaluación son necesarios para contar con una administración adecuada y desarrollar al personal (37).

2.2.2.4 Fases de la evaluación del desempeño laboral

Planear la evaluación: En la fase de planeación, es importante que el jefe y el empleado lleguen a un acuerdo sobre los objetivos, los indicadores de desempeño y los criterios de evaluación que se utilizarán para determinar el éxito del trabajo. Aquí se define compromisos (unidades y elementos de competencia), se define criterios de desempeño y evidencias requeridas para cada unidad y elemento de competencia; asimismo se asigna peso relativo a cada unidad, elemento y a cada evidencia cuando se requiera más de una (38).

Ejecutar el proceso: Este proceso comienza con el establecimiento de los objetivos y compromisos, y continúa hasta el momento en que se comunican o modifican los resultados. Incluye actividades como el seguimiento del desempeño del empleado y la recopilación de evidencia que lo respalde (38).

Verificar los resultados alcanzados: La fase de verificación del cumplimiento de compromisos se lleva a cabo al finalizar cada periodo de evaluación parcial, semestral,

eventual, en la evaluación extraordinaria y al finalizar el periodo de prueba. Esta fase implica comparar los objetivos establecidos con los compromisos adquiridos y evaluar los resultados alcanzados por el empleado (39).

Acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento: En esta fase, se identifica el desempeño laboral del empleado y se toman acciones correctivas, preventivas o de mejora para optimizar su desempeño. Estas acciones se implementan de manera constructiva, fijando metas y estrategias para impulsar el desarrollo del empleado(38).

2.2.2.5 Beneficios de la evaluación del desempeño

Un programa de evaluación del desempeño bien planificado, coordinado y desarrollado genera beneficios a corto, mediano y largo plazo para el individuo, el gerente, el equipo y la organización en su conjunto (39).

Beneficios para el gerente como administrador de personas: La evaluación del desempeño proporciona al gerente una herramienta objetiva para evaluar el desempeño y el comportamiento de sus subordinados, basada en factores de evaluación y un sistema de medición que minimiza la subjetividad. Esto le permite identificar áreas de mejora para cada subordinado, comunicarles de manera clara y objetiva su desempeño y crear un ambiente de trabajo donde la evaluación se percibe como un sistema justo y transparente(39).

Beneficios para la persona: conozca las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora; también le permite comprender las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño; según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles, conoce las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (39).

Beneficios para la organización: La evaluación del desempeño permite a la organización evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, definiendo la contribución de cada empleado. Esto facilita la identificación de aquellos que necesitan rotarse o perfeccionarse en determinadas áreas, así como la selección de quienes están listos para un ascenso o transferencia. La evaluación dinamiza la política de recursos humanos, brindando oportunidades a los empleados para su

crecimiento y desarrollo personal, lo que a su vez estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo (39)

2.2.2.6 Indicadores del desempeño laboral

Al evaluar el rendimiento de los empleados, es importante contar con indicadores claros y precisos; debido a que estos ayudaran a medir el desempeño laboral de manera objetiva y mejorar la toma de decisiones. Si se realiza de manera adecuada a evaluación de desempeño laboral, se evitarán incidentes críticos, se mejorará la comunicación y el clima laboral. A continuación, se describe algunos indicadores más utilizados (40).

Orientación a resultados: Es la capacidad de actuar con rapidez y determinación cuando se necesita tomar decisiones cruciales para cumplir o superar los objetivos, atender las necesidades del cliente o mejorar la organización (41).

Calidad: La calidad de trabajo se mide por la precisión, exactitud y atención al detalle que demuestra el empleado en sus tareas. Esta evaluación se puede realizar a través de revisiones, inspecciones o evaluaciones de clientes (40).

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales efectivas se basan en la capacidad de colaborar con otros de manera armoniosa, coordinada y con un objetivo común. Esto implica establecer una comunicación clara y eficiente con todos los involucrados, tanto dentro como fuera de la empresa, con un enfoque de servicio y colaboración (42).

Iniciativa: La iniciativa en el desempeño laboral se refiere a la capacidad de generar ideas innovadoras y soluciones creativas para mejorar los procesos, procedimientos o normas dentro de la organización. Esto implica la proactividad para identificar oportunidades de mejora, ajustar situaciones existentes y convertir ideas inteligentes en acciones que impulsen el desempeño laboral de los colaboradores y el logro de los objetivos organizacionales (43).

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se caracteriza por la unión de personas que se organizan con un objetivo común. Esta colaboración refleja la naturaleza social del ser humano, su inclinación a interactuar y trabajar en conjunto para alcanzar metas

compartidas. Bajo el concepto de equipo deben entenderse diferentes profesionales que forman pequeños grupos de trabajo para realizar ciertas tareas. Por otra parte, estos grupos tienen un fuerte sentido de comunidad (el espíritu de equipo), y una cohesión de relativamente fuerte (44).

Organización: La organización es fundamental para el éxito de un equipo, pues permite alcanzar los objetivos de manera eficiente y sin perder recursos o tiempo. Para poder llevar una buena organización en tu empresa, utiliza herramientas de gestión de tareas como Trello (45).

2.2.2.7 Métodos de evaluación de desempeño laboral

La necesidad de evaluar el desempeño de grandes grupos de personas en las organizaciones ha dado lugar a la creación de métodos de evaluación tradicionales. Estos métodos, aunque populares, varían de una organización a otra, ya que cada una tiende a desarrollar su propio sistema de evaluación adaptado a su estructura jerárquica, áreas de trabajo y tipo de personal. Por ejemplo, existen sistemas específicos para evaluar a gerentes, empleados por mes o por hora, de vendedores, entre otros. Cada sistema se sujeta a determinados objetivos específicos y a ciertas características del personal implicado (39).

Existen diversos sistemas de evaluación del desempeño, cada uno con sus propios métodos, que se adaptan al tipo y las características del personal evaluado. Esta adaptación es crucial para que el método sea efectivo y genere resultados positivos (39). Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

Método de escalas gráficas: El método de escalas gráficas es uno de los más comunes y conocidos por su sencillez. Este método mide el desempeño de las personas utilizando factores predefinidos y graduados. Se utiliza un cuestionario de doble entrada, donde las filas representan a los evaluadores y las columnas representan los factores de evaluación. Cada factor se describe con una escala de calificación, y se seleccionan las opciones que mejor describen la cualidad a evaluar (39).

