

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

TÍTULO :DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE
LA SALUD DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE
LIMA - 2022

Para Optar : Título profesional de Psicólogo

Autor : Bachiller Mishti Llecllish, German Humberto
: Bachiller Celia Mayra Guarda Alviso

Asesores : Mg. Nazzia Massiel Huamán Huaranga
: Mg. Julia Esther Rios Pinto

Línea de Investigación

Institucional : Salud y Gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación: diciembre 2021 – Julio 2022

Huancayo – Perú - 2022

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico con todo mi corazón a mi familia por haberme tenido paciencia, especialmente mi madre, por su apoyo incondicional en cada proyecto que emprendí, a mi esposa por su aliento diario, desde que la conocí.

También se lo dedico a lo más importante y bello en mi vida, mi hija, quien con su infinito amor me motiva a superarme a mí mismo y ser cada día mejor para convertirme en su ejemplo de vida.

Bach. Mishti

Dedicado a quienes me permitieron ser parte de sus vidas y me regalaron lo más preciado: una infancia feliz: mis inigualables padres; también dedicado a quienes hoy me exigen mejorar como ser humano y como profesional porque soy su modelo más cercano: mis dos adorados hijos, y dedicado a quien me toma de la mano para acompañarnos y apoyarnos incondicionalmente como cómplices íntimos en la vida, mi amado esposo.

Bach. Mayra

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento es más fuerte y sincero cuando más importante ha sido el apoyo que se nos ha brindado en momentos de necesidad, por eso no caben las palabras para reconocer el aliento, la motivación y la ayuda recibida de los que están siempre a nuestro lado, nuestra familia.

Con mucha emoción, queremos agradecer a nuestros padres, por ser guías, a nuestros hijos por ser motivación y a nuestras parejas por ser soporte constante en el desarrollo de esta importante etapa. Gracias siempre.

Los autores.

INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral puede modificar la salud mental de los empleados, generando problemas como estrés, ansiedad, depresión (Vargas y Flores, 2019), siendo este último identificado como un trastorno emocional constante en la vida moderna, por su parte la Organización Mundial de la Salud OMS (2017), en torno a la depresión, ha señalado que es uno de los problemas de salud con más prevalencia a nivel mundial, y que se caracteriza por sentimientos de tristeza, afectación de la autoestima, pérdida de interés en las actividades, disminución de la energía vital, pérdida del apetito, pérdida del interés sexual, problemas de concentración, entre otros, y que dependiendo del grado de padecimiento, puede llegar a ser incapacitante o presentar ideas suicidas.

Estos síntomas sin duda representan un serio problema de salud pública, ya que se van a presentar en las personas en algún momento de sus vidas, con todas las consecuencias que este acarrea, a nivel personal, familiar, social y laboral. Más aún si tenemos en cuenta algunas causas externas que podrían incentivar los problemas de salud mental, por ejemplo, las exigencias laborales acorde al ritmo con el que nos desenvolvemos en el día a día, y el nuevo escenario a nivel mundial en el que nos hemos visto inmerso todas las personas, la pandemia del covid- 19, cuya aparición a demandado cambios sustanciales en la forma y estilo de trabajo en distintos ámbitos, uno de ellos, el del sector salud, que juega un papel fundamental en el afrontamiento de esta situación de emergencia sanitaria con la que estamos aprendiendo a convivir.

Teniendo en cuenta la importancia vital que el desempeño laboral de los profesionales de salud significa para la sociedad, se hace necesario conocer el estado de la salud mental de nuestros profesionales, ya que los síntomas de la depresión por

sus características pueden generar ausentismo laboral, depresión inmunológica, errores en la toma de decisiones, motivación disminuida, etc. (MINSA, 2020)

Es por este motivo, que en este trabajo de investigación el objetivo es buscar la relación entre la depresión y el desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de lima-2022, apoyándonos en la metodología de carácter científico – cuantitativo, de tipo básico, nivel relacional y diseño correlacional.

Finalmente, presentamos este trabajo de investigación dividido de la siguiente manera:

CAPÍTULO I, donde se hizo el análisis exhaustivo de la problemática acerca de las variables donde se hizo hincapié en la cifras estadísticas y las consecuencias que generan dentro de la población de trabajadores; CAPÍTULO II , se sustentaron las bases teóricas de cada variable y también se nombraron los trabajos previos ; en el CAPÍTULO III , hicimos la formulación de las hipótesis, tanto general como específicos, las mismas que mantienen relación con nuestros objetivos ; en el CAPÍTULO IV se mencionó los procesos que involucran a la metodología donde se detalló los pasos que se realizaron para la concepción de este estudio y finalmente tenemos a la última rama que es el CAPÍTULO V donde se presentaron tanto resultados estadísticos descriptivos como inferenciales ; también podemos encontrar la discusión de resultados, así como las conclusiones y recomendaciones para después encontrar las referencias bibliográficas seguidas de los anexos que evidencian el desarrollo de la presente investigación.

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
CONTENIDO	vi
Contenido de tablas.....	viii
Contenido de figuras	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Delimitación del Problema	3
1.3 Formulación del Problema.....	4
1.3.1 Problema General	4
1.3.2 Problemas Específicos.....	5
1.4 Justificación	5
1.4.1 Social	5
1.4.2. Teórica	6
1.4.3 Metodológica	6
1.5 Objetivos.....	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivos Específicos	6
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases teóricas o científicas	14
2.3 Marco conceptual.....	23
 CAPITULO III: HIPÓTESIS	
3.1 Hipótesis General	28
3.2 Hipótesis específica.....	31
3.3 Variables	29
 CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	
4.1 Método de investigación.....	31
4.2 Tipo de investigación	31
4.3. Nivel de investigación.....	32
4.4. Diseño de la investigación	32

4.5	Población y muestra	33
4.6.1	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
CAPITULO V: RESULTADOS.		
	RESULTADOS	41
5.1	Descripción de resultados	41
5.2	Contrastación de hipótesis	51
	Contrastación de hipótesis	52
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
	CONCLUSIONES	62
	RECOMENDACIONES.....	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
	Anexos	71
Tabla-1	Matriz de consistencia	72
Tabla-2	Matriz de operacionalización de variables	75
Tabla-3	Matriz de Operacionalización del instrumento	77
1.	Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	82
2.	MODELO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO ¡Error! Marcador no definido.	

Contenido de tablas

Tabla 1	41
Tabla 2	43
Tabla 3	44
Tabla 4	45
Tabla 5	47
Tabla 6	48
Tabla 7	50
Tabla 5	52
Tabla 6	54
Tabla 7	55

Contenido de figuras

Figura 1	42
Figura 2	43
Figura 3	44
Figura 4	46
Figura 5	47
Figura 6	49
Figura 7	50

RESUMEN

La finalidad de este trabajo fue determinar la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022, por lo cual se establecieron hipótesis donde determina o no, una relación existente entre las dos variables. La metodología corresponde al tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental transversal; conforme al grupo de trabajo se solicitó la participación de 110 trabajadores. Finalmente, los resultados descriptivos arrojan que de manera general existe un 60.0% de la muestra quienes presentan un desempeño laboral alto, en cuanto a depresión 67,3% de evaluados presentan una depresión leve, por otro lado, en la estadística inferencial se aplicó el estadígrafo de Pearson donde obtuvo un puntaje de ($p = 0,661 > 0,05$) esto quiere decir que no existe una relación entre la depresión y desempeño laboral. Se concluye que la comprobación de la hipótesis nula (H_0), la cual señala que no existe una relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Palabras clave. Depresión, desempeño laboral, somático, cognitivo, personal de la salud.

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between depression and job performance in health professionals of the emergency service of a Hospital in Lima - 2022, for which hypotheses were established where it determines or not, an existing relationship between the two variables. The methodology corresponds to the basic type, relational level, transversal non-experimental design; According to the working group, the participation of 110 workers was requested. At the end of the investigation, the descriptive results are that in general there is 60.0% of the sample who consider 67.3% and the other 60.0% consider that they have a high level of job performance, on the other hand, in the Pearson was applied inferential statistics where I get a score of ($p = 0.661 > 0.05$) this means that there is no relationship between depression and job performance. It is concluded that the verification of the H0 that refers to the non-existence of a relationship between depression and work performance in health professionals of the emergency service of a Hospital in Lima - 2022.

Keywords. Depression, job performance, somatic, cognitive, health personnel.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 . Descripción de la realidad problemática

En el año 2016, la Organización Mundial de la Salud OMS, señaló que la depresión puede definirse como un trastorno mental habitual, en la que se perciben sentimientos de tristeza, pérdida de interés, disminución de la autoestima, así como cambios en la rutina de sueño o apetito, cansancio constante y problemas de concentración.

Hoy se sabe que el ambiente laboral puede afectar severamente la conducta normal de los individuos, inclinando sus capacidades humanas, productivas, llegando a limitar su productividad laboral e identificación con las metas en común (Vargas y Flores ,2019), lo cual sin duda constituye una situación de riesgo para la salud mental, al igual que enfrentar situaciones desconocidas, tal como el nuevo reto que supone para nosotros en el tema de salubridad, convivir con el virus covid19.

Desde su aparición en el año 2019, en la ciudad de Wuhan China, ha retado constantemente a la humanidad para sobrevivir a este mal, tal es así, que hemos tenido que modificar nuestras actividades de manera sustancial, desde las más cotidianas, hasta las más complejas como el campo laboral, cuyo éxito depende mucho de las capacidades humanas. El 11 de marzo del 2020, la OMS declara de forma oficial la pandemia por coronavirus, al observarse un registro de 118 000 casos positivos en 114 países y evidenciar 4 291 muertes por el virus.

Inmediatamente, la OMS (2020) descubrió que los profesionales de la salud que participaban en el tratamiento de pacientes con COVID-19, se encontraban

expuestos a desarrollar sintomatologías de ansiedad y depresión pues habían desarrollado una sensación creciente de peligro constante debido a la rapidez y facilidad con la que se propagaba el virus, el riesgo de mortalidad asociado a la enfermedad, así como el temor de llevar el contagio a su seno familiar.

En Latinoamérica se reportó el primer caso confirmado de covid-19 en Brasil, hacia fines de febrero 2019, propagándose desde allí con rapidez a los demás países vecinos. En el Perú, reportamos el primer caso de coronavirus en los primeros días de marzo del 2019, implementándose desde entonces una serie de medidas de seguridad desde el gobierno, entre las que figuraba el aislamiento social como el más importante (Minsa 2020).

Es así que a raíz de la pandemia, se detecta que la depresión afecta tanto a las personas que la padecen como a los que tratan la enfermedad covid-19 (OMS), encontrándose los siguientes datos; la depresión en la actualidad en nuestro país, cuenta con 116,932 casos registrados en el 2019, la suma de los casos superaría los 182,279 de los cuales han sido 136,107 mujeres y 46,172 varones, siendo el área de psicología el ambiente con mayor demanda, seguido del área de psiquiatría con 26,216 casos, donde sólo la ciudad de Lima cuenta con 10,463 casos registrados. (Plataforma digital única del estado peruano. , 2020)

Este panorama nos plantea una mirada con mayor atención al estado mental de los profesionales de la salud, ya que su desempeño laboral juega un papel vital en el desarrollo de la salud, en donde es importante conocer el grado de motivación con el que cuentan dichos servidores para desenvolverse con diligencia y lograr eficacia en su trabajo, pues se sabe que el ambiente laboral puede influir en la salud mental del

empleado. En ese sentido, la Dirección Regional de Salud de Lima, se ha propuesto vigilar tanto la salud física como la salud mental de los empleados contratados, nombrados, funcionarios y trabajadores en general, debido a las consecuencias que puede generar esta patología en el ámbito laboral como ausentismo laboral, baja productividad, accidentes, toma de decisiones inadecuadas, pérdida de motivación, agotamiento ocupacional, tensión y conflicto entre compañeros entre otros. (Carbajal, 2002).

En el caso del Servicio de Emergencia, el personal de la salud se caracteriza por brindar atención recuperativa y curativa en un ambiente crítico con ritmo acelerado, esta naturaleza de trabajo ejerce presión constante en el servidor, quien suele poner de manifiesto sentimientos de frustración, como resultado de situaciones con fuertes cargas emocionales a las que hacen frente en su actividad diaria. Situación que nos plantea especial atención en este trabajo de investigación, porque consideramos que la salud mental podría afectar el desempeño laboral en empleados de esta área crítica, por ello nos preguntamos ¿Cuál es la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima?

1.2 . Delimitación del Problema

1.2.1 Delimitación Espacial

Para el desarrollo del presente trabajo, contamos con la participación universal de los profesionales de la salud del servicio de emergencia que se desempeñan en las instalaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas con dirección en Av. Angamos 2520 en el Distrito de Surquillo, provincia de Lima, Región Lima.

1.2.2 Delimitación Temporal

Este presente trabajo investigativo inició en el mes de diciembre del 2021 y culminó marzo del 2022, tiempo en el cual pudimos determinar la relación entre depresión y desempeño laboral.

1.2.3 Delimitación Teórica

Para el desarrollo de nuestra investigación, recurrimos a la teoría de Depresión del psiquiatra Aarón Beck (BDI-II), quien sostiene que la depresión tiene un origen cognitivo, el cual se explica con la aparición de pensamientos distorsionados en el individuo, los mismo que tendrán un efecto negativo en la interpretación y percepción sobre sí mismo, sobre el mundo y sobre el futuro, dando lugar a un ciclo repetitivo que genera y sostiene los síntomas depresivos. En cuanto a la variable Desempeño laboral, recopilamos las referencias de la autora del instrumento Kathy Yábar Bornaz, cuando nos menciona que desempeño laboral se entiende como la cantidad y calidad de acciones que realiza una persona o un grupo de personas que desarrollan una actividad determinada. Para concluir en esta afirmación, la autora se apoyó en la teoría de la finalidad

del Dr. Edwin Locke quien sostiene que la motivación de las personas por conseguir sus objetivos está determinada en base a las metas planteadas.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima - 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel más predominante de depresión en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima-2022?
- ¿Cuál es nivel más predominante de desempeño laboral de profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima – 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima – 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

A nivel práctico, el estudio dio a conocer niveles de depresión y desempeño laboral, con la finalidad de poder implementar programas no sólo interventivos, sino, también preventivos promocionales enfocados a otorgar estrategias de afrontamiento frente a las exigencias laborales y personales con el objetivo de brindar mejores recursos que le permitirán anteponerse a las exigencias en mención.

Tuvo justificación social, ya que es de suma importancia poder contar con personal estable que contribuya a la economía del país sin altera su psiquis, tratando así una problemática real y de trascendencia social ya que el estudio brindó una visión actual mostrando el vínculo entre las dos variables y brindando una visión del efecto que podría provocar en la vida.

1.4.2. Teórica

Con esta investigación pudimos sumergirnos en nuevos conceptos, así como desarrollar conocimientos de depresión y desempeño laboral a nivel teórico, así como descubrir conceptos actualizados sobre el tema. De la misma manera, utilizamos los modelos teóricos de Aaron T. Beck y de Kathya Yábar Bornaz, para después analizar otras fuentes como investigaciones, revistas científicas y otros. Así profundizamos en teorías sobre las variables con sus dimensiones, obedeciendo a nuestro objetivo que es el de servir como guía a las personas interesadas y directivos de la institución.