Método de elección forzada: El método de elección forzada es una técnica de evaluación del desempeño que se basa en la selección de frases alternativas que

describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque de frases contiene dos, cuatro o más opciones, y el evaluador debe elegir solo una o dos que reflejen mejor el desempeño del evaluado. El nombre "elección forzada" proviene de la necesidad de elegir entre opciones que representan diferentes niveles de desempeño, obligando al evaluador a realizar una selección precisa (39).

Método de investigación de campo: Es una técnica de evaluación del desempeño, se basa en entrevistas entre un especialista en evaluación y el superior inmediato de los empleados. Durante estas entrevistas, se evalúa el desempeño de los empleados y se registran las causas, orígenes y motivos de dicho desempeño, basándose en el análisis de hechos y situaciones. Este método ofrece una perspectiva más amplia que un simple diagnóstico de desempeño, ya que permite planificar el desarrollo del empleado en su puesto y en la organización, en colaboración con su superior inmediato (39).

Método de incidentes críticos: Este método se enfoca en identificar y analizar los comportamientos excepcionales, tanto positivos como negativos, que se observan en el desempeño de un individuo. En lugar de centrarse en las características que se consideran normales, este método busca registrar aquellos eventos que sobresalen por su impacto positivo o negativo. Las excepciones positivas deben ser destacadas y fomentadas, mientras que las negativas deben ser corregidas (39).

Métodos de comparación de pares: El método de comparación de pares implica comparar a los individuos de dos en dos. En la columna derecha se anota quién se considera mejor en relación con el desempeño. Este método también permite usar factores de evaluación, en cuyo caso cada hoja de cuestionario se utiliza para evaluar un factor específico del desempeño (39).

Métodos de frases descriptivos: Este método se diferencia del método de elección forzada en que no es obliga al evaluador a elegir entre las frases predefinidas. En este método, el evaluador identifica y selecciona las frases que mejor describen el desempeño del individuo, así como las que muestran el desempeño contrario (39).

2.2.3 Síndrome premenstrual y desempeño laboral

Muchas mujeres experimentan periodos dolorosos, pero el dolor menstrual no es lo mismo que el síndrome premenstrual. Este síndrome causa una variedad de síntomas, incluyendo aumento de peso, hinchazón, irritabilidad y fatiga; a menudo comienza uno o dos semanas antes del inicio de su período menstrual(46).

El síndrome premenstrual afecta a una gran cantidad de mujeres en edad reproductiva y se caracteriza por una repetición cíclica de síntomas físicos y psicológicos que, en algunos casos, pueden llegar a ser lo suficientemente severos como para interferir en los patrones de vida (47).

A pesar de las significativas repercusiones personales y económicas, existen pocas investigaciones que estudian la relación entre síndrome premenstrual y rendimiento laboral. Sin embargo, la literatura es concluyente en señalar que la productividad laboral es un dominio importante de la vida de la mujer adversamente afectado por el SPM, manifestándose en un aumento de la tasa de ausentismo laboral y una reducción de la productividad(47).

Estudios demuestran que las mujeres con síndrome premenstrual tienen tasas de ausentismo laboral más altas, trabajan con una productividad un 50% menor al mes y experimentan una mayor cantidad de días con dificultades para realizar actividades domésticas en comparación con las mujeres sin síndrome premenstrual (48).

Los síntomas premenstruales severos pueden afectar significativamente la capacidad de una mujer para desarrollarse en diversos contextos, tanto en el hogar como en el trabajo. Se estima que las mujeres que presentan esta entidad clínica pueden experimentar síntomas durante más de 2,800 días, equivalente a más de 7 años, a lo largo de su vida reproductiva (14).

Comprender la magnitud del impacto de los síntomas premenstruales en las mujeres durante su edad reproductiva es crucial, tanto para su bienestar personal como para su entorno; los impactos del SPM tanto perceptible como imperceptiblemente puede ser un aumento directo en los costos médicos, ausentismo laboral, salarios perdidos y la disminución de la productividad; asimismo perjudica la calidad de vida de la mujer por la carga física y psicológica, y efectos negativos en las relaciones inter e intrapersonales(14).

Además de afectar la productividad laboral, el síndrome premenstrual también impacta negativamente el bienestar emocional y físico de quienes lo experimentan. La incapacidad para cumplir con las responsabilidades laborales de manera efectiva puede generar sentimientos de culpa, ansiedad y estrés. Esto puede crear un ambiente laboral tenso y desafiante, especialmente si no se cuenta con el apoyo adecuado (49).

Es esencial que las entidades clínicas reconozcan y aborden de manera precisa el impacto del síndrome premenstrual. Para hacerlo de manera efectiva, los lugares de trabajo pueden implementar políticas y programas específicos de apoyo diseñados para ofrecer recursos y flexibilidad a las personas afectadas por esta condición (49).

2.3 Hipótesis

Ha: El síndrome premenstrual se relaciona significativamente con el desempeño laboral en personal de salud del área asistencial de la Microred Pachacútec, Cajamarca 2024.

H0: El síndrome premenstrual no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en personal de salud del área asistencial de la Microred Pachacútec, Cajamarca 2024.

2.4 Variables

Variable 1: Síndrome Premenstrual.

Variable 2: Desempeño laboral.

2.4.1 Definición, conceptualización y operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable 1: SÍNDROME PREMENSTRUAL</p> <p>Es un trastorno cíclico que consiste en un conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales, que se presentan o se exacerbaban regularmente durante la segunda fase del ciclo menstrual (17).</p>	<p>Conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales, que ocurre generalmente uno o dos semanas antes de iniciar su periodo.</p>	Síntomas físicos	Dolor Fatiga Hinchazón	<p>Si Presenta No Presenta</p>	<p>Nominal</p>
		Síntomas emocionales	Ansiedad Estado depresivo Irritabilidad Pérdida de atención		
		Síntomas conductuales	Cambios en el apetito Cambios en el sueño		
<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.</p> <p>Es el comportamiento o conducta del trabajador que refleja al momento de realizar sus actividades en su puesto de trabajo (10).</p>	<p>Es el grado de esfuerzo del personal de salud al realizar sus actividades, en el lugar donde trabaja.</p>	<p>Orientación de resultados</p>	<p>Termina su trabajo oportunamente. Cumple con las tareas que se le encomienda. Realiza un volumen adecuado de trabajo.</p>	<p>Muy bajo Bajo Regular Alto</p>	<p>Ordinal</p>

		Calidad	No comete errores en el trabajo. Hace uso racional de los recursos. Requiere de supervisión frecuente. Se muestra profesional en el trabajo.		
		Relaciones interpersonales	Se muestra respetuoso y amable en el trato. Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros Brinda una adecuada orientación a los usuarios. Evita los conflictos dentro del equipo.		
		Iniciativa	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. Se muestra asequible al cambio. Se anticipa a las dificultades. Tiene gran capacidad para resolver problemas.		
		Trabajo en equipo	Muestra aptitud para integrarse al equipo. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.		
		Organización	Planifica sus actividades. Hace uso de indicadores. Se preocupa por alcanzar las metas.		