1.4.3 Metodológica

Para la obtención de los resultados se hizo uso de la técnica de la encuesta e instrumentos validados y confiables como el inventario de Depresión de Beck (BDI-II) y el cuestionario de desempeño laboral, de Kathya Yábar Bornaz, que fueron evaluadas según el criterio de jueces, dando como resultado una validez de contenido acorde al contexto, necesario para examinar las variables propuestas para el estudio.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel predominante de depresión en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima- 2022
- Determinar el nivel predominante de desempeño laboral en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2022

- Determinar la relación que existe entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Lima – 2022.
- Determinar la relación que existe entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de un Hospital de Lima – 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Shajan, y Nisha (2019), en su investigación; *“Ansiedad y depresión en enfermeras que trabajan en un hospital de atención terciaria al sur de India”*. Tuvieron por objetivo encontrar la prevalencia de ansiedad y depresión entre las enfermeras que trabajan en un hospital de atención terciaria y determinar la correlación entre factores que afectan en el nivel de ansiedad y depresión. Fue un estudio descriptivo, transversal, el personal de salud fue seleccionado por muestreo aleatorio simple, se entregó un cuestionario estandarizado para recopilar datos relevantes y fue evaluado por el Hospital Anxiety and Depresión Score (HADS) y analizado utilizando el software SPSS. En los resultados, fueron 120 enfermeras. Del total 48 (40%) tenían ansiedad y 43 (35.8%) presentaron depresión. Y no existió una correlación significativa de ansiedad y depresión con varios factores que influyen en ellos.

Yáguar, (2019), durante su investigación titulada *“Estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud de primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”* determinó la relación entre las variables estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud de primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil. Para tal fin, empleo la metodología cualitativo-cuantitativo; con muestra probabilística, dividida en 116 profesionales de salud. El estudio arrojó que la mayoría de trabajadores de salud mostraban un bajo nivel de

estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), lo cual llevo a concluir en que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación importante con el desempeño profesional de los trabajadores de salud.

Lasso (2018), en su investigación *“Impacto en la relación entre el turno de trabajo (diurno o nocturno) y la depresión en los empleados de la empresa External S.A de la ciudad de Quito-Ecuador”*, la autora planteó el objetivo: Establecer si existe un impacto en la relación entre los turnos de trabajo y los estados depresivos puesto que el estudio buscó una mejora en la productividad de sus empleados ya que han ido manifestando dificultades dentro de desempeño de su trabajo. La metodología del estudio fue: Enfoque cuantitativo, para recolectar los datos se utilizó dos instrumentos psicométricos, el Inventario de la Depresión de Beck y la Escala Autoaplicada. Los resultados establecieron que el 82,93% de la muestra han manifestado algunos síntomas tales como dolencia física, cansancio, dolor de cabeza y tristeza pero que no han tenido la suficiente repercusión en sus funciones y rendimiento de sus actividades laborales

Maya (2018), en el estudio *“Factores laborales asociados a depresión en médicos residentes de especialidades médicas y quirúrgicas - México”*, la autora planteo el objetivo: Establecer la asociación de los factores laborales y depresión en residentes, el estudio fue de tipo transversal analítico con una muestra de 144 en médicos residentes, para medir los constructos se empleó la encuesta de datos demográficos y laborales y también la escala de depresión de Montgomery, la investigación llegó a las siguientes conclusiones: a) Un factor de riesgo para la presencia de depresión es la alta demanda de servicios por parte de los trabajadores en áreas de urgencia y consulta externa, b) Otro factor de riesgo para la presencia de

depresión es la duración de la jornada laboral mayor de 12 horas y menores horas diaria de sueño ya que esto influye de manera directa en el desempeño tanto laboral.

Correia et al. (2017), "*Depresión relacionada con el trabajo en personal de equipos de atención primaria en Brasil*", los autores plantearon como objetivo principal: establecer aquellos factores relacionados con el trabajo y síntomas depresivos, la metodología empleada fue: un estudio transversal, la muestra se constituyó por trabajadores de Atención Primaria de Salud en São Paulo, el cual fue determinado a través del muestreo probabilístico aleatorio. Finalmente, las conclusiones obtenidas nos indican que: a) existe una prevalencia muy alta de síntomas depresivos y de posible depresión mayor en los trabajadores de atención primaria. b) Los trabajos de gran presión se asociaban a una probabilidad de tener síntomas depresivos tres veces mayor, c) Los niveles observados de depresión relacionada con el trabajo pueden poner en peligro la sostenibilidad de los programas de atención primaria; por lo que los autores recomiendan que se fomenten estrategias para brindar asistencia a los trabajadores de atención primaria que presenten indicadores de depresión, a través de un diagnóstico e intervención psicológica.

Velásquez y Villavicencio (2017), en su trabajo "*Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) en el año 2016*". Viene hacer una investigación para poder resolverlo, observar y analizar los resultados del comportamiento de la persona, mostrando las causas como: grado de estrés, rendimiento en el trabajo, puesto o función en el centro de salud, forma de ayuda, duración laboral al día, característica del paciente internado. El final de la investigación tuvo como resultado una muestra de 167. Mostrando que los integrantes de la investigación hecha que fueron atendidos

en el centro de salud tienen principios de estrés, ya que demuestra un bajo rendimiento en sus labores. En conclusión: El estrés es un padecimiento que hoy en día las personas sufren frecuentemente en su trabajo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Fuentes, (2021) realizó la investigación titulada *“Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global covid-19 en cirujanos dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020”*, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, con metodología de tipo cuantitativo de nivel relacional, no experimental, prospectiva y transversal, la cual se aplicó a 1,796 Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno a quienes se aplicaron encuestas virtuales divididas en 4 unidades. Estas evaluaciones arrojaron que si existe relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

Neyra (2021), en la investigación *“Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima – 2021”*, la autora se planteó como propósito: Establecer las relaciones entre las variables salud mental (ansiedad, depresión, estrés) y desempeño laboral de los trabajadores de salud de una IPRESS en Lima. La metodología estableció como tipo de investigación el básico, transversal, enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – observacional, los instrumentos para medir las variables fueron: la Escala de Hamilton para medir la ansiedad y depresión y el Cuestionario de Desempeño Laboral para medir la segunda variable respectivamente, el tipo de muestreo fue el censal constituida por 60 trabajadores. Los resultados indican que: a) la depresión se relaciona significativamente y directa con el

desempeño laboral de manera moderada ya que se tiene (p -valor = 0,000) ($Rho = 0,478^{**}$) en personal de una IPRESS, b) Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de depresión y desempeño laboral.

Suárez (2020), en el trabajo de investigación *“Asociación entre la depresión y el ausentismo laboral en internos de medicina del hospital III Goyeneche de Arequipa del 2019”* se planteó como objetivo general: Identificar la asociación entre las variables depresión y ausentismo laboral en internos de medicina, la población estuvo constituida por el total de internos de Medicina, en relación a la muestra fue el censal (75 internos) criterios de inclusión y exclusión. Los resultados obtenidos son: a) Se encontró síntomas depresivos en 22.67% de casos, siendo leve 9.33%, moderados 10.67% y severos 2.67%., b) El 32% de internos de medicina del hospital III Goyeneche de Arequipa del 2019 tuvo ausentismo laboral; por lo tanto, se concluye: Se encontró una relación significativa entre la presencia y severidad de síntomas depresivos y ausentismo laboral en internos de medicina.

Quispe (2019), realizó la investigación titulada *“Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018.”*, la cual estuvo orientada a Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud, para tal fin se valió del método no experimental, Descriptivo – Correlacional, la cual se realizó 45 profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque - La Victoria, Chiclayo, para lo cual emplearon el Cuestionario de Maslach y Jackson, así como el cuestionario de Desempeño Laboral del Minsa, de donde se desprendieron los siguientes resultados; el nivel de estrés de los profesionales de salud en la dimensión Agotamiento Emocional es 77,8% bajo y 22,2 medio, en Realización personal 100% alto y en

Despersonalización 100% bajo. El nivel de desempeño laboral de los profesionales del centro de salud el bosque, en la Calidad de trabajo 82.2% es eficiente, mientras que el 22.2% es regular, en Responsabilidad, Trabajo en Equipo y compromiso institucional es 100% eficiente, por lo tanto, se concluye que existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral.

Espinoza (2018), realizó el trabajo de investigación titulado: *“Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017”*, cuyo objetivo fue descubrir la relación entre el estrés laboral y la depresión, recurriendo al estudio de tipo básico, nivel correlacional y diseño transversal, esta investigación se realizó con 85 servidores públicos nombrados administrativos de la Dirección Regional de Salud Junín - 2017 cuyo rango de edad varía entre 24 y 70 años de edad, distribuidos entre 36 varones y 49 mujeres. Se utilizó la Escala de Estrés laboral organizacional OIT-OMS (Medina, Preciado y Pando, 2007) y el inventario de depresión de Beck – II (adaptación argentina, 2007) para la recolección de datos. De este trabajo se obtuvo información de que existe una relación importante entre las variables de estrés laboral y depresión, El nivel de estrés predominante en la muestra fue bajo nivel de estrés con un porcentaje de 81.3% y el nivel predominante en la muestra es depresión mínima representado por un 81.2%. De igual manera se evidenció que un 18,7% presentan estrés laboral y un 18.8% un nivel depresión entre los niveles leve 8.2%, moderado 8.2%, y severo.2.4%.

Pisconte (2018), realizó la investigación *“Depresión y trastornos de ansiedad en internos de medicina de dos hospitales del norte del Perú – 2018”*, con el objetivo de determinar la prevalencia y factores asociados a depresión y trastornos de ansiedad presentes en internos de medicina que realizan sus prácticas clínicas en el Hospital de

Apoyo II de Sullana y en el Hospital José Cayetano Heredia III en el año 2018-2019, para recolectar los datos se utilizó el test de screening de ansiedad ASQ-15 a 84 internos de medicina, encontrándose que existe un trastorno depresivo mayor de 60% y una prevalencia de 70% para trastornos de ansiedad.

2.1.3. Locales

No se hallaron antecedentes locales, sin embargo, la falta de reporte nos indica que los antecedentes se mantienen fuera de la vista, y que hace falta más trabajos de investigación respecto al tema.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Depresión

Para el desarrollo de esta investigación, buscamos apoyo en las teorías de Beck, quien, respecto a la depresión, nos indica que existe una alteración en la percepción y el procesamiento de información, la cual constituye la pieza fundamental en el desarrollo de este padecimiento, y se centra en la teoría cognitiva para poder explicarla.

Mientras tanto, Ellis identifica a la depresión como un problema del estado de ánimo cuyo sello es la sensación de intensa tristeza experimentado por un tiempo mayor a los dos meses en donde el paciente puede presentar síntomas tanto a nivel somático como psíquico. También nos señala como características de este padecimiento, que la persona generalmente deja de sentir interés por lo quehaceres cotidianos, sienten mucho cansancio, problemas en la concentración, insomnio, culpa, anorexia o bulimia, problemas de índole sexual, e incluso llegar a ideas suicidas. (Ellis, 1990)

En tanto que Beck, encuentra la depresión como un problema de trasfondo emocional, el cual se alimenta de los esquemas mentales que distorsionan la realidad de quienes la padecen, quienes mantienen una visión negativa de sus vivencias en estado de latencia hasta que es activado durante algún evento vivenciado con una fuerte carga emocional como el estrés. Este autor, también señala que el paciente depresivo puede exponerse a situaciones de riesgo debido a estos esquemas mentales, ya que sus pensamientos derivados de sus propias cogniciones adoptadas, pueden llegar incluso a ser incapacitantes para resolver situaciones cotidianas.(Beck et al, 2018)

El Ministerio de Salud en su Guía técnica, ha señalado que las personas con depresión pueden experimentar apatía o dejar de disfrutar de actividades de las que antes apreciaban, también disminución de la energía vital, lo cual produciría cansancio extremo, incluso durante las actividades más sencillas. Estos síntomas van a afectar la calidad de vida las personas a nivel social, laboral, familiar y personal. (Ministerio de Salud, 2017)

En la neurosis: la depresión interesa al registro imaginario y a la urgencia del goce fálico. (Lacan, 2006)

En tanto que la OMS ha señalado a la depresión como trastorno mental habitual, cuyas señales son sensación de tristeza, ausencia de interés, disminución de placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, problemas del sueño o apetito, fatiga y problemas de concentración. (Organización Mundial de la Salud, 2017)

Causas de la Depresión

Como problema de salud, existen varios factores que pueden generar la depresión, además, se ha determinado que algunas personas presentan mayor probabilidad de presentar depresión que otros, en ese sentido, hay distintos motivos que tratan de explicar la predisposición. (Ministerio de Sanidad, 2017)

Herencia

Se ha determinado que la carga genética juega un papel predominante en el riesgo de presentar depresión clínica en las personas, este enunciado supone la predisposición a nivel biológico de padecerla.

Indicadores Bioquímicos:

Se ha relacionado el trastorno de depresión con el desequilibrio de los neurotransmisores a nivel cerebral encargados de regular los estados de ánimo, tales como la dopamina, serotonina, noradrenalina. Estas sustancias, son las encargadas de mantener un adecuado estado de ánimo, ya que su función es controlar la conducta, sensación de dolor, así como regular las funciones biológicas del ser humano como el sueño, apetito, sexualidad, todas importantes para la salud mental.

Situación estresante:

Algunos autores han señalado que los altos niveles de estrés pueden generar la posibilidad de desarrollar cuadros de depresión más adelante.

Estacionalidad - trastorno afectivo estacional:

Se ha observado que durante determinadas épocas del año las personas desarrollan mayor posibilidad de padecer de depresión, debido a las características

propias de cada estación del año, por ejemplo, durante los meses de invierno, debido a la reducción de horas luz, la bioquímica cerebral se ve afectada generando síntomas depresivos.

Laborales:

las razones laborales más frecuentes son:

- Acontecimiento muy importante y estresante.
- Proyecto de trabajo donde no se consigue o no se puede mantener controlado.
- Impotencia sobre los resultados de la labor que realiza,
- Problema entre compañeros de trabajo.
- Responsabilidad laboral distinta a su función.

Niveles de Depresión

En el inventario de depresión se encuentra tres niveles para poder establecer en qué grado de depresión se encuentra la persona. (Beck et al, 2018)

Leve: Hace referencia a la baja percepción de los síntomas los cuales pueden generar malestar, sin embargo, son manejables y no representan un problema en la funcionalidad familiar, social o laboral

Moderado: La intensidad de los síntomas y/o el deterioro funcional están entre los especificados para leve y grave.

Severo: Los síntomas aumentan en cantidad y en percepción, los cuales escapan al control de la persona, generando aumento del malestar, causando problemas en el desenvolvimiento social y laboral.

Teoría Cognitiva de la depresión de Beck

Para lograr comprender que es la depresión, recurriremos a la teoría cognitiva de Beck, quien nos dice que este trastorno se activa mediante esquemas mentales aprendidos durante la niñez del individuo, y se refuerzan en su vida adulta con alguna situación estresante que le lleva a creer en la solidez de estos esquemas. De esta manera, la persona interpreta lo que le sucede de una forma negativa respecto a el mismo, sobre el mundo y sobre el futuro, este mecanismo genera y sostiene la depresión. Aaron Beck, se basó en esta teoría para esquematizar el Inventario de Depresión de Beck (BDI por sus siglas en inglés) con el cual pudo detectar síntomas de este padecimiento en población adulta y adolescente de manera confiable y efectiva. (Beck et al, 2018)

Para Aarón T. Beck la depresión se explica por tres conceptos específicos:

1) Triada cognitiva formada por la visión negativa de sí mismo, la tendencia a interpretar sus experiencias de forma negativa y la visión negativa acerca del futuro.

2) Los esquemas cognitivos. Estos esquemas, relativamente estables, constituyen la base de la regularidad de las interpretaciones. Pueden haber estado inactivos durante periodos prolongados de tiempo y haber sido activados en situaciones generadoras de ansiedad.

3) Los errores en el procesamiento de la información. Errores que se presentan en el enfermo depresivo y que mantienen la creencia en los esquemas cognitivos a pesar de que la existencia de una evidencia contraria. Estos errores son: el catastrofismo; la inferencia arbitraria; la abstracción selectiva; la generalización excesiva y el pensamiento dicotómico o absolutista.

El modelo cognitivo de la depresión, considera que la principal alteración en la depresión está en el procesamiento de la información.

Durante la depresión están activados una serie de esquemas (formas de percibir la realidad que incluyen creencias y emociones) que la favorecen. Estos esquemas suelen adquirirse en la infancia, pero pueden permanecer latentes (inactivos) y activarse cuando el individuo se encuentra con situaciones estresantes similares a aquellas en que se formaron. (Beck et al, 2018)

Este tipo de pensamientos negativos son despertados durante la depresión tienen una sobresaliente importancia en el esquema mental de la persona, logrando nivelar los recuerdos de la infancia con la situación actual, debido a ello el individuo refuerza su creencia de invalidez sobre sí mismo.

Beck nos dice que existen tres factores importantes que sustentan su teoría de la triada cognitiva, estos son la visión negativa de sí mismo, del mundo y del futuro.

Respecto al tratamiento de la depresión, Aaron Beck dirigió estudios en los que consiguió resultados satisfactorios en la recuperación de este trastorno. Tal es así, que su modelo ha sido empleado en varias ocasiones, con mayor eficacia incluso que en tratamientos con medicina (Beck et al, 2018)

Este tratamiento denominado Terapia Cognitiva para la depresión, se basa en el cambio de los esquemas mentales que alimentan y sostienen el cuadro depresivo, siendo la denominada Discusión Cognitiva, la terapia más representativa y efectiva de este tratamiento. (Beck et al, 2018)

La Discusión Cognitiva se basa en un cuestionamiento de tipo socrático con el paciente, utilizando la base científico-racional, con la finalidad de ubicar las ideas de

la persona para luego confrontarlas directamente con ella, iniciando este proceso con los denominados pensamientos automáticos, que pueden ser detectados mediante la observación de sí mismos. A continuación, se realiza la discusión, con la cual se logrará identificar e interpretar cada pensamiento automático del paciente, que a su vez ayudara a ubicar las distorsiones cognitivas que alimentan su estado depresivo. De esta manera podrá identificarse los esquemas cognitivos de la persona afectada, que son de singular importancia debido a la dificultad para ser visualizados, finalizando así el tratamiento depresivo.

Depresión en el ambiente laboral

Este trastorno afecta a la gran mayoría de personas, siendo sus cifras muy reveladoras, por ejemplo, se ha descubierto que la padecen el 20% de la población de sexo femenino, y el 10% de sexo masculino, y de acuerdo a estos datos, se infiere que, de cada 20 personas adultas, al menos una se verá afectada por la depresión durante alguna etapa de su vida. (Ministerio de Sanidad, 2017)

De acuerdo a las investigaciones realizadas, se determinó que, en promedio, el 15% y el 30% de trabajadores son susceptibles a padecer algún problema de salud mental en su centro de labores. Esta condición genera sentimientos de malestar, que a su vez mantienen relación con problemas de ausentismo laboral, bajo desempeño, así como accidentes en el centro de labores, en contraparte, se menciona que, para el común de personas en actividad laboral, un trabajo estable con un adecuado incentivo económico puede generar sentimientos de tranquilidad, alejando la posibilidad de generar depresión. (Ministerio de Sanidad, 2017)

2.2.2. Desempeño Laboral

De acuerdo a Yábar, el desempeño laboral configura como la capacidad en el desarrollo de sus actividades laborales de una persona o equipo de trabajo en dos niveles, cuantitativo y cualitativo, en base a la cual puede identificarse a individuos eficaces y eficientes.

Mientras tanto, Chiavenato (2017), vincula la satisfacción laboral con la consecución de metas dentro de la institución, al mismo tiempo identifica la afectación en el desarrollo de productividad de la institución como un signo de insatisfacción laboral, la cual es responsable de la disminución en la productividad institucional, ausentismo laboral y rotaciones.

Teoría del Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2011), el desempeño laboral se entiende como el interés del trabajador en conseguir los objetivos planteados por las empresas, y para lograrlo, establecerá sus propias estrategias. De esta planificación del empleado y su eficacia, depende en gran medida el éxito de las instituciones empleadoras.

Stoner (1994), sostiene que desempeño laboral es la forma en la que los individuos demuestran su rendimiento en la ejecución de sus labores dentro de una organización con el objetivo de conseguir las metas planteadas por estas, y adecuándose a las normas establecidas previamente.

Según Klingner & Nabaldian (2002) las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento. (p. 252).

Para Robbins (2004), es importante que se rete al empleado estableciéndole metas que implique un nivel de dificultad, ya que con esto se lograra que el individuo optimice su desempeño y adecue su comportamiento dentro del centro de labores.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) relacionan el éxito de las empresas con el desempeño laboral de sus empleados, ya que definen el desempeño laboral como la piedra angular de la eficacia empresarial. Por este motivo, los gerentes y empleadores someten a sus colaboradores a constantes evaluaciones para medir el grado de compromiso y desempeño, así como también a diversas actividades y capacitaciones con la finalidad de mejorar estos puntos.

Teoría de la Equidad

Expone claramente la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que le brindan en su centro de labores, que puede ser justo o injusto.

Klingner y Nabaldian (2002) señalan en su teoría que esta percepción puede ser expresada mediante la voluntad, eficacia y fidelidad con la institución, en la proporción que ellos consideren ser tratados.

Sin embargo, esta afirmación encuentra oposición cuando se plantea la posibilidad de que las percepciones del empleado pueden estar gobernadas por sus propios pensamientos o ideas subjetivas al respecto. Pero no debe perderse de vista la imparcialidad y el buen trato, de los empleadores, ya que constituyen la base de un adecuado ambiente laboral, como lo son igualmente una apropiada comunicación entre los empleadores y trabajadores. Los autores mencionan dos aspectos muy importantes en la percepción de equidad; el balance del rendimiento laboral y una devolución en base a este desempeño en comparación con sus otros compañeros.

Teoría de las Expectativas

Esta teoría explica que cuando un empleado experimenta satisfacción en torno a su trabajo, tendrá repercusiones positivas en su desenvolvimiento laboral en comparación con otros empleados. Para apoyar esta afirmación, exponen tres importantes puntos:

- a). La respuesta que el empleado imagina conseguir cuando realiza un trabajo.
- b). El sistema de recompensas o sanciones como resultado de una evaluación sobre las metas del empleado.
- c). El grado de relevancia que le brinda el trabajador.

Este planteamiento permite comprender algunas de las conductas de la población trabajadora, ya que dentro del plano laboral suelen generar expectativas también.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Depresión

La Organización Mundial de la Salud define a la depresión como un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración.

Beck (2018) señala que la depresión puede entenderse desde tres conceptos; como síntoma, que podría indicar la presencia de otro trastorno; como síndrome porque agruparía otros procesos que conllevan tristeza, culpa, minusvalía, fatiga, etc;

y como enfermedad, porque el origen biológico da pase a catalogarlo en una etiología, pronóstico, desarrollo, tratamiento, etc.

Estos tres conceptos de la depresión, han llevado a dividirlos en tres grupos de estados afectivos dentro de los estudios epidemiológicos; para iniciar están los síntomas depresivos, que son experimentados comúnmente por la población en general; depresiones unipolares, que a su vez abarcan el tipo endógeno y neurótico; y los trastornos bipolares.

Por sus características, la depresión genera malestar clínicamente significativo y afecta negativamente el funcionamiento familiar, social y laboral. Este cuadro esta desligado de algún efecto farmacológico o algún tipo de enfermedad, y el grado de afectación se mide en base a la cantidad de síntomas exhibidos, así como cuan incapacitante resulta en el desarrollo normal de la persona afectada. (Ministerio de Sanidad, 2017)

Dimensiones de la Depresión

Somática – Afectiva, entendida como un conjunto de síntomas físicos y biológicos que se hacen evidentes en el individuo durante el proceso de depresión, estos pueden ser, dolor articular o en cualquier parte del cuerpo, migrañas, pérdida de cabello, acné, melasma, etc. Mientras tanto, la dimensión afectiva agrupa los acontecimientos a nivel de emociones que se generan en la mente del individuo y que son expresados a través de la conducta emocional, sentimiento y pasión en el indicador (Brenlla & Rodriguez, 2018)

Psicológica – Cognitiva, forma de sentir, pensar y comportarse de un individuo o un grupo, vinculado a este, mientras que entendemos por cognición al

mecanismo mental por el cual procesamos diversos tipos de información ya sea por medio del sentido o experiencia que es el indicador. (Brenlla & Rodriguez, 2018)

2.3.2. Desempeño Laboral

A diario, las instituciones y directivos buscan asegurar a las personas con mejores aptitudes y capacidad para desarrollar un determinado tipo de labor, dentro de su institución. Para conseguirlo, se valen de recursos como la entrevista laboral, evaluaciones y otras herramientas.

Chiavenato, I. es claro cuando menciona que el éxito de las empresas e instituciones dependen en gran medida del desenvolvimiento laboral de las personas, el cual debe ser constante y optimo, ya que el ritmo vertiginoso de hoy en día, quita tiempo para tomar medidas correctivas que enderecen el rumbo del desempeño cuando estas empiezan a fallar.

Mientras tanto, Robbins, S. y Judge, T., encuentran que existe una relación entre el estado de felicidad del trabajador y su nivel de producción, explicando que, a mayor estado de felicidad, más productivo será el empleado.

Esta afirmación encuentra su oposición en otros autores, quienes se muestran escépticos ante tal relación, sin embargo, los datos registrados han demostrado que, dentro de un centro laboral, los empleados con mayor rango de eficiencia son coincidentemente, los que experimentan mayor grado de satisfacción.

Dimensiones de desempeño laboral

Satisfacción laboral

La teoría alude a la respuesta de cada trabajador hacia sus labores, la cual puede ser positiva, si la persona experimenta un alto grado de satisfacción frente a su trabajo, o puede tener una respuesta negativa cuando la persona encuentra insatisfactorio su trabajo (Robbins & Coulter, 2010, pág. 35)

Por su parte, otra teoría menciona que la percepción de satisfacción o insatisfacción laboral con la consecuente actitud hacia su centro de trabajo por parte del empleado, se debe únicamente a la creciente relevancia que los investigadores le otorgan a la satisfacción. (Robbins & Judge, 2013, pág. 45)

Compensaciones y beneficios

Sotomayor en el año 2017 destaco la importancia de la equidad al momento de aplicar recompensas o sanciones entre los trabajadores, mencionando que este debe ser absolutamente claro y transparente, para no dejar espacio al sentimiento de injusticia, de esa manera es posible asegurar la satisfacción laboral entre los empleados.

Trabajo en equipo

Las personas que integran los equipos de trabajo deben de estar predisuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, a valorar y aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias opiniones a pesar de las trabas que se encuentre por parte del resto de componentes del grupo.

Comunicación

Es esencial para el funcionamiento interno de las empresas porque integran las funciones gerenciales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

H0: No existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

H1: Existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

H01: El nivel moderado de depresión no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

He1: El nivel moderado de depresión es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

H02: El nivel medio de desempeño laboral no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

He2: El nivel medio de desempeño laboral es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

H03: No existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022

He3: Existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

H04: No existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

He4: Existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

3.3. Variables

V1. Depresión

V2. Desempeño Laboral

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
Depresión	De acuerdo a la OMS, la depresión se entiende como un trastorno mental de cuadro repetitivo, en donde predomina el sentimiento de tristeza, pérdida de interés o placer, así como sentimientos de culpa, falta de autoestima, trastornos del sueño y/o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración .2	Para medir los niveles de depresión, empleamos el inventario de depresión de Beck BDI-II, y para obtener los resultados, se hará la sumatoria de los puntajes.	Somática – Afectiva	1,4,10,11,12,13,15,16,17,18,19,20,21	cualitativa	Ordinal
		Mínima = 0- 22 Leve = 23-34 Moderado = 35- 46 Severa = 47-58	Psicológica – cognitiva	2,3,5,6,7,8,9,14		
Desempeño laboral	Chiavenato (2011), el desempeño laboral se entiende como el interés del trabajador en conseguir los objetivos planteados por las empresas, y para lograrlo, establecerá sus propias estrategias	El desempeño laboral se medirá a través del modelo de desempeño laboral de kathya Yábar Bornaz, desarrollando la sumatoria de los ítems para conseguir los puntajes de la evaluación. Bajo = 0-47 Medio =48-73 Alto = 74- mas	Satisfacción laboral	1,2,3,4,5	Cualitativa	Ordinal
			Compensación y beneficios	6,7,8,9,10		
			Trabajo en equipo	11,12,13,14,15		
			Comunicación.	16,17,18,19,20		
			Funciones esenciales.	21,22,23,24,25		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

De acuerdo a Hernández (2014), entendemos que, durante el uso del método general, debemos trabajar con el método científico, con el cual debemos tener rigor en emplear los procedimientos que obedecen a operaciones y normas lógicas planteadas para lograr obtener el objetivo establecido.

En cuanto al método específico se hizo uso del método hipotético deductivo, en donde observamos el fenómeno y planteamos posibles hipótesis, luego analizamos la relación y características de depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Lima – 2022.

La información obtenida se trasladó a las tablas y usamos una estadística descriptiva al realizar el análisis. (Hernandez et al, 2014)

El presente estudio seguirá un enfoque cuantitativo, porque de acuerdo a la teoría, buscamos porque pretendió referir situaciones, fenómenos tal y como se presentan al mismo tiempo que nos preocupamos por lograr niveles óptimos de los estándares en validez y confiabilidad, con el deseo de implementar las opciones de ayuda en el tema expuesto. (Hernandez et al, 2014)

4.2 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, ya que nuestra intención es contribuir con estudios posteriores que contengan las mismas variables de depresión y desempeño laboral.

Ya que este tipo de estudio ha consistido en averiguar o indagar novedosos campos de estudio, tomando en cuenta el objetivo de investigar la realidad presente, dirigido a revelar principios y leyes. (Hernandez et al, 2014)

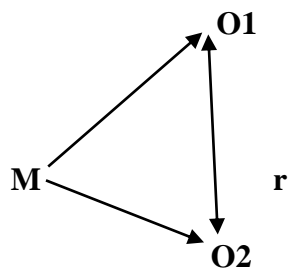
4.3. Nivel de investigación

Este estudio de investigación ha correspondido a nivel relacional, que según lo plantea Supo (2012), señala este tipo de estudio no corresponden a estudios de causa y efecto. Entre ellas se pretendió demostrar una dependencia probabilística entre eventos (p. 2). En este sentido, la investigación planteada tiene como finalidad determinar la relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2022

4.4. Diseño de la investigación

Este trabajo tomo el diseño no experimental, ya que se mantuvo la originalidad de las variables de estudios, manteniendo la categoría transaccional transversal, porque lo datos fueron conseguidos en un solo momento, y se buscó poder detallar las variables para estudiar teniendo como propósito describir variables y analizar su comportamiento durante una correlación entre ambas durante una situación específica. (Hernandez et al, 2014)

Esquema relación **simple**



Dónde:

O1 = Depresión

O2 = Desempeño Laboral

r = Relación entre Depresión y desempeño laboral

M = 110 profesionales de la salud de servicio de emergencia de un Hospital de Lima - 2022.

4.5 Población y muestra

Población

La población del presente estudio de investigación estuvo constituida de 110 profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima – 2022.

la población se refiere: a un conjunto de casos con determinadas concordancias y respectivas especificaciones. (Hernandez et al, 2014)

Muestra y muestreo

Se trabajó con 110 trabajadores de salud pertenecientes al servicio de emergencia, por lo cual no se utilizó ninguna fórmula. El siguiente grupo seleccionado para la presente investigación, utilizó el muestreo censal, habiendo trabajado con el 100% de la población. (Hernández ,2014.)