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de estudio

El presente estudio fue diseñado como una investigación no experimental, tipo correlacional, corte transversal y enfoque cuantitativo (50).

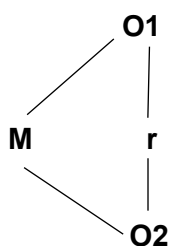
No experimental, porque no se manipuló ninguna variable, solo se observó el fenómeno tal y cómo se realizó en su contexto natural (50).

Correlacional, porque permitió conocer el grado de asociación entre el síndrome premenstrual y desempeño laboral (50).

Transversal, porque la recolección de datos del presente estudio se realizó en un solo momento, en un tiempo único (50).

Cuantitativo, porque se pudo cuantificar la variable (50).

Esquema del diseño correlacional simple:



Donde:

M: Es la muestra que está conformada por el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca.

O1: Síndrome premenstrual

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

3.2 Área de estudio y población

3.2.1 Área de estudio

Perú tiene una superficie de 1.285.215 km², siendo el tercer país de mayor extensión en América del Sur, después de Brasil y Argentina, situándose así entre los 20 países más extensos del planeta, se encuentra organizado políticamente en 24 departamentos (51).

Cajamarca está ubicado en la zona norte del Perú, abarca una superficie de 33,318 km², lo que representa el 2,6% del territorio nacional. Limita al norte con la República del Ecuador, al este con el departamento de Amazonas, al sur con La Libertad, y al oeste con Lambayeque y Piura. Políticamente, se divide en 13 provincias y 127 distritos, siendo su capital la ciudad de Cajamarca (52).

La presente investigación se desarrolló en los establecimientos de salud de la Microred de Pachacútec de Cajamarca, se ubica en la Avenida Perú N°900, pertenece a la Dirección de Salud Cajamarca; está conformada por 9 establecimientos de salud y son: el Centro de Salud Pachacútec y los Puestos de Salud Lucmacucho, Chamis, Samana Cruz, Chetilla, Atahualpa, Chontapaccha, Cumbico y San Cristobal.

3.2.2 Población

La población de la presente investigación estuvo constituida por 150 mujeres del personal de salud del área asistencial, que se encontró laborando en la Microred Pachacútec durante el periodo del 20 de febrero hasta el 31 de marzo del 2024.

3.3 Muestra

3.3.1 Tamaño de muestra

Para el cálculo de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{(0.05)^2 \times (150 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 109$$

Z= nivel de confianza (1.96)

p= proposición de éxito (0.5)

q= complemento de p (0.5)

N= población (150)

E= margen de error (0.05)

n= muestra

La muestra estuvo conformada por 109 mujeres del personal de salud del área asistencial de la Microred Pachacútec que se encontró laborando durante los meses de febrero y marzo.

El tamaño de la muestra se calculó utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir se aplicó al personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec que se encontró laborando y disponible en el momento que se aplicó el instrumento.

3.4 Unidad de análisis

Estuvo conformada por cada personal de salud asistencial femenino que se halló laborando en los Establecimientos de Salud de la Microred Pachacútec de Cajamarca del 2024.

3.5 Criterios de inclusión y exclusión

3.5.1 Criterios de inclusión

- Personal de salud de sexo femenino.
- Personal de salud que este menstruando.
- Personal de salud no este gestando.

- Personal de salud que se encuentren laborando en el momento que se aplique el instrumento.
- Personal de salud que acepte participar voluntariamente.

3.5.2 Criterios de exclusión

- Personal de salud que están de permiso, vacaciones y/o licencias.

3.6 Consideraciones éticas de la investigación

La presente investigación se fundamentó en asegurar la calidad y la objetividad de la investigación, como los siguientes:

No maleficencia. La investigación se realizó sin efectuar alguna intervención que pueda afectar al personal de salud.

Autonomía: Se garantizó la autonomía del personal de salud al completar el formulario, permitiéndoles expresar sus respuestas libremente sin influencia de otras personas o de la investigadora.

Consentimiento informado: Se obtuvo el consentimiento informado del personal de salud después de brindarles una explicación clara y precisa del objetivo de la investigación. La autorización se formalizó mediante la firma del documento de consentimiento informado.

Privacidad: Se mantuvo la privacidad y el anonimato del encuestado durante todo el proceso de investigación, desde su inicio hasta su finalización.

Confidencialidad: Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por el personal de salud. Los datos recopilados solo se utilizaron para fines de investigación y no se revelaron a terceros.

3.7 Procedimientos para la recolección de datos

La presente investigación se realizó de la siguiente manera; en primer lugar, se solicitó autorización a la directora de la Microred Pachacútec, con la finalidad de obtener permiso para aplicar el instrumento; luego de manera individual se conversó con el

personal de salud asistencial, a quienes se les explicó el objetivo del estudio a su vez se invitó a participar voluntariamente, solicitando su consentimiento. Por último, se entregó el cuestionario para que lo llenen durante un tiempo de 10 a 15 minutos, de preferencia en el momento que haya terminar su trabajo.

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.8.1 Descripción del Instrumento

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El cuestionario que se aplicó a los trabajadores de salud se describe a continuación en tres partes.

Primera parte: Se describió los datos generales, con la finalidad de recolectar la edad, estado civil, ocupación y condición laboral.

Segunda parte: Se usó el instrumento de la Escala del Síndrome Premenstrual (ESPM) elaborado por Gencdogan, fue adaptada y validada en Perú el año 2020 por Diana Camacho, quien consideró 41 de los 44 ítems originales; utilizó una puntuación de 1 a 5 tipo Likert (“nunca”, “rara vez”, “algunas veces”, “usualmente”, “siempre”), con un posible rango entre 44 y 220 puntos. Para diagnosticar SPM se consideró una puntuación mayor a 88.