Criterios inclusión

- Personal que acepten participar en la investigación, llenando el consentimiento informado
- Trabajadores de salud que pertenezcan al INEN, en el servicio de emergencia.
- Personal que participen el día de la aplicación de los instrumentos.
- Personal con acceso a internet y conocimiento en el manejo de dispositivos electrónicos.

Criterios Exclusión

- Personal que no acepten participar en la investigación, y no llenen el consentimiento informado
- Profesionales de salud que no pertenezcan al INEN al área de emergencia.
- Personal que no participen el día de la aplicación de los instrumentos.
- Personal que no tengan acceso a internet y no tengan conocimiento en el manejo de dispositivos electrónicos.

4.6.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.2. Técnica

Debido a la practicidad y eficacia para obtener datos confiables, utilizamos la encuesta como técnica de recolección de información, ya que también tiene un uso bastante difundido en investigaciones de este tipo con resultados bastante positivos (Hernandez et al, 2014)

En el momento de aplicar los instrumentos, por motivo de la emergencia sanitaria declarada a través del DS. N° 044 – 2020 – PCM, se ha tenido en cuenta lo determinando en la Norma, bajo el contexto se tomó en cuenta las actividades siguientes:

- Solicitud dirigida al director del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, adjuntando resolución de aprobación de proyecto para poder acceder a la muestra.
- Digitalización de los instrumentos a través de Google Formularios, para ser enviados al personal de salud por medio del link y su posterior resolución de forma virtual.

- Coordinación con el personal de salud, para acceder a través de Google Meet, donde se expuso los objetivos del estudio y se dio los instructivos para el llenado del Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II) y el Cuestionario de Desempeño laboral. Con la finalidad de garantizar el resultado, se hizo seguimiento a cada personal a través de mensajes de WhatsApp, así mismo se les conminó a ingresar sus datos y firmar el consentimiento informado para garantizar su intervención.

Se consideró instrumentos a los medios materiales que se emplearon dentro de un estudio para recoger y almacenar información. (Valderrama, 2013)

Para el desarrollo de la investigación utilizamos el cuestionario titulado Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II).

Inventario de depresión de Beck BDI-II

Ficha Técnica

Nombre	:	Inventario de Depresión de Beck BDI-II
Autor	:	Aaron T. Beck, Robert A. Steer y Gregory K. Brown. (segunda edición).
Aplicación	:	Área clínico y educativo
Edad	:	13 años en adelante
Adaptación	:	Lic. María Elena Brenlla y Carolina M. Rodríguez
Ítems	:	21 ítems
Duración	:	10 a 15 minutos
Materiales	:	Manual y cuadernillo de preguntas

Descripción de la prueba

Este cuestionario se divide en 21 ítems, en donde cada uno tiene como propósito identificar y medir la gravedad de síntomas típicos de la depresión en la población adulta, pudiendo aplicarse desde los 17 años. Cada ítem del BDI-II está realizado respetando los criterios señalados en el DSM-IV para ayudar en el diagnóstico de los trastornos depresivos.

El BDI-II está adaptado por primera vez a la población española. El manual cuenta con abundante información psicométrica derivada de los estudios realizados con una muestra de más de 2.000 individuos con trastornos psicológicos, población general y estudiantes universitarios.

Validez

La validez del instrumento de medición estuvo a cargo de tres profesionales en psicología, expertos en el tema investigado, quienes brindaron su juicio con experiencia y son:

- Mg Oswaldo Zevallos Ipanaque (experto 1)
- Mg. Giannina Copelo Cristóbal (experto 2)
- Mg. Mauro Merma Paricahua (experto 3)

Ellos recibieron de forma oportuna el Inventario de Depresión de Beck, así como la ficha de juicio de expertos y la matriz de consistencia.

Confiabilidad:

Para confiabilidad del instrumento se hizo una prueba piloto antes de su aplicación con una de población de 30 profesionales de la salud del área de emergencia de un hospital de Lima. Se usó Alfa de Cronbach para mayor fiabilidad

hallando el índice de confiabilidad de 0,865 y de acuerdo con ello se procedió a aplicar el instrumento. Confiable excelente.

Cuestionario de desempeño laboral

Ficha Técnica

Nombre	:	Modelo de instrumento de Desempeño Laboral
Autor	:	KATHYA YABAR BORNAZ
Aplicación	:	Área Organizacional
Edad	:	18 años en adelante
Ítems	:	25 ítems
Duración	:	10 a 15 minutos
Materiales	:	Manual y cuadernillo de preguntas

Descripción de la prueba

El instrumento utilizado fue creado como una respuesta a la necesidad de medir las competencias laborales de los empleados y no solo sus capacidades. Para tal fin, se valieron de la experiencia de psicólogos con trayectoria y prestigio en el campo organizacional, así como también la asistencia de profesionales entendidos quienes brindaron la validación de este material con el juicio de expertos.

Ellos evaluaron el presente cuestionario en sus cinco dimensiones: satisfacción laboral, compensación y beneficios, trabajo en equipo, comunicación y funciones esenciales.

Debemos añadir que el cuestionario está diseñado con la escala de Likert con respuesta para cada pregunta que va desde “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo” en una escala de 5 puntos.

Validez

La validez del instrumento de medición estuvo a cargo de tres profesionales en psicología, expertos en el tema investigado, quienes brindaron su juicio con experiencia y son:

- Mg Oswaldo Zevallos Ipanaque (experto 1)
- Mg. Giannina Copelo Cristóbal (experto 2)
- Mg. Mauro Merma Paricahua (experto 3)

Ellos recibieron de forma oportuna el Inventario de Depresión de Beck, así como la ficha de juicio de expertos y la matriz de consistencia.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con una población de 30 trabajadores de la salud donde se obtuvo una concordancia de acuerdo al valor de Alpha de Cronbach, para mayor fiabilidad hallando el índice de 0,946 y de acuerdo con ello se procedió a aplicar el instrumento. confiable excelente.

Para el resultado se obtuvo una concordancia de acuerdo al valor del Alpha de Cronbach se consideró aceptable poder usar este instrumento para el presente trabajo.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para las técnicas del procesamiento y análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva, referida a la obtención, organización, presentación y descripción del conjunto de información con el objetivo de facilitar el uso, apoyado de tablas, medidas numéricas y gráficas. (Hernandez et al, 2014)

También se usó la estadística inferencial, referida a los métodos y procesamiento que a través de la inducción determinará las propiedades de la población estadística. (Hernandez et al, 2014)

A continuación, se especifican los métodos estadísticos en planificación para lograr comprobar la hipótesis, se hizo de la prueba de normalidad para determinar el comportamiento de la variable, posterior a esto se hizo uso del estadígrafo estadístico de Pearson, acorde al resultado de la prueba de normalidad. Se procesó la información y datos en un inicio en Excel luego se trabajó con el programa SPSS Vs. 26 ya que este programa nos brinda distintas herramientas para poder llegar a la hipótesis planteada.

4.8 Ética de la investigación

Se respetó el código de Núremberg, que ha sido traducido y adaptado por Mainetti (1989), que refiere sobre experimentos en seres humanos, merito al ser el primer documento que plantea de forma explícita de una solicitud de consentimiento informado, como la expresión de autonomía del paciente.

Con especial interes de cumplir los aspectos eticos de la presente investigacion, tendremos en cuenta los lineamientos tecnicos que nos brinda la Universidad Peruana Los Andes en el Reglamento General de Investigacion, articulos 27 y 28, en la cual nos insta a ejecutar los estudios pertinentes y originales que guarden coherencia con la linea de estudio institucional.

Asi mismo, para asegurar la validez, fiabilidad y credibilidad de nuestras fuentes procederemos con severidad cientifica, comprometendonos a aceptar la responsabilidad de este presente estudio en este trabajo de investigacion.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los criterios eticos, se elaborara un documento de consentimiento informado para los participantes, con el cual se garantizara la confidencia y anonimato de los profesionales de la salud implicados en

el estudio, al cabo del cual, los resultados serán reportados de forma abierta completa y pertinente a la sociedad científica.

También señalamos que la información vertida por los profesionales de la salud obtenidas en este trabajo, será tratada con cautela y no se usará para lucrar en ninguna forma, dándose cumplimiento a la norma institucional, nacional e internacional que reglan el estudio. Igualmente, a fin de resguardar la integridad de la investigación en la Universidad Peruana Los Andes, estaremos atentos a evidenciar las incidencias que se presenten, así como las faltas deontológicas durante la publicación científica, evitando cualquier subvención de estudios que se aleje de la visión y misión de la UPLA.

Al finalizar nuestro trabajo de investigación, seremos estrictos en el cumplimiento del reglamento de propiedad intelectual, cuando este sea publicado

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En este apéndice, se expondrán los resultados siguiendo esta nominación: en primer lugar, la relación entre la variable depresión y desempeño laboral, luego explicaremos cada variable; igualmente las dimensiones de depresión. También se observarán los resultados de la contratación de hipótesis, empezando por la hipótesis general para después dar pase a las hipótesis específicas, las que podrán visualizarse de acuerdo al mismo orden en que se formularon al inicio.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Tabla 1

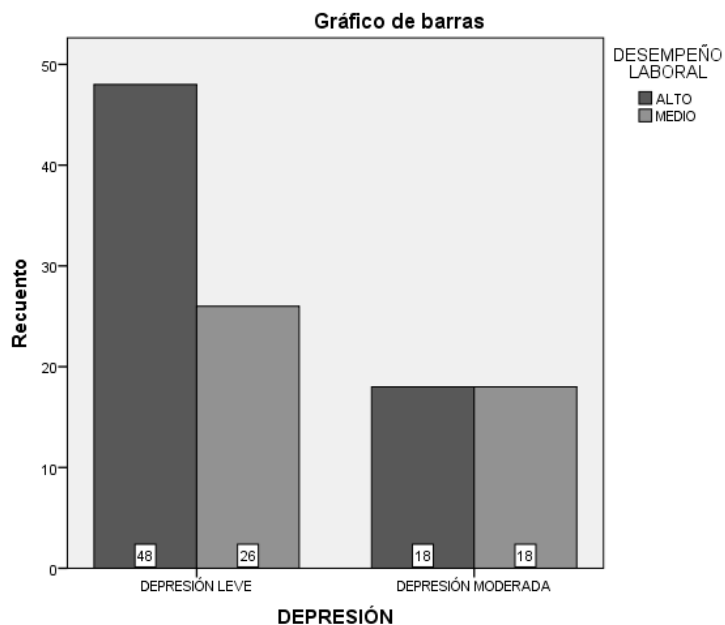
Nivel entre depresión y Desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			
			ALTO	MEDIO	Total
DEPRESIÓN	LEVE	Recuento	48	26	74
		% del total	43,6%	23,6%	67,3%
	MODERADA	Recuento	18	18	36
		% del total	16,4%	16,4%	32,7%
Total		Recuento	66	44	110
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Nota: Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Figura 1

Nivel de depresión y Desempeño laboral



Nota: Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

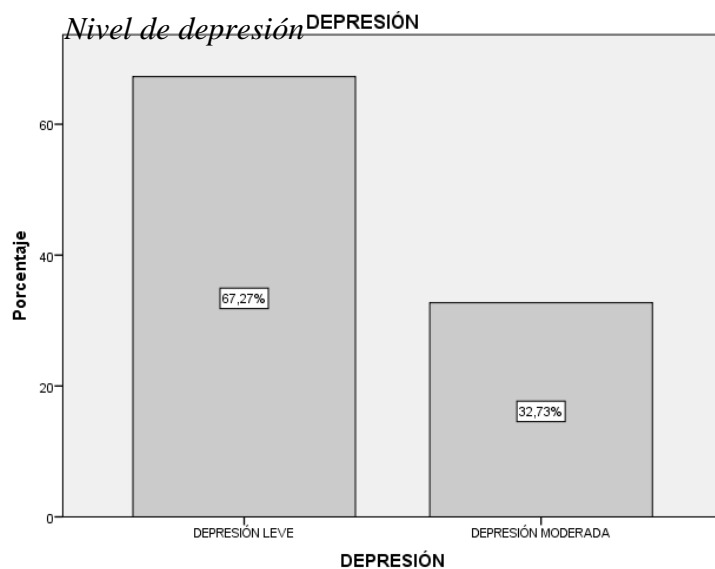
Interpretación:

En la 1 y figura 1, se puede evidenciar que, en relación a los profesionales evaluados, 48 (43.6%) presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral alto, y 26 (23.6%) evaluados presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral medio; también se puede evidenciar que, 18 (16.4%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral alto mientras que 18 (16.4%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral medio.

Tabla 2*Nivel de depresión*

NIVELES DE DEPRESIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
LEVE	74	67,3
MODERADA	36	32,7
Total	110	100,0

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima
– 2022.

Figura 2

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima
– 2022.

Interpretación:

En la tabla 2 y figura 2 puede evidenciar que, en relación a los profesionales de salud evaluados, 74 trabajadores con un (67.3%) presentan un nivel de depresión leve

esto quiere decir que estos trabajadores aparentar no tener dificultades en el estado anímico sin embargo existen indicadores con aislamiento, nerviosismo, falta de concentración, pensamiento de desvalorización, que nos señalaría que tiene una afectación patológica en su estado anímico, y 36 profesionales de salud que representan el 32.7%) presentan un nivel de depresión moderado, estos trabajadores presentan agotamiento físico, ideas suicidas, trastornos de alimentación, insomnio, pensamiento irracionales y falta de recursos emocionales

Tabla 3

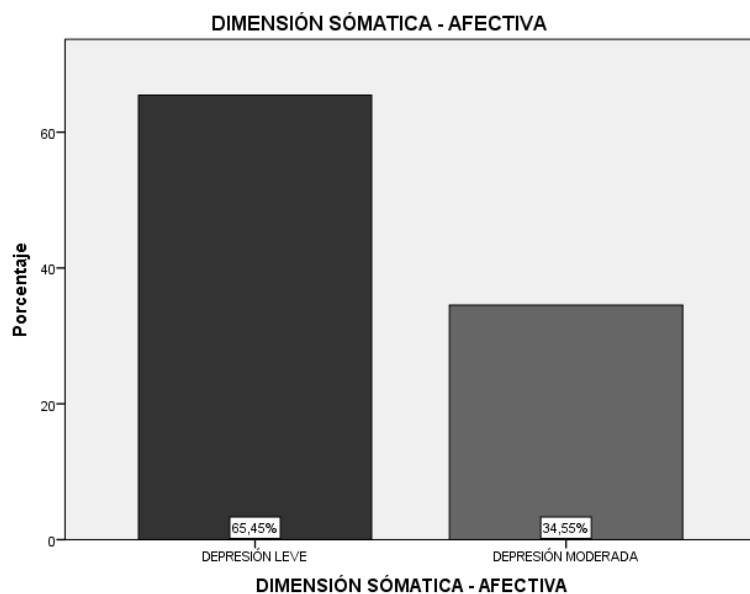
Nivel de Dimensión Somática - Afectiva

Dimensión Somática - Afectiva		
	Frecuencia	Porcentaje
LEVE	72	65,5
MODERADA	38	35,5
Total	110	100,0

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Figura 3

Nivel de Dimensión Somática - Afectiva



Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3, se puede evidenciar que la prevalencia de depresión *Somática - Afectiva* en profesionales de la salud del servicio de emergencia, en 72 trabajadores evaluados equivale el 65.5% muestran una depresión leve, esto quiere decir que esta población presenta trastornos de la alimentación, dolor de cabeza, insomnio, mientras que 38 evaluados profesionales evaluados equivale al 35.5% que muestran una depresión moderada, con dolor de cabeza crónico y de mayor intensidad, afectando trastorno en el sueño, así como cambio en ingesta de alimentos.

Tabla 4*Nivel de Dimensión psicológica cognitiva*

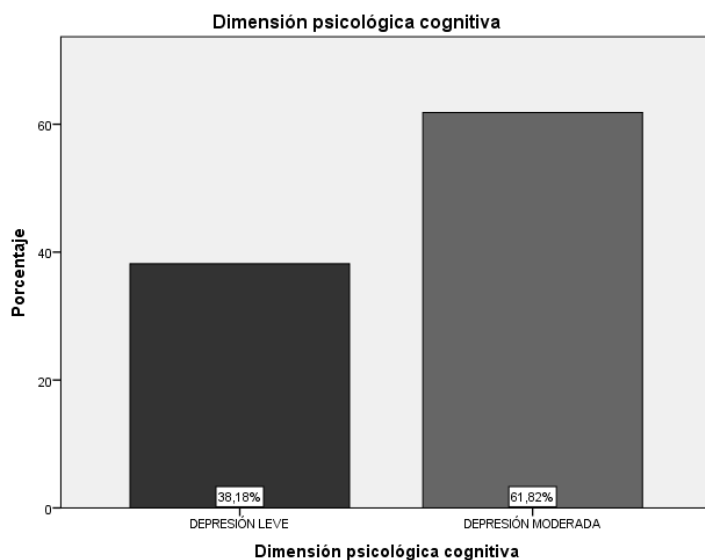
Dimensión psicológica cognitiva		
	Frecuencia	Porcentaje
LEVE	42	38,2
MODERADA	68	61,8
Total	110	100,0

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima

– 2022.

Figura 4

Nivel de Dimensión psicológica cognitiva



Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

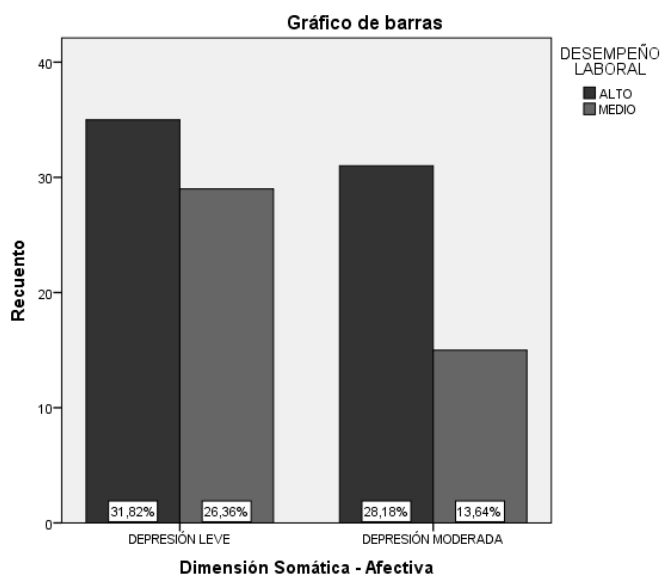
Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se puede evidenciar que la prevalencia de depresión es la dimensión Psicológica –cognitiva en profesionales de la salud del servicio de emergencia, 68 trabajadores evaluados equivalen al 61.8% quiere decir que muestran un nivel de depresión moderada presentando pensamientos distorsionados, falta de esperanza en el futuro, sobre cuando se refiere a su estabilidad laboral en la institución durante los siguientes años también presentan ideas negativas sobre su propio desempeño, mientras que el 44 trabajadores de salud evaluados equivale a 38.2% que muestran una depresión leve, quiere decir que los trabajadores de salud presentan ideas negativas sobre de sí mismo, sobre el mundo y el futuro pero estos pensamientos de corta duración y pueden ser controlados.

Tabla 5*Relación entre Dimensión Somática - Afectiva y Desempeño laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL		
			ALTO	MEDIO	Total
Dimensión Somática - Afectiva	LEVE	Recuento	35	29	64
		% del total	31,8%	26,4%	58,2%
	MODERADA	Recuento	31	15	46
		% del total	28,2%	13,6%	41,8%
Total		Recuento	66	44	110
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Figura 5*Relación entre Dimensión Somática - Afectiva y Desempeño laboral*

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, se puede evidenciar que, en relación a los profesionales evaluados, 35 (31.8%) presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral alto, y 29 (26.4%) evaluados presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral medio; también se puede evidenciar que, 31 (28.2%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral alto mientras que 15 (13.6%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral medio.

Tabla 6

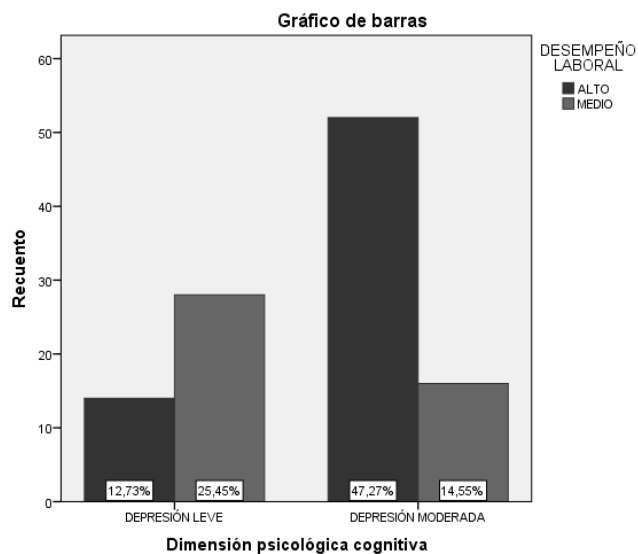
Relación entre Dimensión psicológica cognitiva y Desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			
			ALTO	MEDIO	Total
Dimensión psicológica cognitiva	DEPRESIÓN LEVE	Recuento	14	28	42
		% del total	12,7%	25,5%	38,2%
	DEPRESIÓN MODERADA	Recuento	52	16	68
		% del total	47,3%	14,5%	61,8%
Total		Recuento	66	44	110
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Figura 6

Relación entre Dimensión psicológica cognitiva y Desempeño laboral



Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

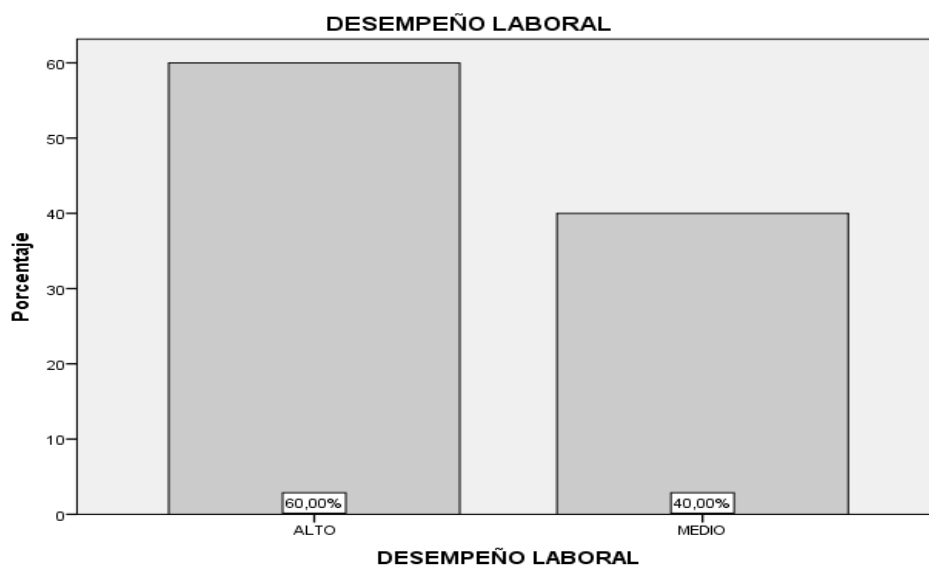
Interpretación:

En tabla 6 y figura 6, se puede evidenciar que, en relación a los profesionales evaluados, 14 (12.7%) presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral alto, y 28 (25.5%) evaluados presentan un nivel de depresión leve y un desempeño laboral medio; también se puede evidenciar que, 52 (47.3%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral alto mientras que 16 (14.5%) evaluados presentan una depresión moderada y un desempeño laboral medio.

Tabla 7*Nivel de desempeño laboral*

NIVELES DE DESEMPEÑO LABORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	44	40,0
ALTO	66	60,0
Total	110	100,0

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Figura 7*Nivel de desempeño laboral*

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 se puede evidenciar que la prevalencia de desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia, el 60.0% que equivale a 66 trabajadores de salud muestran un desempeño laboral alto; esto significa que este trabajador tiene un buen desempeño productivo, muestra eficiencia en su trabajo, se encuentra motivado frente a las actividades asignadas. Por otro lado, el 40% que equivale a 44 trabajadores muestran un desempeño laboral medio, ello significa que cumple satisfactoriamente su trabajo, pero solo realizan lo que le corresponde no muestra mayor compromiso por brindar mayores metas o resultados, así mismo estos trabajadores cumplen sólo con las funciones que se le asignan ya que muestran disconformes con su situación laboral frente a los trabajadores con beneficios laborales.

5.2 Contrastación de hipótesis

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DEPRESIÓN	,134	110	,140	,969	110	,449
DESEMPEÑO LABORAL	,174	110	,013	,904	110	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

La estadística inferencial se realiza bajo el estadígrafo Pearson ya que la significancia es mayor que 0.05, al considerarse un comportamiento normal de las variables, corresponde realizar la comprobación de hipótesis según el estadígrafo mencionado anteriormente.

Contrastación de hipótesis

Contrastación de Hipótesis general

H0: No existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

H1: Existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Tabla 8

Relación entre depresión y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL
DEPRESIÓN	Correlación de Pearson	,079
	Sig. (bilateral)	,661
	N	110

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Según los resultados evidenciados en la tabla 1, según la prueba de correlación de Pearson la significancia es **P=0.661** son mayores al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, se demuestra cuantitativamente que no existe relación entre las variables de estudio. Lo que indica que al incrementarse la depresión en el personal de salud no influenciaría en el desempeño que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

a) Nivel de significancia

0,05.

b) Estadígrafo de prueba

Pearson, por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

c) Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna si $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula si $p > 0,05$

d) Lectura del P valor

$P_v = 0,661$

e) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,661$ entonces $0,661 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística

Se concluye que, no existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Contrastación de Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H01: No existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022

He1: Existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Tabla 9*Relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN AFECTIVA	Correlación de Pearson	,078
	Sig. (bilateral)	,665
	N	110

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Según los resultados evidenciados en la tabla 5, según la prueba de correlación de Pearson la significancia es **P=0.665** son mayores al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, se demuestra cuantitativamente que no existe relación entre las variables de estudio. Lo que indica que al incrementarse la depresión en el personal de salud no influenciaría en el desempeño que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

a) Nivel de significancia

0,05.

b) Estadígrafo de prueba

Pearson, por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

c) Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna si $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula si $p > 0,05$

d) Lectura del P valor

$P_v = 0,665$

e) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,665$ entonces $0,665 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística

Se concluye que, no existe relación entre dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022

Hipótesis específica 2

H02: No existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

He2: Existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Tabla 10

Relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA	Correlación de Pearson	,081
	Sig. (bilateral)	,654
	N	110

Nota. Evaluación de los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Según los resultados evidenciados en la tabla 6, según la prueba de correlación de Pearson la significancia es **P=0.654** son mayores al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$, es decir, se demuestra cuantitativamente que no existe relación entre las variables de estudio. Lo que indica que al incrementarse la depresión en el personal de salud no influenciaría en el desempeño que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

a) Nivel de significancia

0,05.

b) Estadígrafo de prueba

Pearson, por tener variables cualitativas y escala de medición ordinal.

c) Criterio de decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna si $p < 0,05$

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula si $p > 0,05$

d) Lectura del P valor

$P_v = 0,654$

e) Decisión estadística

Puesto que $p = 0,654$ entonces $0,654 > 0,05$, en consecuencia, se acepta la

hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística

Se concluye que, no existe relación entre dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se dará a conocer los resultados y análisis de la investigación, el cual ha sido contrastadas con otras investigaciones en contextos similares.

El relación al objetivo general, determinar la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022, se utilizó la correlación de Pearson entre las variables de estudio para la respectiva contrastación de hipótesis, los resultados obtenidos evidencian una correlación $r: 0.079$ con un nivel de significancia mayor al 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que, no existe relación entre depresión y desempeño laboral en la muestras estudiada.

Estos resultados se contradicen con lo mencionado por Neyra (2021) en su estudio “*Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima*”, ya que la autora concluye afirmando que la depresión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de manera moderada en el personal de salud de una IPRESS - 2021 puesto que se tiene un (p -valor = 0,000) y una ($Rho = 0,478^{**}$); estos resultado del estudio inciden en generar ambientes favorables para el trabajador fomentando una comunicación sin jerarquías basados en respeto y empatía para evitar la presencia de indicadores depresivos en los mismo, pues el trabajador debe sentirse motivado, capaz de lograr emprender un crecimiento profesional.

En relación al objetivo específico 1, Determinar el nivel predominante de depresión en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima- 2022; los resultados obtenidos fueron: 74 trabajadores que representan el (67.3%) presentan un nivel de depresión leve por lo que aparentan no tener dificultades

en el estado anímico sin embargo existen indicadores con aislamiento, nerviosismo, falta de concentración entre otros, 36 profesionales de salud que representan el (32.7%) tienen un nivel de depresión moderado, manifestando agotamiento físico, ideas suicidas, trastornos de alimentación, insomnio, etc.; por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que el nivel moderado de depresión no es predominante en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

Estos resultados tienen similitud a lo planteado por Espinoza (2018) en su estudio *“Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017”*, el estudio indicó que el nivel predominante de depresión en los servidores públicos es mínima representado por un 81.2%, con una depresión moderada el 8.2%, y finalmente un nivel severo; se evidenciando que el nivel predominante de depresión en los servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín es leve; por lo que la mayoría de servidores públicos presentan indicadores de estado de ánimo irritable, trastorno de sueño, cambios alimenticios (mayor o menor apetito), falta de energía y desvalorización.

También concuerda con nuestros resultados, Neyra (2021), en su tesis *“Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima – 2021”*, la autora llegó a la conclusión que, el nivel predominante de depresión es el nivel bajo a un 100% en personal de salud de una IPRESS privada Lima – 2021, por lo tanto, se infiere que los indicadores presentados se dan de manera aislada y que pueden aun disminuir para lograr la estabilidad y salud mental adecuado del personal de salud

En relación al objetivo específico 2, Determinar el nivel predominante de desempeño laboral en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima- 2022; de ello los resultados obtenidos en la muestra, mostraron que, el 60.0% que equivale a 66 trabajadores de salud tienen un desempeño laboral alto; esto significa que el trabajador es productivo y eficiente en su trabajo, mientras que el 40% que equivale a 44 trabajadores tienen un desempeño laboral medio, ello significa que cumple con funciones, pero solo realizan lo que corresponde y se les asignan pues suelen estar disconformes con su situación laboral en relación a sus compañeros de trabajo y sus beneficios laborales; por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que el nivel medio de desempeño laboral no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

A estos resultados, se asemejan lo mencionado por Quispe (2019) en la investigación *“Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018.”*, donde los resultados obtenidos evidencian los niveles de desempeño laboral: 82.2% es eficiente, mientras que el 22.2% es regular, por lo tanto se concluye que en su estudio que el nivel de desempeño laboral de los profesionales del centro de salud El Bosque, La Victoria - Chiclayo, es eficiente con un 82.2%. presentando buena productividad, cumplimiento con su trabajo y posibles actividades adicionales que se le solicite, mostrando agrado y satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados obtenidos se contraponen a lo mencionado por Neyra (2021) en su investigación *“Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima – 2021”*, la autora concluyó en su investigación

concluye que: el nivel predominante de desempeño laboral es el nivel medio con un 95% en personal de salud de una IPRESS privada Lima – 2021, lo que hace referencia a que estos trabajadores podrían ser fácilmente cambiables para un buen o inadecuado desempeño por encontrarse en la línea media, por lo tanto habría que poner énfasis que fomentar estímulos correctos para un mejor y optimo desempeño laboral.