Consta de 3 dimensiones y 9 componentes: En la dimensión de síntomas físicos está (dolor, fatiga e hinchazón), en la dimensión de síntomas emocionales está (ansiedad, estado depresivo, irritabilidad, pérdida de atención), y en la dimensión síntomas conductuales está (cambios de apetito y cambios de sueño). Se evaluó mediante dos categorías Si presenta o No presenta síndrome premenstrual (53).

Tercera parte: Se utilizó la Ficha técnica de desempeño de Ana Flores, quien tomó como base el Formato de Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Contratado de Servicios del Hospital San José-Callao de Lima, validado por juicio de expertos. Está conformado por 20 ítems y 4 alternativas (nunca = 1; casi nunca = 2; a veces = 3; casi siempre = 4 y siempre = 5), agrupados en 6 indicadores como: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización (54).

Para calificar el nivel de desempeño laboral se considera los siguientes puntajes:

- Muy bajo de (0 a 39 puntos)
- Bajo de (40 a 65 puntos)
- Regular de (66 a 91 puntos)
- Alto de (92 a 117 puntos)

3.8.2 Validez

La validez del instrumento se determinó mediante un juicio de expertos; con la participación de tres profesionales de obstetricia dos con grado de maestro y una con doctorado.

3.8.3 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante prueba piloto en una muestra de 15 profesionales de salud que trabajan en el Centro de Salud Magna Vallejo; luego se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,91; que indica una alta confiabilidad de la información recopilada.

3.9 Procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectada la información se procedió a la elaboración de la base de datos en Microsoft Excel de Windows. Para el análisis de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS versión 27. Asimismo, cada variable fue analizada con estadística descriptiva empleando frecuencias y proporciones.

Para comprobar la hipótesis se aplicó la estadística inferencial, a través de la prueba no paramétrica de Chi Cuadrado de Pearson con un valor P menor a 0,05. Con el propósito de evaluar si las variables de estudio se relacionan.

3.10 Control de calidad de datos

Se realizó al momento de recoger la información para disminuir los datos perdidos, asimismo el ingreso a la base de datos se hizo el mismo día que se aplicó el instrumento.

CAPITULO IV

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024

Características		
Edad	n°	%
25 a 29 años	32	29,4
30 a 50 años	77	70,6
Total	109	100,0
Estado civil	n°	%
Soltera	54	49,5
Casada	32	29,4
Conviviente	21	19,3
Viuda	2	1,8
Total	109	100,0
Ocupación	n°	%
Médico	7	6,4
Obstetra	26	23,9
Odontóloga	4	3,7
Enfermera	24	22,0
Psicóloga	6	5,5
Nutricionista	2	1,8
Técnico en enfermería	27	24,8
Auxiliar de enfermería	1	,9
Técnico de laboratorio	5	4,6
Otros	7	6,4
Total	109	100,0
Condición laboral	n°	%
Nombrada	41	37,6
Contratada	68	62,4
Total	109	100,0

En la tabla 1 se puede identificar que hay un mayor porcentaje de las mujeres dentro de 30 a 50 años representando un 70,6% y solo un 49,5% tuvieron de 25 a 29 años de edad.

Referente al estado civil, el 49,5% del personal de salud son solteras, el 29,4% eran casadas, un 19,3% conviven con su pareja, mientras que solo un 1,8% de las mujeres eran viudas.

En cuanto a la ocupación, se puede identificar que la mayoría del profesional de salud que se encuestó fueron técnico en enfermería, obstetras y enfermeras con un 24,8%, 23,9% y 22% respectivamente; sin embargo, puede evidenciarse que el 6,4% eran médicos, el 5,5% eran psicólogas, un 4,6 eran técnicos de laboratorio, el 3,7% eran odontólogas y únicamente el 1,8% fueron nutricionistas.

Referente a la condición laboral son más contratadas (62,4%) que nombradas (37,6%).

Tabla 2. Incidencia del síndrome premenstrual en el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024

	Síndrome premenstrual	n°	%
Presenta	SI	42	38,5
	NO	67	61,5
Total		109	100,0

En la tabla 2 se puede observar que el 38,5% de las profesionales de salud presenta síndrome premenstrual, mientras que un 61,5% no padecen de este síndrome.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral que presenta el personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec de Cajamarca, 2024

Nivel de desempeño laboral	n°	%
Muy bajo	0	0
Bajo	2	1,8
Regular	94	86,2
Alto	13	11,9
Total	109	100,0

En la tabla 3 se puede visualizar que gran parte de las encuestadas tuvo un nivel de desempeño laboral regular con un 86,2%, el 11,9% manifestó un desempeño laboral alto y únicamente el 1,8% manifestó un desempeño laboral bajo. Cabe destacar que ningún profesional de salud mostró un nivel de desempeño laboral muy bajo.

Tabla 4. Síndrome premenstrual según desempeño laboral en personal de Salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024

Desempeño laboral		Síndrome premenstrual		
		NO	SI	Total
Bajo	Recuento	1	1	2
	% del total	0,9%	0,9%	1,8%
Regular	Recuento	53	41	94
	% del total	48,6%	37,6%	86,2%
Alto	Recuento	13	0	13
	% del total	11,9%	0,0%	11,9%
Total	Recuento	67	42	109
	% del total	61,5%	38,5%	100,0%

En la tabla 4 se puede identificar que el 38,5% del personal de salud femenino que padeció de síndrome premenstrual, solo el 37,6% tuvo un desempeño laboral regular, el 0,9% presentó un desempeño laboral bajo y ninguna reportó tener un nivel alto en su trabajo. Asimismo, el 61,5% del personal de salud que no presentó síndrome premenstrual, únicamente el 48,6% de las encuestadas tuvo un desempeño regular, el 11,9% registró un desempeño laboral alto y un 0,9% reportó un nivel bajo durante su trabajo.

Tabla 5. Prueba de hipótesis síndrome premenstrual según desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,286	2	,010
Razón de verosimilitud	13,773	2	,001
Asociación lineal por lineal	8,265	1	,004
N de casos válidos	109		

En la tabla 5 se observa la prueba hipótesis de la investigación que fue determinado mediante Chi-cuadrado, donde resultó una relación significativa entre síndrome premenstrual y el desempeño laboral en la población de estudio, ya que el valor de significancia $p=0,10$ resultó menor a $0,05$.

CAPITULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome premenstrual y el desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec. El síndrome premenstrual puede afectar a mujeres de cualquier edad, aunque es más frecuente entre los 25 a 40 años, se caracteriza por una repetición cíclica de síntomas físicos, emocionales y conductuales, estos ocurren generalmente durante la segunda fase del ciclo menstrual, los cuales pueden alterar el estado de ánimo de la mujer, llegando a interferir con su vida cotidiana y laboral, sus relaciones interpersonales y la atención de los usuarios.

En el presente estudio se identificó que el 70,6% de los profesionales de la salud del área asistencial tuvieron de 30 a 50 años de edad. Este resultado difiere con lo reportado por Guamán (6), quién determinó que el 30,7% de su población de estudio tuvo una edad mayor a 20 años.

La bibliografía informa que el síndrome premenstrual puede ser más intenso y frecuente alrededor de los 30 años, esto se debe a los cambios hormonales que presenta la mujer, ya que los niveles de hormonas como el estrógeno y la progesterona tienden a fluctuar de manera más pronunciada alrededor de esa edad; estas fluctuaciones hormonales durante el ciclo menstrual pueden afectar los neurotransmisores (como la serotonina) que regulan el estado de ánimo, lo cual se asocia a los síntomas del SPM (19).

Referente al estado civil, se encontró que el 49,5% del personal de salud manifestaron ser solteras, el 29,4% eran casadas y un 19,3% convive con su pareja. Estos resultados se asemejan con los que sostienen Montú y Jofre (12), quienes reportaron que el 51 % eran solteras y solo el 11,6 % casadas.

Probablemente las mujeres solteras son más proclives a presentar este síndrome debido a estados emocionales como el temor a quedarse solas y no poder llegar a realizarse como madres sobre todo si la edad reproductiva va aumentando.

Respecto a la ocupación, se encontró que los profesionales de la salud que participaron en el estudio fueron técnicos en enfermería de un (24,8%), obstetras un (23,9%) y enfermeras con un (22%). Estos resultados difieren con lo que reportó Dávila (11), quién halló que las encuestadas en mayor proporción era internas rotativas en un 56%, seguido de las enfermeras en 14%.

Como puede verse los resultados son similares para cada grupo de trabajadores de la salud por lo que se podría inferir que el síndrome premenstrual se presenta independientemente de la actividad que realizan las mujeres.

Respecto a la condición laboral, en este estudio se halló que el 62,4% son contratadas y solo un 37,6% son nombradas. La condición de contrato por lo general genera situaciones de estrés en los individuos, pero en el caso de la mujer este estado psicológico es contraproducente por los niveles elevados de cortisol que se producen el mismo que va a incrementar el síndrome premenstrual. El autor Campagne (21) señala que el estrés puede influir en la forma en que el cuerpo responde a los cambios hormonales, agravando los síntomas premenstruales, como la irritabilidad, la fatiga y los cambios de humor.

Respecto a la incidencia del síndrome premenstrual en el personal de salud, se encontró que menos de la mitad es decir un 38,5% sufren de este trastorno menstrual.

Resultados similares fueron encontrados por Mohammad et. al. (16) quienes indicaron que un 52% de las participantes presentaron síndrome premenstrual; igualmente Guamán (6), identificó que el 52,2% de las estudiantes de la carrera de medicina padecieron de esta entidad clínica. Mientras que cifras más elevadas fueron informadas por Dávila (5), y Bhandari et. al. (18); quienes en sus trabajos de estudio mostraron que el 90% y 73,45% de sus encuestadas sufrieron de esta patología menstrual.

Existe gran variabilidad en cada país respecto a la prevalencia del síndrome premenstrual, esto podría deberse a las costumbres que tenga cada mujer, el entorno

donde vive, el lugar donde trabaja día a día y los estilos de vida que practica; también puede ser por el tipo de investigación que emplee el autor y el instrumento que selecciona al momento de recolectar la información.

De otra parte, la teoría señala que aún no existe una causa única dada la diversidad de síntomas, pero su aparición ha sido relacionada con los cambios hormonales que ocurren tras la ovulación; es decir, antes de la menstruación (déficit de progesterona y exceso de estrógenos), las modificaciones en los valores de los neurotransmisores (como la serotonina) y de las endorfinas han sido implicados en la aparición de este síndrome (21).

Referente a la tabla 3 se identificó que el 82,6% del personal de salud tuvo un desempeño laboral regular, este resultado difiere con lo que sostienen Velásquez y Vivanco (15), quienes encontraron que menos de la mitad es decir el 20,51% de los profesionales de salud de un hospital afectó de manera negativa su productividad laboral.

El desempeño laboral es uno de los aspectos fundamentales en la vida de la mujer, ya que es el lugar donde está en contacto con los usuarios y sus compañeros de trabajo; por ende, si la mujer presenta molestias premenstruales durante su jornada laboral puede generar incomodidad, alterando su estado de ánimo, actitud y comportamiento, llegando a afectar su calidad de vida; este trastorno menstrual se estaría convirtiendo en un factor influyente para el desempeño de sus actividades.

En la tabla 4 se encontró que el 38,5% del personal de salud que padeció de este trastorno menstrual manifestó un desempeño laboral regular en el 37,6%. Estos resultados coinciden con lo que informan Montú y Jofre (12), quienes reportaron que el 38,4% de la población que sufrió de síndrome premenstrual tuvo algún grado de limitación en su trabajo en un 44,6%, algo similar identificó Mohammad et. al. (15), quien indicó que el 52% de las mujeres que presentaron SPM afectó de manera negativa su desempeño laboral en un 57,1%. Mientras que Dávila (11), informó que el 90% de su población que tuvo este trastorno menstrual, reflejó un rendimiento laboral regular en un 43%.

Las bases teóricas indican que la intensidad y frecuencia en la que los síntomas premenstruales perjudican a las mujeres durante su edad reproductiva tiene un gran

impacto trascendental como; un aumento en costos médicos, ausentismo laboral, salarios perdidos, disminución en la productividad y eficacia laboral; asimismo incluye el deterioro en la calidad de vida por la carga física y psicológica, y efectos negativos en las relaciones inter e intrapersonales (14).

En la tabla 5 se llegó a determinar que existe una relación significativa entre síndrome premenstrual y desempeño laboral mediante la prueba de Chi-cuadrado, la cual arrojó un valor de significancia de $X^2 = 9.286$, con un valor de p $\text{valúe} = 0,10$. Este resultado difiere con el estudio de Velásquez y Vivanco (1), quienes manifestaron que no existe asociación entre los síntomas del síndrome premenstrual y el desempeño laboral.