En relación al objetivo específico 3, Determinar la relación que existe entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital de Lima – 2022. según la prueba de correlación de Pearson, los resultados obtenidos nos indican que: la significancia del p valor es $P=0.665$ el cual es mayor al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$ y $r_s = ,078$, por lo tanto, se concluye: que no existe relación entre la dimensión somática afectiva y la variable desempeño laboral; lo que se entiende que si un trabajador presenta indicadores somáticos afectivos, estos no han generar repercusiones ni positivo ni negativo en relación a su desempeño laboral y viceversa.

Los resultados obtenidos coinciden con los mencionado por Lasso (2018) en el estudio *“Impacto en la relación entre el turno de trabajo (diurno o nocturno) y la depresión en los empleados de la empresa External S.A de la ciudad de Quito-Ecuador”*, la autora concluye mencionando que entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral no existe una asociación pues el 82,93% de la muestra han manifestado algunos síntomas tales como dolencia física, cansancio, dolor de cabeza y tristeza pero que no han tenido la suficiente repercusión en sus funciones y rendimiento de sus actividades laborales

En relación al objetivo específico 4, Determinar la relación que existe entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de un Hospital de Lima – 2022. según la prueba de correlación de Pearson, los resultados obtenidos nos indican que: la significancia del p valor es $P=0.654$ el cual es mayor al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$ y $r_s = ,081$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, finalmente , se concluye: que no existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y la variable desempeño laboral; lo que se entiende si un trabajador tiene dificultades a nivel psicológico-cognitivo, esta no guardaría ninguna relación ni positiva ni negativa con el desempeño laboral.

A ello, los resultados se contraponen con lo mencionad por Maya (2018) en el estudio *“Factores laborales asociados a depresión en médicos residentes de especialidades médicas y quirúrgicas - México”*, en su investigación concluye afirmando que la forma en la que un trabajador de salud piensa de sí mismo y de lo de demás, así como la forma en la que actúa basado a sus experiencias negativas repercute en el rendimiento laboral; por lo que el autor sugiere realizar supervisiones periódicas de cada 6 a 12 meses para mejorar su calidad de vida, la cual se ve reflejada en su desempeño laboral. La autora también indica que un factor de riesgo para la presencia de depresión es: a) la alta demanda de servicios por parte de los trabajadores en áreas de urgencia y consulta externa, b) Otro factor de riesgo para la presencia de depresión es la duración de la jornada laboral mayor de 12 horas y menores horas diaria de sueño ya que esto influye de manera directa en el desempeño tanto laboral

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Este trabajo de investigación permitió comprobar la teoría de depresión de Beck, respecto a los esquemas mentales y su influencia en la salud mental del personal de salud, así mismo con la teoría de desempeño laboral de Chiavenato, quien señala que el desempeño laboral es la calidad y cantidad en cumplimiento de actividades de su centro de trabajo, sin embargo, se concluyó en que no existe relación entre estas dos variables.
- 2.- El nivel leve de depresión de los profesionales de la salud es de 67.3%, siendo éste predominante en relación a la muestra, lo cual nos indica que los evaluados presentan síntomas leves de depresión como fatiga, sentimientos de inutilidad o de culpa excesiva entre otros.
3. En cuanto a desempeño laboral, la muestra arrojó un nivel alto con 60% de prevalencia, lo cual nos indica que los trabajadores de salud tienen una actitud positiva hacia su centro de trabajo y hacia sus actividades dentro de él.
4. En el objetivo general, encontramos que no existe correlación entre ambas variables, ya que la correlación de Pearson entre las variables de estudio evidencia una correlación $r: 0.079$ con un nivel de significancia mayor al 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que, no existe relación entre depresión y desempeño laboral en la muestra estudiada.
5. Respecto al primer objetivo de la investigación, descubrimos que (67.3%) presentan un nivel de depresión leve con indicadores como aislamiento, nerviosismo, falta de concentración entre otros, así mismo, 36 profesionales de salud que

representan el (32.7%) tienen un nivel de depresión moderado , manifestando agotamiento físico , ideas suicidas , trastornos de alimentación, insomnio, etc.; por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que el nivel moderado de depresión no es predominante en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

6. En el segundo objetivo específico encontramos que el 60.0% de trabajadores de salud tienen un desempeño laboral alto; es decir, son productivos y eficientes en su trabajo, mientras que el 40% de trabajadores arrojan un desempeño laboral medio, que quiere decir que cumplen con sus funciones, pero se limitan a lo que corresponde; por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, concluyendo que el nivel medio de desempeño laboral no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.

7. En relación al tercer objetivo específico de la investigación, nuestros resultados mostraron que la significancia del p valor es $P=0.665$ el cual es mayor al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$ y $r_s = ,078$, por lo tanto, se concluye: que no existe relación entre la dimensión somática afectiva y la variable desempeño laboral; entendiendo que si un trabajador presenta indicadores somáticos afectivos estos no van a generar repercusiones positivas ni negativas en relación a su desempeño laboral y viceversa.

8. Finalmente, en el cuarto objetivo específico de la investigación, descubrimos que, según la prueba de correlación de Pearson, la significancia del p valor es $P=0.654$ el cual es mayor al valor estándar de significancia $\alpha = 0,05$ y $r_s = ,081$, entonces rechazamos la hipótesis alterna y se aceptamos la hipótesis nula, para finalmente concluir en que no existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y la

variable desempeño laboral; es decir, que, si un trabajador tiene dificultades a nivel psicológico-cognitivo, esta no guardaría ninguna relación positiva o negativa con el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Promover la publicación de los resultados hallados en el estudio dentro de las revistas científicas indizadas, como también la difusión de los resultados a través de congresos, seminarios u otros talleres, de forma tal que se haga visible y concientice a la comunidad científica.
2. Fortalecer la salud mental del profesional de salud, a través de programas terapéuticos dirigidos en prevenir y cuidar la salud mental en el profesional de la salud.
3. Fortalecer las habilidades de afrontamiento para hacerle frente a las distintas situaciones vivenciadas en el Centro de labores del profesional de salud, en el Contexto del COVID 19, a través de talleres y reuniones virtuales o presenciales.
4. Realizar actividades virtuales de integración con los profesionales de la salud a fin de mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros del servicio, lo que les permitirá fortalecer sus competencias laborales y ayudará a desempeñarse mejor en sus actividades.
5. El Ministerio de Salud, debe monitorear el cumplimiento de la política del cuidado de la salud mental del profesional de la salud, con participaciones activas de otros profesionales especializados en el tema, ya que descuidar este aspecto podría generar interferencias significativas en el desarrollo de las políticas de salud, así como mantener el problema del deterioro de la salud mental en nuestros profesionales de la salud.

6. Recomendamos usar el presente trabajo de investigación para desarrollar futuras investigaciones y ampliar la bibliografía referente al tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck et al. (2018). *Terapia cognitiva de la depresión*. Obtenido de Biblioteca de Psicología: Desclee de brower S.A:
https://www.srmcursos.com/archivos/arch_5847338ec8c7c.pdf
- Brenlla, M., & Rodriguez, C. (2018). *Inventario de Depresión de Beck (BDI) – II. Buenos Aires –Argentina*. Obtenido de Editorial Paidós. :
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carbajal, C. (2002). *Trastornos postraumáticos; aspectos clínicos*. Obtenido de Scielo. : shorturl.at/hvMZA.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Obtenido de International Thomson Editores, México.
- Correia da Silva, A. T., Lopes, C. D. S., Susser, E., & Menezes, P. R. (2017). *Depresión relacionada con el trabajo en personal de equipos de atención primaria en Brasil*. Rev Panam Salud Publica; 41, nov. 2017.
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/34367>
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58609/Rodas_S_KM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dirección General de Salud de las Personas. (2008). *Guías de práctica clínica en Salud Mental y Psiquiatría*. Obtenido de Lima: Minsa:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ellis, A. (1990). *Manual de Terapia Racional Emotiva*. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4795796&pid=S2145-4892201100020000400016&lng=pt
- Espinoza, E. (2018). *Estrés laboral y depresión en servidores públicos nombrados de la Dirección Regional de Salud Junín – 2017*. Obtenido de

- Fuentes, J. (2021). *“Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global covid-19 en cirujanos dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020”*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García et al. (2017). *Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México”*.
- Harasemiuc, & Díaz. (2017). *Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión*.
- Hernandez et al. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta ed.* Recuperado el 25 de Junio de 2021
- Lacan, J. (2006). *Seminario “El sinthome”*. Obtenido de Editorial Paidós: <https://www.aacademica.org/000-072/725.pdf>.
- Lasso, A. (2018). *Impacto en la relación entre el turno de trabajo (diurno o nocturno) y la depresión en los empleados de la empresa " External SA," de la ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, Quito, 2018). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2713/1/109102.pdf>
- Maya, L, K. Y. (2018). *FACTORES LABORALES ASOCIADOS A DEPRESIÓN EN MÉDICOS RESIDENTES DE ESPECIALIDADES MÉDICAS Y QUIRÚRGICAS* (Doctoral dissertation, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL). <https://www.uv.mx/favem/files/2013/01/TESIS-KARLA-YHARACED-MAYA-LOPEZ.pdf>
- Ministerio de Salud. (2017). *Depresión y sus causas*.
- Ministerio de Sanidad. (2017). *Guía de práctica clínica sobre el manejo de la depresión en el adulto* . Obtenido de España: Ministerio de la Sanidad: http://www.guiasalud.es/GPC/GPC_534_Depresion_Adulto_Avaliat_resum.pdf
- Neyra Villanueva, A. S. (2021). *Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima-2021*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73360/Neyra_VAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Depresión*. Obtenido de Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud; 2017 : <http://www.who.int/topics/depression/es/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11070/MCcoary1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pisconte. (2018). *Depresión y trastornos de ansiedad en internos de medicina de dos hospitales del norte del Perú – 2018*.

Plataforma digital única del estado peruano. . (2020). *Coronavirus en el Perú*. . Obtenido de <https://www.gob.pe/coronavirus>

Quispe , & Quispe. (2019). *Acoso laboral y su relación con la ansiedad y depresión en los colaboradores de la micro red de Mariano Melgar*. .

Quispe, Y. (2019). “*Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018*.” . Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/761/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Obtenido de México: Pearson Prentice Hall;.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. . Obtenido de México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Rodas, K. (2020). *Impacto de la pandemia por SARS - COV 2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, 2020*. . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58609/Rodas_SKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Shajan, A., & Nisha, C. (2019). “*Ansiedad y depresión en enfermeras que trabajan en un hospital de atención terciaria al sur de India*”. . Obtenido de International Journal of Advances in Medicine: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49971/Vasquez_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012*.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Obtenido de Metodología de la Investigación Científica para las Ciencias de la Salud.
- Suarez, H. L Wendy. (2020). Asociación entre la depresión y el ausentismo laboral en internos de medicina del Hospital III Goyeneche de Arequipa del 2019. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/10908>
- Tamayo, & Tamayo. (2018). *Metodologia formal de la investigacion cientifica*. Obtenido de Metodologia formal de la investigacion cientifica.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Obtenido de Lima: San Marcos.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. . Obtenido de Investig Bibl Arch Bibl e Inf. : http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16446/Fuentes_Torres_Juan_Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez Caizaluisa , F., & Villavicencio Chávez , D. (2017). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila durante el periodo de septiembre – octubre del 2016*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
- Yabar, k. (2016). *niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red la molina - cieneguilla*. obtenido de lima – Perú:

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2593/YABAR_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yaguar, S. (2019). *“Estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud de primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16446/Fuentes_Torres_Juan_Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Tabla-1 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center">DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2022</p>	PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO
	¿Cuál es la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima - 2022?	Determinar la relación que existe entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.	.H1: Existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022. H0: No existe relación entre depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.	Depresión	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN BÁSICO
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	DIMENSIONES	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO CORRELACIONAL
	¿Cuál es el nivel más predominante de depresión en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima - 2022?	Determinar el nivel predominante de depresión en los profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de lima- 2022	He1: El nivel moderado de depresión es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022. H01: El nivel moderado de depresión no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.		MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO
DE	¿Cuál es el nivel más predominante de desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de lima- 2022?	Determinar el nivel predominante de desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima – 2022			DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL-TRANSECCIONAL
DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2022	¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima - 2022?	Determinar la relación que existe entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en			POBLACIÓN 110 profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.
					MUESTRA 110 profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.
					TECNICA DE MUESTREO Censal

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de un Hospital de Lima - 2022</p>	<p>profesionales de la salud de un Hospital de Lima – 2022. Determinar la relación que existe entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de un Hospital de Lima – 2022.</p>	<p>He2: El nivel moderado de desempeño laboral es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.</p>	<p>Somática - Afectiva Psicológica – Cognitiva</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS SPSS V. 21 Microsoft Excel</p>
		<p>H02: El nivel moderado de desempeño laboral no es predominante en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.</p>		
		<p>He3: Existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.</p>		
		<p>H03: No existe relación entre la dimensión somática afectiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022</p>	<p>VARIABLE 2 Desempeño Laboral</p>	
		<p>He4: Existe relación entre la dimensión psicológica</p>	<p>DIMENSIONES</p>	

cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.	Satisfacción laboral Compensación y beneficios Trabajo en equipo Comunicación. Funciones esenciales.
H04: No existe relación entre la dimensión psicológica cognitiva y desempeño laboral en profesionales de la salud del servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022.	

Tabla-2

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
Depresión	Síndrome en el que interactúan diversas modalidades: somática, afectiva, conductual y cognitiva. Considerando que las distorsiones cognitivas en el análisis y procesamiento de la información, son la causa principal del desorden a partir del cual se desatan los componentes restantes. (Beck et al, 2018)	Se hará uso del instrumento conocido como Inventario de Depresión de Beck-II (BDI-II).	Somática – Afectiva	1,4,10,11,12,13,15,16,17,18,19,20,21	Cualitativa	Ordinal
			Psicológica – cognitiva	2,3,5,6,7,8,9,14		
Desempeño laboral	Grado de realización logrado por el personal en la obtención del objetivo de la organización en un determinado tiempo.	Se obtendrá a través del puntaje del Cuestionario de Desempeño Laboral de Kathya Yabar	Satisfacción laboral	1,2,3,4,5	Cualitativa	Ordinal
			Compensación y beneficios	6,7,8,9,10		
			Trabajo en equipo	11,12,13,14,15		

(Chiavenato, 2004)	Comunicación.	16,17,18,19,20
	Funciones esenciales.	21,22,23,24,25

Tabla-3 Matriz de Operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Reactivos	Escala Valorativa	Criterios de validez y confiabilidad	Escala de medición	Instrumento
Depresión	Somática – Afectiva	Ansiedad somática, síntomas somáticos, síntomas genitales.	1. Tristeza 4. Perdida de placer 10. Llanto 11. Agitación 12. Perdida de Interés 13. Indecisión 15. Perdida de energía 16. Cambio en los hábitos de Sueño 17. Irritabilidad 18. Cambios en el Apetito 19. Dificultad de Concentración 20. Cansancio o Fatiga 21. Perdida de Interés en el sexo	0 a 9 puntos: depresión mínima 10 a 16 puntos: depresión leve 17 a 29 puntos: depresión moderada	Para la validez del instrumento se tomó en consideración el juicio de expertos de profesionales psicólogos y trabajadora social entendidos en el tema a investigar. A quienes se les entregara. A quienes se les entregó el Inventario de Depresión de Beck, ficha de juicio de expertos y la matriz de consistencia.	Ordinal	Inventario de Depresión de Beck BDI-II
	Psicológica – cognitiva	Humor depresivo, sentimientos de culpa, suicidio, insomnio precoz, insomnio tardío, dificultades laborales, inhibición psicomotora, agitación psicomotriz, ansiedad psíquica.	2. Pesimismo 3. Fracaso 5. Sentimiento de culpa 6. Sentimiento de castigo 7. Disconformidad con Uno Mismo 8. Autocritica 9. Pensamientos o Deseos Suicidas 14. Desvalorización	30 a 63 puntos: depresión severa	La estandarización del instrumento en población mexicana fue realizada por Jurado, et al (1998); implicó la obtención de confiabilidad por consistencia interna en una muestra de 1508 adultos entre 15 y 65 años, obteniéndose un Alpha de Cronbach de .87.		
Desempeño laboral	Satisfacción laboral	Reconocimiento Remuneración	1. La Institución cumple con las	Alto Medio	La validación de los instrumentos de la	Ordinal	Cuestionario de Desempeño Laboral

Compensación y beneficios	Participación Oportunidades Medios y materiales	<p>necesidades laborales en los plazos previstos.</p> <p>2. Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.</p> <p>3. La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.</p> <p>4. Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.</p> <p>5. Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.</p>	Bajo	<p>presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos. Los expertos analizaron el instrumento de medición, lo cual consideraron aplicable y excelente.</p>
	Promoción. Recompensa. Reconocimiento. Incentivos. Ascensos.	<p>6 En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.</p> <p>7 Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.</p> <p>8 En esta Institución existe suficiente recompensa por</p>	<p>En el resultado se obtuvo una concordancia de 90% de acuerdo de los jueces. El valor del Alpha de Cronbach de 0.840 y 0.825 se consideró aceptable poder usar este instrumento para el presente trabajo</p>	

	hacer un buen trabajo
	9 Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.
	10 Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.
Relación	11 La mayoría de las veces en el área de trabajo
Participación	compartimos la información más que guardarla para nosotros.
Cooperación	12 En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.
Colaboración	13 Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.
Comunicación	14 En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.
	15 En esta Institución existe individualismo y la

Trabajo en equipo

		cooperación es pobre.
	Percepción	16 La
	Ideas	comunicación es
	Relación	adecuada en la
	Motivación	institución
	Opiniones.	17 El
		personal comunica libremente sus ideas.
		18 La
		relación entre jefes y trabajadores es adecuada.
Comunicación.		19 La
		institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas
		20 Existe
		participación y colaboración en forma conjunta entre personal y institución.
	Evaluación.	21 Existe un
	Información.	seguimiento o
	Metas	evaluación del
	Toma de decisiones	desempeño de los
	Recursos	trabajadores.
		22 Se me
Funciones esenciales.		proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.

23 Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.

24 Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.

25 La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.

AUTORIZACION



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"MEMORANDO 00012-2022-EMER-DMC-DIMED/INEN

A : BACH. GERMAN MISHTI LLECLLISH

DE : MAG. HUGO BREÑA BARNETT
Jefe del Servicio Médico De Emergencia

ASUNTO : Autorización para realizar trabajo de investigación

FECHA : Surquillo, 11 de enero de 2022

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia procedo a informar lo siguiente:

Esta jefatura da opinión favorable para la realización del trabajo de investigación con tema "Depresión y desempeño laboral en profesionales de la salud del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima - 2022". Presentado por el Bachiller en Psicología German Humberto Mishti Llecllish. El mencionado trabajo de investigación se realizará a través de entrevistas al personal por la plataforma Google Meet y Zoom.

Hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Hugo Breña - Barnett
Cirujano Oncólogo
CMP: 31156 RNE: 14341 RNM: M00516
Jefe del Servicio de Emergencia
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

HUGO BREÑA BARNETT
Jefe del Servicio Médico De Emergencia

C.c.: Archivo
(HBB/adq)



Av. Angamos Este 2520 - Surqui
Telf: 201-6500
www.inen.sld.pe
Lima - Perú

1.-INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Apellidos y Nombres: **Edad:**

Instrucciones: Este cuestionario consta de 21 grupos de enunciados. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (Cambio en los Hábitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el Apetito).

1.Tristeza	
0	No me siento triste.
1	Me siento triste gran parte del tiempo.
2	Estoy triste todo el tiempo.
3	Estoy tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo

2.Pesimismo	
0	No estoy desalentado(a) respecto de mi futuro.
1	Me siento más desalentado(a) respecto de mi futuro de lo que solía estarlo.
2	No espero que las cosas funcionen para mi
3	Siento que no hay esperanza para mi futuro y que solo puede empeorar

3. Fracaso	
0	No me siento como un(a) fracasado(a).
1	He fracasado más de lo que hubiera debido.
2	Cuando miro hacia atrás veo muchos fracasos.
3	Siento que como persona soy un fracaso total

4.Perdida de placer	
0	Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto
1	No disfruto tanto de las cosas como solía hacerlo.
2	Obtengo muy poco placer de las cosas de las que solía disfrutar.
3	No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solía disfrutar.

5. Sentimiento de culpa	
0	No me siento particularmente culpable
1	Me siento culpable respecto de varias cosas que hecho o que debería haber hecho
2	Me siento bastante culpable la mayor parte del tiempo
3	Me siento culpable todo el tiempo

6. Sentimiento de castigo	
0	No siento que estoy siendo castigado(a).
1	Siento que tal vez pueda ser castigado(a)
2	Espero ser castigado (a)
3	Siento que estoy siendo castigado (a)

7. Disconformidad con Uno Mismo	
0	Siento acerca de mí mismo de siempre
1	He perdido la confianza en mí mismo (a)
2	Estoy decepcionado conmigo mismo (a)
3	No me gusta a mí mismo (a)

8. Autocrítica	
0	No me critico ni me culpo más de lo habitual
1	Estoy más crítico (a) conmigo mismo de lo que solía estarlo
2	Me critico a mí mismo por todos mis errores
3	Me culpo a mí mismo por todo lo malo que sucede

9. Pensamientos o Deseos Suicidas	
0	No tengo ningún pensamiento de matarme.
1	He tenido pensamientos de matarme pero no lo haría.
2	Querría matarme.
3	Me mataría si tuviera la oportunidad de hacerlo.

10. Llanto	
0	No lloro más de lo que solía hacerlo.
1	Lloro más de lo que solía hacerlo.
2	Lloro por cualquier pequeñez.
3	Siento ganas de llorar pero no puedo

11. Agitación	
0	No estoy más inquieto(a) o tenso(a) que lo habitual.
1	Me siento más inquieto o tenso(a) que lo habitual.
2	Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que me es difícil quedarme quieto.
3	Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

12. Perdida de Interés	
0	No he perdido el interés en otras actividades o personas.
1	1 Estoy menos interesado(a) que antes en otras personas o cosas.
2	2 He perdido casi todo el interés en otras personas o cosas.
3	3 Me es difícil interesarme por algo.

14. Desvalorización	
0	No siento que yo no sea valioso (a)
1	No me considero a mí mismo tan valioso(a) y útil como solía hacerlo.
2	Me siento menos valioso cuando me comparo con otros.
3	Siento que no valgo nada

13. Indecisión	
0	Tomo mis decisiones tan bien como siempre.
1	Me resulta más difícil que de costumbre tomar decisiones.
2	Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
3	Tengo problemas para tomar cualquier decisión

15. Perdida de energía	
0	Tengo tanta energía como siempre.
1	Tengo menos energía que la que solía tener.
2	No tengo suficiente energía para hacer demasiado.
3	No tengo suficiente energía para hacer nada.

16. Cambio en los hábitos de Sueño	
0	No he experimentado ningún cambio en mis hábitos de sueño.
1a	Duermo un poco más que lo habitual.
1b	Duermo un poco menos que lo habitual.
2a	Duermo mucho más que lo habitual.
2b	Duermo mucho menos que lo habitual.
3a	Duermo la mayor parte del día.
3b	Me despierto 1-2 horas más temprano y no puedo volver a dormir.

17. Irritabilidad	
0	No estoy más irritable que lo habitual.
1	Estoy más irritable que lo habitual.
2	Estoy mucho más irritable que lo habitual.
3	Estoy irritable todo el tiempo.

18. Cambios en el Apetito	
0	No he experimentado ningún cambio en mi apetito.
1a	Mi apetito es un poco menor que lo habitual.
1b	Mi apetito es un poco mayor que lo habitual.
2a	Mi apetito es mucho menor que antes.
2b	Mi apetito es mucho mayor que antes.
3a	No tengo apetito en absoluto.
3b	Quiero comer todo el tiempo.

19. Dificultad de Concentración	
0	Puedo concentrarme tan bien como siempre.
1	No puedo concentrarme tan bien como habitualmente.
2	Me es difícil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
3	Encuentro que no puedo concentrarme en nada

20. Cansancio o Fatiga	
0	No estoy más cansado(a) o fatigado(a) que lo habitual.
1	Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
2	Estoy demasiado fatigado(a) o cansado(a) para hacer muchas de las cosas que solía hacer.

3	Estoy demasiado cansado(a) o fatigado(a) para hacer la mayoría de las cosas que solía hacer.
---	--

21. Pérdida de Interés en el sexo	
0	No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
1	Estoy menos interesado(a) en el sexo de lo que solía estarlo.
2	Ahora estoy mucho menos interesado(a) en el sexo.
3	He perdido completamente el interés en el sexo.

2- MODELO DE INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1. Satisfacción laboral					
1	La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2	Se preocupan los funcionarios por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.					
3	La Institución brinda seguridad laboral para los trabajadores.					
4	Se interesan por su situación personal que Ud. atraviesa.					
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la institución.					
	DIMENSIÓN 2. Compensaciones y beneficios					
6	En esta Institución existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
7	Las recompensas e incentivos que reciben los trabajadores se dan por iniciativa de la institución.					
8	En esta Institución existe suficiente recompensa por hacer un buen trabajo					
9	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
10	Las promociones y ascensos en la Institución se manejan de una manera justa.					
	DIMENSIÓN 3. Trabajo en equipo					
11	La mayoría de las veces en el área de trabajo compartimos la información más que guardarla para nosotros.					
12	En el área mantenemos una buena relación permanentemente entre los trabajadores.					
13	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la Institución.					
14	En esta Institución todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
15	En esta Institución existe individualismo y la cooperación es pobre.					
	DIMENSIÓN 4. Comunicación					
16	La comunicación es adecuada en la institución					
17	El personal comunica libremente sus ideas.					
18	La relación entre jefes y trabajadores es adecuada.					
19	La institución motiva la comunicación y buenas relaciones internas					
20	Existe participación y colaboración en forma conjunta entre personal y institución.					

	DIMENSIÓN 5. Funciones Esenciales.				
21	Existe un seguimiento o evaluación del desempeño de los trabajadores.				
22	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.				
23	Se cumple con las metas u objetivos establecidas por la Institución.				
24	Los directivos y jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.				
25	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos para tener un buen desempeño en el puesto.				

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Lima, 27 de diciembre del 2021

Estimado (a) señor (a):

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada **“DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”**.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente.



Bach. German H. Mishti Lleclish

DNI: 32040560



Bach. Celia Mayra Guarda Alviso

DNI: 41003024

Informe de Validación del Instrumento

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : GIANNINA COPELO CRISTOBAL
 Formación académica : PSICOLOGA- DOCTORA EN EDUCACION
 Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGIA CLINICA Y PSICOLOGIA EDUCATIVA
 Tiempo : 15 AÑOS
 Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
 Institución : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Depresión de Beck BDI-II; que forma parte de la investigación titulada: “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		X	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : GIANNINA COPELO CRISTOBAL
 Formación académica : PSICOLOGA- DOCTORA EN EDUCACION
 Áreas de experiencia laboral : PSICOLOGIA CLINICA Y PSICOLOGIA EDUCATIVA
 Tiempo : 15 AÑOS
 Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
 Institución : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Instrumento de Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	

Constancia

Juicio de experto

Yo, *GIANNINA COPELO CRISTOBAL*, con Documento Nacional de Identidad No. *41430115*. *certifico* que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los Bachilleres: Mishti Liecllish, German Humberto, y Guarda Alviso Celia Mayra en la investigación titulada: "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022".

Lima, diciembre del 2021



Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Mauro Merma Paricahua
 Formación académica : Doctor en Psicología
 Áreas de experiencia laboral : Clínica- comunitaria
 Tiempo : 27 años
 Cargo actual : Psicólogo clínico (DEIDAE SALUD COLECTIVA)
 Institución: Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo
 Noguchi

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Depresión de Beck BDI-II; que forma parte de la investigación titulada: “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		x	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		x	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		x	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		x	

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Mauro Merma Paricahua
 Formación académica : Doctor en Psicología
 Áreas de experiencia laboral : Clínica- comunitaria
 Tiempo : 27 años
 Cargo actual : Psicólogo clínico (DEIDAE SALUD COLECTIVA)
 Institución : Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo
 Noguchi

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Instrumento de Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		x	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		x	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		x	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		x	

Constancia

Juicio de experto

Yo, Mauro Merma Paricahua, con Documento Nacional de Identidad No. 09309359 certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los Bachilleres: Mishti Lleclish, German Humberto, y Guarda Alviso Celia Mayra en la investigación titulada: “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”.

Lima, diciembre del 2021



.....
Mauro Merma Paricahua
Doctor en Psicología

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Oswaldo Zevallos Ipanaqué
 Formación académica : UP "SAN Martín de Porres" – UN "F. Villarreal"-UN E.G. Valle
 Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica- Psicología Educativa - Psicología Comunitaria
 Tiempo : 30 años
 Cargo actual : Psicólogo Asistencial
 Institución : H. N. "Daniel A. Carrión" – Callao

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Inventario de Depresión de Beck BDI-II; que forma parte de la investigación titulada: "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022".

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		En general es suficiente	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		La dimensiones descritas son las que uno evalúa en la parte clínica	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		AFIRMATIVO	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		AFIRMATIVO	

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : Oswaldo Zevallos Ipanaqué

Formación académica : UP "SAN Martín de Porres" – UN "F. Villarreal"-UN E.G. Valle

Áreas de experiencia laboral : Psicología Clínica- Psicología Educativa - Psicología Comunitaria

Tiempo : 30 años

Cargo actual : Psicólogo Asistencial

Institución : H. N. "Daniel A. Carrión" – Callao

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Instrumento de Desempeño Laboral; que forma parte de la investigación titulada: "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022".

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


CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		En general es suficiente	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		Afirmativo	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		Afirmativo	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		Es bueno , pero según sugerencia mejorar en algunos casos el fraseo.	

Constancia

Juicio de experto

Yo, OSWALDO ZEVALLOS IPANAQUÉ con Documento Nacional de Identidad No.10395615, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los Bachilleres: Mishti Lleclish, German Humberto, y Guarda Alviso Celia Mayra en la investigación titulada: "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022".

Lima, diciembre del 2021



Mg. Oswaldo Zevallos Ipanaqué
C.Ps.P. 2815
PSICÓLOGO CLÍNICO

Sello y firma del Experto

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTO

Confiabilidad y Validez

Para la validez del instrumento se recurrió en consideración el juicio de expertos de profesionales psicólogos entendidos en el tema a investigar. Siendo los siguientes expertos.