A pesar de que algunos estudios no han encontrado algún grado de significancia, los resultados obtenidos en el presente estudio y la teoría demuestran que el desempeño laboral es un importante dominio de la vida de la mujer adversamente afectada por el síndrome premenstrual, manifestado en un aumento de la tasa de ausentismo laboral, mayor cantidad de días con impedimentos en el trabajo y reducción de la productividad (47).

CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos se concluye que existe una relación significativa entre síndrome premenstrual y desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec Cajamarca 2024, al encontrarse el valor de significancia p menor 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
2. La población de estudio se identificó por tener un rango de edad entre 30 a 50 años, en mayor proporción son solteras; además mayoritariamente fueron técnicos en enfermería, seguidos de obstetras y enfermeras, asimismo más de la mitad eran contratadas.
3. Se determinó que la mayor proporción del personal de salud no presentó síndrome premenstrual y menos de la mitad fueron afectadas por los síntomas de este trastorno.
4. En cuanto a la variable el desempeño laboral se identificó que un mayor porcentaje presentó un nivel de desempeño regular, seguido del nivel alto y en menor frecuencia, un desempeño laboral bajo.

RECOMENDACIONES

1. A la Microred Pachacútec Cajamarca realizar talleres y capacitaciones donde se aborde el impacto que puede producir el síndrome premenstrual en su desempeño laboral; con el objetivo de mejorar sus relaciones con sus compañeros de trabajo, disminuir el estrés debido a las molestias que puede generar este síndrome, asimismo evitar interferencias durante la atención de los usuarios.
2. A los estudiantes de la carrera de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, realicen más investigaciones acerca de los efectos que puede generar el síndrome premenstrual en los diferentes ambientes donde la mujer se desarrolla, ampliándose a otros escenarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia. Síndrome Premenstrual. [citado 09 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://bibliotecavirtual.sego.es/uploads/app/1297/elements/file/file1681395687.pdf>
2. Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos. Síndrome premenstrual. Oficina de salud para la mujer. 2022. [09 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://espanol.womenshealth.gov/menstrual-cycle/premenstrual-syndrome>
3. Akin Ö, Erbil N. Investigación sobre conductas de afrontamiento y síndrome premenstrual en estudiantes universitarias. 2023; 1(28):1-11.
4. Daşıkan Z. Trastornos premenstruales en mujeres jóvenes turcas: según los criterios del DSM-IV y el DSM-V utilizando la herramienta de detección de síntomas premenstruales. 2021;57(2):481-487.
5. Babapour F, Elyasi F, Shahhosseini Z, Hosseini M. Prevalencia del síndrome premenstrual moderado-severo y del trastorno disfórico premenstrual y los factores relacionados en estudiantes de secundaria: un estudio transversal. 2023;43(2):249-54
6. Guamán J. Frecuencia del Síndrome Premenstrual y Trastorno Disfórico Premenstrual en estudiantes de primero y segundo ciclo de la carrera de Medicina de la Universidad de Cuenca, Cuenca 2023. Tesis de pregrado. Ecuador. 2023. [citado el 03 setiembre del 2024]. Disponible en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/44245/1/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>
7. Ferrer M. Epidemiología de la salud menstrual en la universidad Jaime I. Tesis de pregrado. España. 2023 [citado el 09 febrero del 2024]. Disponible en: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203062/TFG_2023_Ferrer_Honrubia_Miriam.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Palacios D, Calagua A. Factores relacionados al síndrome premenstrual en enfermeras de un Hospital Público de Lima Sur, 2020. Tesis de pregrado. Perú. 2022 [citado el 5 mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1734/Tesis%20-%20Palacios%20Huachaca%2C%20Diana%20%20Calagua%20Cueva%2C%20Anthony.pdf?sequence=14&isAllowed=y>

9. Pantigoso, D. et al. Frecuencia de la sintomatología del síndrome de ovario poliquístico y el síndrome premenstrual, relacionado con el estrés académico en estudiantes de medicina de una Universidad Privada del Perú. Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma. 2023; 23 (3). Disponible en:
<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/5586/9458?inline=1>
10. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. 2020; 20 (1): 123-132.
11. Dávila J. Repercusiones del síndrome premenstrual en el ámbito laboral en mujeres de 25 a 35 años. Tesis pregrado. Guayaquil. 2021 [citado el 08 febrero del 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/62379/1/CD%20815-%20YAR%20CO%20N%20DOR%20JORGE%20JEFFERSON.pdf>
12. Montú S, Jofre M. Síndrome premenstrual. Prevalencia y formas de presentación. Revista FASGO. 2023; 9(1): 43-49
13. Costa M, Santa C. Factores relacionados al trastorno disfórico premenstrual en mujeres atendidas en el Centro de Salud Independencia en el primer trimestre del año 2023-Arequipa, Perú. Tesis de pregrado. Arequipa. 2023. [citado el 9 de enero del 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12466/70.2847.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Velásquez L, Vivanco J. Asociación entre síntomas del síndrome premenstrual, autopercepción emocional y productividad laboral en el personal de salud, administrativo y de apoyo en dos hospitales de segundo nivel de la ciudad de Quito. Ecuador; 2019. Tesis pregrado. Ecuador. 2019. [citado el 09 febrero del 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17895/Vel%c3%a1squez%20%26%20Vivanco%2c%202019%2022-05-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Mohammad R, Abdulaziz Eid, Khalid A. Prevalencia del Síndrome Premenstrual y su Influencia en el Desempeño Laboral de Enfermeras. 2021; 13(07): 9-15
16. Bhandari S, Dwa Y, Maharjan M, Maskey S, Thakur M, Sharma S. Síndrome premenstrual entre estudiantes de medicina de una facultad de medicina: un estudio descriptivo transversal. 2023; 61 (260), 347-350.