- Mg Oswaldo Zevallos Ipanaque (experto 1)
- Mg. Giannina Copelo Cristóbal (experto 2)
- Mg. Mauro Merma Paricahua (experto 3)

Resumen de Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

Confiabilidad del Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,865	21

Confiabilidad y Validez

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos. Los expertos

analizaron los instrumentos de medición, que consideraron aplicable y excelente.

- Mg Oswaldo Zevallos Ipanaque (experto 1)
- Mg. Giannina Copelo Cristóbal (experto 2)
- Mg. Mauro Merma Paricahua (experto 3)

Resumen de Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	25

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Data de procesamiento de datos

Anexo 4. Confiabilidad del Inventario de Depresión de Beck

		VARIABLE DEPRESIÓN																				
		SÍMÁTICA - AFECTIVA										PSICOLÓGICA - COGNITIVA										
SUJETOS		ITEMS																				
		1	4	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	2	3	5	6				
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
2	3	3	1	1	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3				
3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3				
4	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3				
5	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3				
6	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2				
7	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1				
8	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1				
9	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1				
10	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1				
11	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3				
12	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1				
13	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1				
14	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2				
15	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2				
16	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2				
17	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2				
18	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2				
19	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																	
		SATISFACCIÓN LABORAL					COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS					TRABAJO EN EQUIPO							COM
SUJETOS		ITEMS																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	
5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
7	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	
8	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
9	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
10	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	
11	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	
12	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
13	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
14	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
15	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	
16	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	
17	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	
20	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	
21	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	
22	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	
23	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	

*Sin título1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	DEPRESIÓN	DL	DP	DLAB	DIS	DPSI	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	31	51	1	1	2	2											
2	46	50	1	1	2	2											
3	50	52	1	1	1	2											
4	55	52	1	1	2	2											
5	56	48	1	1	2	2											
6	38	53	1	1	2	2											
7	30	54	1	1	2	2											
8	32	50	2	1	2	2											
9	25	51	2	1	2	2											
10	28	52	2	1	2	2											
11	52	51	1	1	2	2											
12	29	77	2	1	2	2											
13	33	81	2	1	2	2											
14	44	63	1	1	2	2											
15	42	62	1	1	2	1											
16	40	73	1	1	2	2											
17	42	63	1	1	2	2											
18	45	75	1	1	2	2											
19	25	77	1	1	2	2											
20	28	81	1	1	2	2											
21	52	63	2	2	2	2											
22	29	62	2	2	2	2											
23	33	73	2	2	2	2											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Acepta participar del estudio?

Sí

No

Después de la sección 1 Ir a la sección 2 (Inventario de Depr...ón de Beck BDI-II)

Sección 2 de 3

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Este cuestionario consta de 21 grupos de enunciados. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (Cambio en los Hábitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el Apetito).

Sección 1 de 3

“DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “Bach. Mishiti Lleclish, German Humberto y Bach. Celia Mayra Guarda Alviso”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Sección 2 de 3

Inventario de Depresión de Beck BDI-II

Este cuestionario consta de 21 grupos de enunciados. Por favor, lea cada uno de ellos cuidadosamente. Luego elija uno de cada grupo, el que mejor describa el modo como se ha sentido las últimas dos semanas, incluyendo el día de hoy. Marque con un círculo el número correspondiente al enunciado elegido. Si varios enunciados de un mismo grupo le parecen igualmente apropiados, marque el número más alto. Verifique que no haya elegido más de uno por grupo, incluyendo el ítem 16 (Cambio en los Hábitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el Apetito).

1. Tristeza *

No me siento triste.

Me siento triste gran parte del tiempo.

Estoy triste todo el tiempo.

Estoy tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo

2. Pesimismo *

Sección 3 de 3

DESEMPEÑO LABORAL

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1. La Institución cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos. *

Totalmente en desacuerdo

En Desacuerdo

Indiferente

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "DEPRESION Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA-2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Bach: Mishti LLecllish German humberto y Bach: Celia Mayra Guarda Alviso.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,21..... de Febrero 2020.



Jhon Vellera
(PARTICIPANTE)
Apellidos y nombres: Vellera Arque
N° DNI: 43.069522

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:
Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:
Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

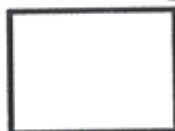
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach: Mishti LLeclish German Humberto y Bach: Celia Mayra Guarda Alviso.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima,18..... de Febrero 2022.



Valentina Osorio
(PARTICIPANTE)
Nombres: Georgiana Valentina Osorio
N° DNI: 40553422

1. Responsable de investigación
Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:
Firma:
2. Responsable de investigación
Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:
Firma:
3. Asesor(a) de investigación
Apellidos y nombres:
D.N.I. N°
N° de teléfono/celular:
Email:
Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Bach: Mishti LLeclish German Humberto y Bach: Celia Mayra Guarda Alviso.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Lima, 19 de Febrero 2022.



JGR

(PARTICIPANTE)

Nombres: JUAN GONZALEZ ROMERO

Nº DNI: 42006523

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. Nº
Nº de teléfono/celular:
Email:
Firma:

2. Responsable de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. Nº
Nº de teléfono/celular:
Email:
Firma:

3. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres:
D.N.I. Nº
Nº de teléfono/celular:
Email:
Firma:

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Guarda Alviso Celia Mayra, identificada con DNI N° 41003024 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “ **DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022.**”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Lima ,22 de enero 2022.



A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Guarda Alviso Celia Mayra'.

Guarda Alviso Celia Mayra.
Responsable de investigación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Mishti Lleclish Germán Humberto ,identificado (a) con DNI N° 32040560 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de psicología, (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “ **DEPRESIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA - 2022.**”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

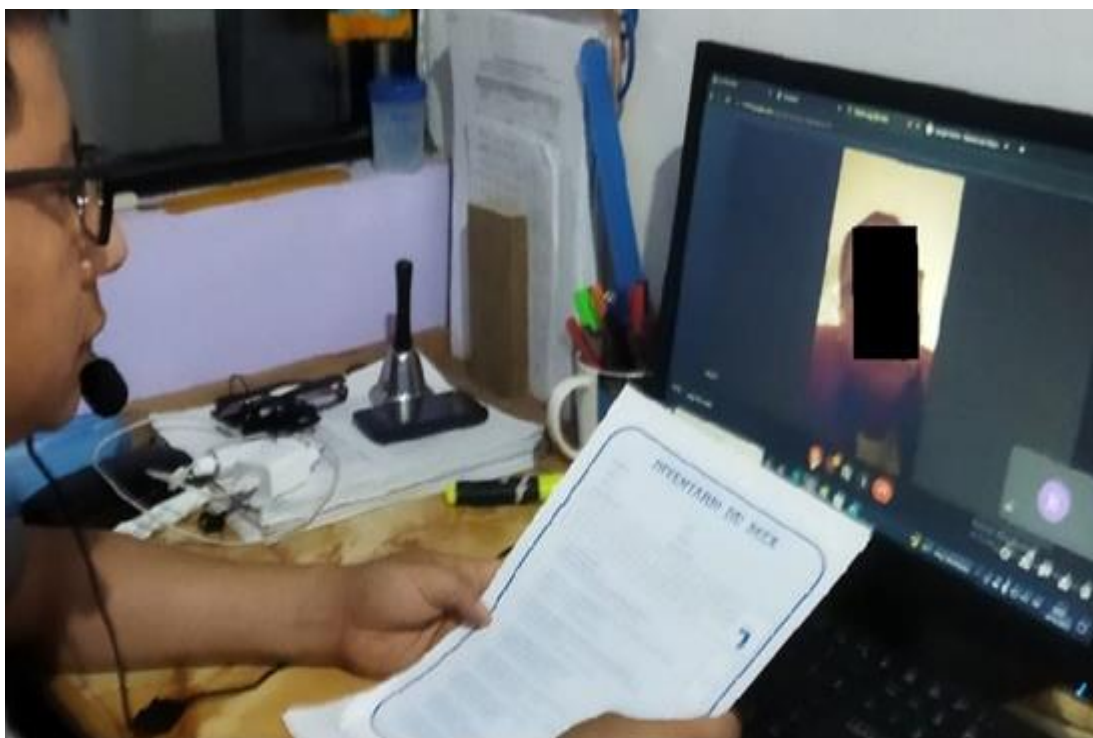
Lima ,22 de enero 2022.



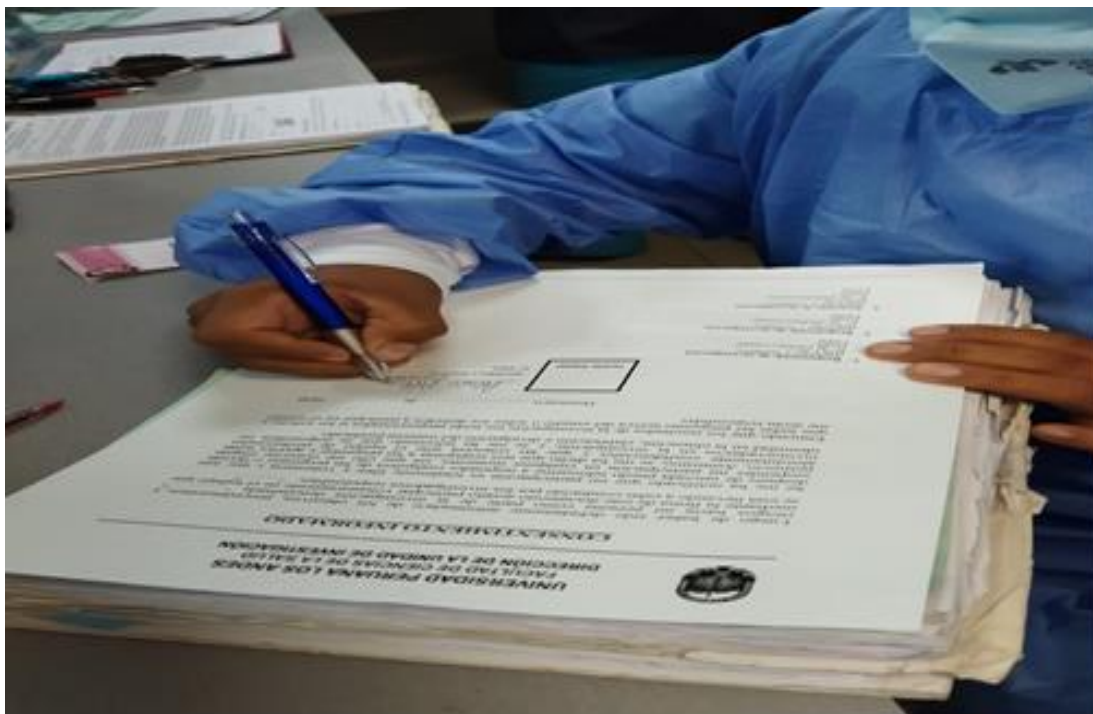
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mishti Lleclish'.

Mishti LLeclish Germán humberto.
Responsable de investigación

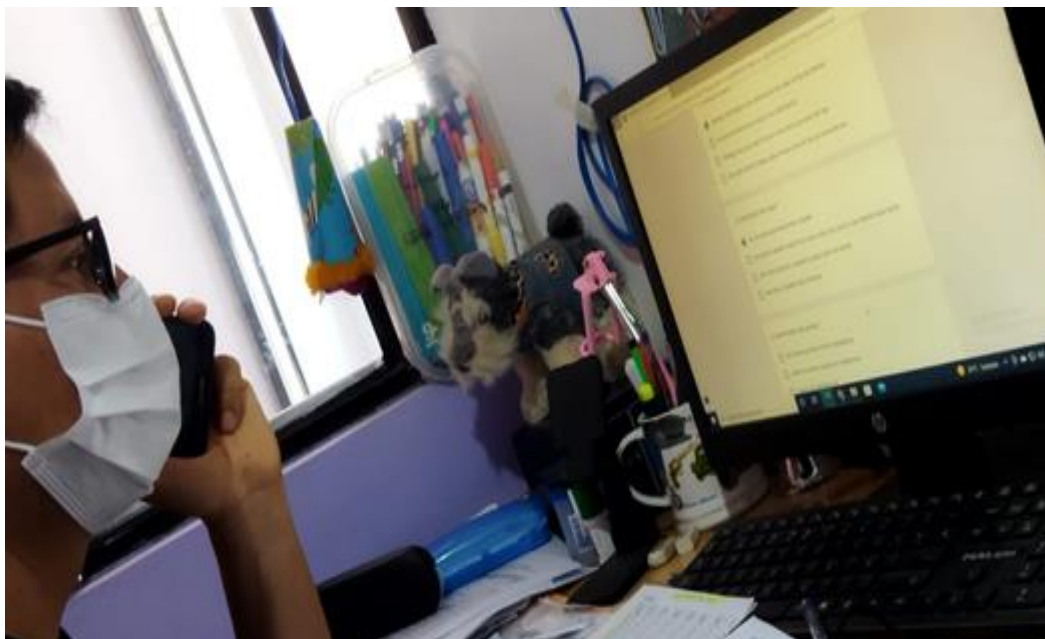
FOTOS



EVALUACION DEL INSTRUMENTO DE DEPRESION DE BECK



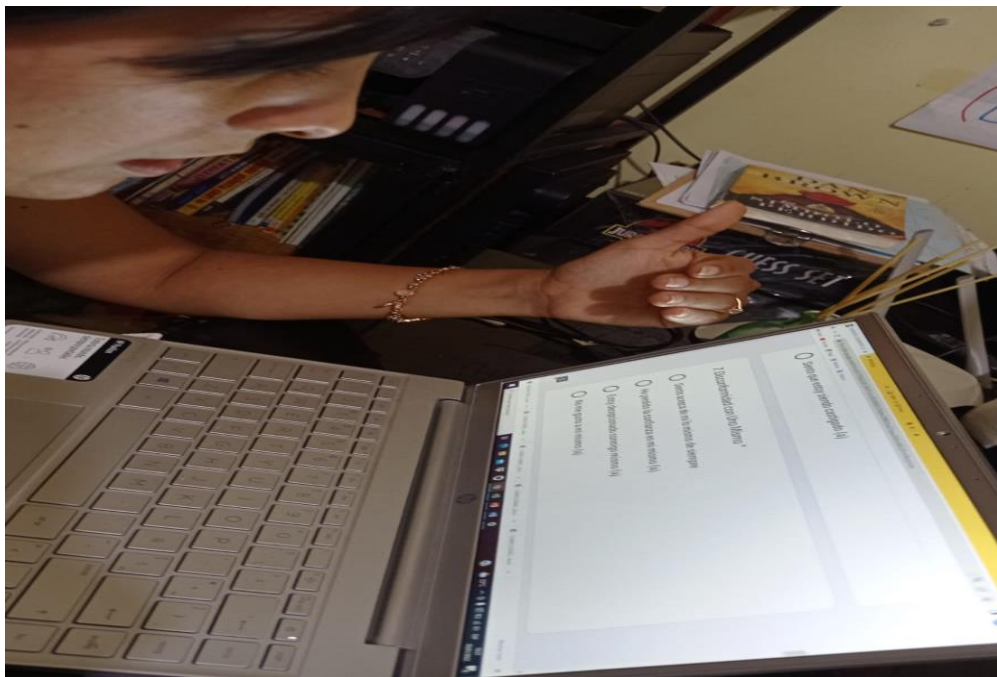
FIRMA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PERSONAL DE SALUD EVALUADO



COORDINACION VIA TELEFONICA CON LOS PARTICIPANTES EN EL MOMENTO DE LA EVALUACION.



COORDINACION VIA ZOOM CON LOS PARTICIPANTES EN EL MOMENTO DE LA EVALUACION.



ORIENTACIÓN EN EL LLENADO DE LA ENCUESTA.



EVALUADOS ENVIAN EVIDENCIAS DE SU PARTICIPACION.