17. Rubio M. Programa de educación para la salud dirigido a adolescentes: Menstruación y Síndrome Premenstrual. Tesis pregrado. España. 2021. [citado el 02 de abril del 2023]. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/112708/files/TAZ-TFG-2022-536.pdf>
18. Toaquiza Y, Chasillacta F. Uso de terapias alternativas y complementarias en el síndrome premenstrual. Salud, Ciencia y Tecnología. 2023; 3(594).
19. Gutiérrez M. Como afecta psicológicamente síndrome premenstrual a algunas mujeres. 2023. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.mariapsicologamadrid.com/blog/2023/6/27/como-afecta-psicologicamente-el-sindrome-premenstrual-a-algunas-mujeres>
20. López M. Síndrome premenstrual Tratamiento fitoterapéutico. 2004; 23(11): 92-95
21. Campagne D, Campagne G. Nuevos parámetros clínicos del síndrome premenstrual. Elsevier. Progresos de obstetricia y ginecología. 2006;28(9): 493-511.
22. Casamayor L. Síndrome de tensión premenstrual. Tesis pregrado. España. 2020 [citado el 09 de abril del 2023]. Disponible en: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143706/TG_Lidia_CasamayordelN%20ogal_Sindrome_de_tension_premenstrual.pdf;jsessionid=FA8A9304BAB3F1197%2077B4FBEB46F5EA4?sequence=1
23. Firman G. Criterios Diagnóstico para Síndrome Premenstrual (SPM). Medicalcriteria. [citado el 09 de abril del 2023]. Disponible: <https://medicalcriteria.com/web/es/premenstrual-syndrome/>
24. Watson J. Introducción al dolor. Manual MSD. 2022. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es/hogar/enfermedades-cerebrales-medulares-y-nerviosas/dolor/introducci%C3%B3n-al-dolor>Jordana C. Síndrome de Tensión Premenstrual. 2019; 17(0): 1-10.
25. Wasserman M. Fatiga. Manual MSD. 2023. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es/hogar/searchresults?query=fatiga>
26. Clínica San Pablo Surco. Distensión abdominal o vientre hinchado: ¿cómo tratarlo? 2022. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.sanpablo.com.pe/distension-abdominal/>
27. Equipo de Cuidados Paliativos Pediátricos y Hospitalización a Domicilio UGC Pediatría. Hospital Materno-Infantil. 2021. [citado 20 de setiembre del 2024].

- Disponible en: <https://www.pedpal.es/site/wp-content/uploads/2022/05/IRRITABILIDAD.pdf>
28. Guía de práctica clínica de los trastornos depresivos. Servicio Murciano Salud. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://consaludmental.org/publicaciones/GPCtrastornosdepresivos.pdf>
 29. Gual A. Falta de concentración, ¿qué puede provocarla? TOPDOCTORS. 2023. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/falta-de-concentracion-que-puede-provocarla>
 30. Más por ti. Cambios en el apetito y peso en la depresión. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://masporti.com.pe/cambios-en-el-apetito-y-peso-en-la-depresion/>
 31. Instituto del sueño. Transtornos del ritmo sueño-vigilia. [citado 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.iis.es/transtornos-del-ritmo-sueno-vigilia/>
 32. Jordana C. Síndrome premenstrual. 2019; 17(0):1-10.
 33. Ginecología y obstetricia. Síndrome Premenstrual. Salud sabia. [citado el 12 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.saludsavia.com/contenidos-salud/enfermedades/sindrome-premenstrual>.
 34. Unidad de la mujer. Síndrome premenstrual: síntomas, causas y tratamiento. [citado el 12 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.unidaddelamujer.es/sindrome-premenstrual-sintomas-causas-y-tratamiento/>
 35. Martínez A, Salazar A, Zaragoza A, Silva I. Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*. 2023; 5(5).
 36. Queipo B, Useche M. El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *RCS*. 2002; 8(3): 486-496.
 37. Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Silva G. Desempeño laboral: revisión literaria. *Commercium Plus*. 2023; 1(5).
 38. Hernández P, González E, Trujillo P. Guía para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba. Comisión Nacional del Servicio Civil Bogotá. [citado el 10 de abril del 2023]. Disponible en: [https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/8634/12116-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%3A%20a\)%20Primera%20fase%3A,\(Calificaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral\).](https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/8634/12116-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%3A%20a)%20Primera%20fase%3A,(Calificaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral).)

39. Idalberto C. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9no. ed. México: McGraw-Hil; 2009. [citado el 11 de abril del 2023] Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
40. Team Asana. Evaluación del desempeño laboral paso a paso. [citado el 16 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/performance-evaluation-template>
41. Aicad Business School. Orientación a resultados: ¿Cómo te ayudará en tu proyecto? [citado 21 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa>
42. Alveiro C. Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. Revista Científica "Visión de Futuro". 2009; 11(1). [citado 21 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/357935472005.pdf>
43. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. 2021; 51: 54-74. [citado 21 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
44. Iturralde J. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010. Tesis pregrado. Ecuador. 2011 [citado el 21 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
45. Factorial. Indicadores de evaluación del desempeño: características y ejemplos. 2024. [citado el 21 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/evaluacion-desempeno-indicadores/>
46. MedlinePlus información de salud para salud. Dolor Menstrual. [citado el 11 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/periodpain.html>
47. Cobo B. El ciclo menstrual en el ámbito laboral. Ginevitex. [citado el 12 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://ginevitex.com/el-ciclo-menstrual-en-el-ambito-laboral/>
48. Espina N, Fuenzalida A, Urrutia M. Relación entre rendimiento laboral y síndrome premenstrual. Rev Chil Obstet Ginecol 2005; 70(2): 113-118.

49. Harriet P. Abordando el impacto del Trastorno Disfórico Premenstrual (TDPM) en la productividad laboral y el bienestar femenino. Revista Fortuna Negocios Finanzas. 3 de mayo del 2024. [citado el 13 abril del 2023]. Disponible en: <https://revistafortuna.com.mx/2024/05/13/abordando-el-impacto-del-trastorno-disforico-premenstrual-tdpm-en-la-productividad-laboral-y-el-bienestar-femenino/>
50. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ava edición. México: Mc Graw Hill; 2014 [citado el 30 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
51. Perú información general del país. [citado el 30 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.gsma.com/latinamerica/wp-content/uploads/2013/10/PERU-INFO-ESP.pdf>
52. Caracterización del departamento de Cajamarca. [citado el 30 de junio del 2023]. Disponible en: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/Cajamarca-Characterizacion.pdf>
53. Camacho D. Adaptación y validación de la Escala de Síndrome Premenstrual en estudiantes universitarias de Lima. Tesis pregrado. Lima. 2020. [citado el 11 de abril del 2023]. Disponible en: https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/653600/Camacho_MD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
54. Consa G. Ficha Técnica Desempeño. 15 de julio del 2021. [citado el 14 de abril del 2023] Disponible en: <https://es.scribd.com/document/517298761/Ficha-Tecnica-Desempeno>.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE OBSTETRICIA



SÍNDROME PREMENSTRUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE LA MICRORED PACHACÚTEC CAJAMARCA, 2024

En esta oportunidad estoy desarrollando un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome premenstrual y desempeño laboral en personal de salud asistencial de la Microred Pachacútec. Cajamarca, 2024. Por ello solicito su participación en el llenado del siguiente cuestionario, asegurándole que son confiables y serán empleadas solo para investigación.

I. DATOS GENERALES

Marque con un aspa (X) las siguientes preguntas según corresponda.

1. Edad: () 25 a 29 años () 30 a 50 años
2. Estado civil: () Soltera () Casada () Conviviente
 () Viuda () Separada () Divorciada
3. Ocupación: () Médico () Obstetra () Odontóloga
 () Enfermera () Psicóloga () Nutricionista
 () Técnico en enfermería () Laboratorista
 () Químico farmacéutico () Técnico de Laboratorio
 () Otros
4. Condición laboral: () Nombrada () Contratada

II. ESCALA DE SÍNDROME PREMENSTRUAL de (Gençdoğan)

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere adecuada; de acuerdo a los síntomas que ha presentado **una semana antes o durante la menstruación.**

PREGUNTAS	Nunca	Rara vez	Algunas Veces	Usualmente	Siempre
	1	2	3	4	5
Síntomas Físicos					
1. Tengo dolor de cabeza					
2. Mis articulaciones me duelen					
3. Mis músculos me duelen					
4. Me canso muy rápido.					
5. Me siento más cansada que nunca					
6. Me siento fatigada					
7. Mis actividades diarias me están cansando					
8. Me siento muy cansada					
9. Mi deseo de dormir se incrementa					
10. Mis senos se hinchan					
11. Mis senos están sensibles al mínimo roce					
Síntomas Emocionales					
12. Tengo miedo de que cosas malas me ocurran					
13. Tengo miedos que no puedo entender					
14. Tengo miedo como de alguien que le asustan desde atrás					
15. Mi corazón late más rápido que nunca					
16. Quiero respirar profunda					
17. Tengo sensibilidad a los sonidos					
18. Pienso como si todo me fuera mal					
19. Me vuelvo pesimista					
20. Me siento frustrada					
21. Me considero que no merezco nada					
22. Nada me gusta					
23. No quiero ver a nadie					
24. Tengo ganas de llorar					
25. Todo me pasa a mí.					
26. Me siento triste					
27. Mis relaciones se distorsionan con la gente a mi alrededor					
28. Muestro una reacción extrema al menor evento					
29. Tengo dificultades para controlar mi cólera					
30. Me siento muy ansiosa					
31. Me siento muy tensa					
32. Me distraigo fácilmente					
33. Tengo dificultad para focalizar mi atención					
34. No puedo pensar apropiadamente					
35. Me pierdo en mis pensamientos					
Síntomas Conductuales					
36. Tiendo a comer más					
37. Mi apetito es mayor					

38. Quiero comer especialmente harinas y dulces					
39. Me despierto cansada en la mañana					
40. Mi sueño no es continuo					
41. Tengo dificultades para dormirme					

III. FICHA TÉCNICA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO de (Flores)

Lea cuidadosamente cada enunciado; indicar si en los **siete días previos o durante la menstruación** con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones en su ambiente laboral. Luego marque con una "X" la alternativa que mejor describa su opinión:

PREGUNTAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Orientación de resultados					
1. Termina su trabajo oportunamente					
2. Cumple con las tareas que se le encomienda					
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo					
Calidad					
4. No comete errores en el trabajo					
5. Hace uso racional de los recursos					
6. Requiere de supervisión frecuente					
7. Se muestra profesional en el trabajo					
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato					
Relaciones Interpersonales					
9. Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros					
10. Brinda una adecuada orientación a los usuarios					
11. Evita los conflictos dentro del equipo					
Iniciativa					
12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13. Se muestra asequible al cambio					
14. Se anticipa a las dificultades					
15. Tiene gran capacidad para resolver problemas					
Trabajo en equipo					
16. Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
Organización					
18. Planifica sus actividades					
19. Hace uso de indicadores					
20. Se preocupa por alcanzar las metas					

ANEXO 2: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SOLICITA: autorización para realizar trabajo de investigación en personal de salud asistencia de la Microred Pachacútec

Lic Enf, Emperatriz Chavez Guívin
Directora del Centro de Salud Pachacútec - Cajamarca

Yo, Eliana Liset Culqui Sánchez, identificada con DNI N°77920102, con domicilio en Psj Breña E-12 Barrio Bellavista, teléfono 957462572, bachiller de la Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, ante usted me presento con el debido respeto y expongo:

Que, por motivo de estar culminando la Carrera de Obstetricia y para obtener mi título Profesional de Obstetra estoy realizando el Proyecto Tesis denominado: SÍNDROME PREMENSTRUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE LA MICRORED PACHACÚTEC. CAJAMARCA, 2024. Es necesario destacar que el personal de salud que labora en la institución representa una población idónea para realizar mi estudio.


Por tal motivo, solicito a usted me autorice a realizar la presente investigación y así de esta manera tener el permiso correspondiente para encuestar al personal de salud que trabajan diariamente a la institución que usted dignamente dirige, cuyos datos obtenidos serán usados exclusivamente con fines de investigación.

Por lo expuesto:

Solicito a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Cajamarca, 20 de febrero del 2024




ELIANA L. CULQUI SANCHEZ

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE OBSTETRICIA



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Declaro libre y voluntariamente que yo,.....identificada con el DNI N°....., he sido Informado(a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. Estoy enterada que puedo participar, continuar o retirarme del estudio en el momento en el que lo considere necesario, o por alguna razón específica. Por lo anterior acepto voluntariamente ser participe en la investigación "Síndrome premenstrual y desempeño laboral en los trabajadores sanitarios de la Microred Pachacútec, Cajamarca 2024".

Fecha.....

Firma

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910	61

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,91; que indica una alta confiabilidad de la información recopilada.

NOMBRE DEL TRABAJO

SÍNDROME PREMENSTRUAL Y
DESEMPEÑO LABORAL EN
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL
DE LA MICRORED PACHACÚT

AUTOR

ELIANA LISET CULQUI SÁNCHEZ

RECUENTO DE
PALABRAS

13846 Words

RECUENTO DE CARACTERES

78952 Characters

RECUENTO DE
PÁGINAS

67 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 16, 2024 9:17 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 16, 2024 9:18 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)