# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTAD DE PSICOLOGIA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



"DEPRESIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2 EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA-HUÁNUCO -2020".

# LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO HUMANO Y SALUD PSICOLÓGICA

# TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

**TESISTA:** 

SHEYLA VERAMENDI CÁCERES

**ASESORA:** 

DRA. FLOR AYALA ALBITES

HUÁNUCO – PERÚ 2022

# **DEDICATORIA**

Dedicado este trabajo con mucho amor, cariño, y respeto a Braulio y Modesta, mis padres, por su inmenso apoyo, amor, y consejos que motivaron a este logro.

A mis hijos Sheymi y Marcelo y a mi amado esposo Gerson Chaupis, por todo su amor, cariño y apoyo constante en este trabajo.

# **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a la Dra Flor Ayala Albites de la Facultad de Psicología de la Universidad Hermilio Valdizán, por su gentileza, amabilidad, guía y orientación en todo el proceso del desarrollo de este estudio.

A mis compañeros de estudio, en especial a Marvin, mis docentes quienes me formaron durante mi instancia en las aulas de clase de la Universidad, a las autoridades y trabajadores de la DIRESA-Huánuco, y a los colegas de trabajo por todo su apoyo.

#### RESUMEN

En esta investigación titulada "Depresión y Productividad Laboral en el periodo de la pandemia del SARS-COV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco -2020" se tuvo por objetivo: Determinar la relación entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020. El estudio es de diseño correlacional conformada por una muestra poblacional de 100 trabajadores de la Dirección Regional de Salud, que fue escogida por muestreo no probabilístico de tipo criterial, por conveniencia. Para la recolección de datos de los niveles de la depresión se utilizó el Inventario de depresión de Beck-II, adaptado a la realidad huanuqueña por Rivera, (2014) el cuestionario para medir la Productividad laboral de los servidores públicos de la Dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE de Lorenzo, (2018), validado por expertos en la materia. El procesamiento de los datos re realizó mediante el estadístico del coeficiente de Correlación de Sperman. Concluyendo que: existe una correlación negativa débil, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,028 y además se obtiene un sig. bilateral (P-valor) de ,783 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2021.

Palabras Claves: Depresión; Productividad Laboral; Sars-Cov-2.

**ABSTRACT** 

In this research entitled "Depression and Labor Productivity in the period of the SARS-

COV-2 pandemic in health workers of DIRESA-Huánuco -2020" the objective was to:

Determine the relationship between depression and labor productivity in the period of

the SARS-CoV-2 pandemic in health workers of DIRESA-Huánuco- 2020. The study

is of correlational design made up of a population sample of 100 workers from the

Regional Health Directorate, which was chosen by non-probabilistic sampling of

criterial type, for convenience. For the collection of data on the levels of depression,

the Beck-II Depression Inventory was used, adapted to the Huanuqueña reality by

Rivera, (2014) the questionnaire to measure the labor productivity of public servants

of the General Directorate of training professional and job training of the MTPE de

Lorenzo, (2018), validated by experts in the field. Likewise, the Sperman Correlation

coefficient statistic was used for data processing. Concluding that: there is a weak

negative correlation, since a correlation coefficient of -, 028 was obtained and also a

sig is obtained. bilateral (P-value) of .783, this being greater than α: 0.05; which would

indicate that there is no significant relationship between depression and labor

productivity in the SARS-CoV-2 pandemic period in health workers from DIRESA -

Huánuco- 2021.

**Keywords**: Depression; Labor productivity; SARS-CoV-2.

# ÍNDICE

| DEDICATORIA   | ii  |
|---|-----|
| AGRADECIMIENTO  | iii |
| RESUMEN   | iv  |
| ABSTRACT  | v   |
| ÍNDICE  | ii  |
| INTRODUCCIÓN  | iv  |
| CAPITULO I  | 6   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN   | 6   |
| 1.1. Fundamentación del problema de investigación                   | 6   |
| 1.2. Formulación de problema de investigación general y específicos | 9   |
| 1.2.1. Problema general   | 9   |
| 1.2.2. Problemas específicos  | 9   |
| 1.3. Formulación de objetivos generales y específicos.              | 10  |
| 1.3.1. Objetivo general   | 10  |
| 1.3.2. Objetivos específicos  | 10  |
| 1.4. Justificación:   | 11  |
| 1.4.1. Justificación teórica  | 11  |
| 1.4.2. Justificación metodológica                                   | 12  |
| 1.5. Limitaciones:  | 13  |
| 1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas:              | 14  |
| 1.6.1. Hipótesis general  | 14  |
| 1.6.2. Hipótesis específicas  | 14  |
| 1.7. Variables:   | 15  |
| CAPITULO II   | 18  |
| MARCO TEORICO   | 18  |
| 2.1. Antecedentes:  | 18  |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales                                 | 18  |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales                                      | 20  |
| 2.1.3. Antecedentes regionales                                      | 21  |
| 2.2. Bases teóricas:  | 18  |
| 2.2.1. Depresión  | 22  |
| 2.2.2. La productividad   | 31  |
| 2.3 Bases concentuales:   | 36  |

| CAPITU       | JLO III  | 38 |
|--------------|--|----|
| METOD        | OOLOGIA  | 38 |
| 3.1.         | Ámbito:  | 38 |
| 3.2.         | Población:                                       | 39 |
| 3.3.         | Muestra:   | 39 |
| 3.4.         | Nivel y tipo de estudio:                         | 41 |
| 3.5.         | Diseño de investigación:                         | 41 |
| 3.6.         | Métodos, técnicas e instrumentos:                | 42 |
| 3.7.         | Validación y confiabilidad del instrumento:      | 45 |
| 3.8.         | Procedimiento:                                   | 48 |
| 3.9.         | Tabulación y análisis de datos:                  | 49 |
| 3.10.        | Consideraciones éticas:                          | 49 |
| CAPITU       | JLO IV   | 51 |
| RESUL        | TADOS  | 51 |
| CAPITU       | JLO V  | 65 |
| DISCUS       | SIÓN   | 65 |
| CONCL        | USIONES  | 68 |
| RECOM        | IENDACIONES O SUGERENCIAS                        | 70 |
| REFERI       | ENCIAS BIBLIOGRAFICAS                            | 72 |
|              | OS<br>de Consistencias<br>imiento Informado      |    |
| Instrume     |  |    |
|              | ón de los Instrumentos por jueces BIOGRÁFICA     |    |
|              | DE DEFENSA DE TESIS                              |    |
| <b>AUTOR</b> | IZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA |    |

#### INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la OMS (2020) la depresión es una enfermedad que afecta a un promedio de 300 millones de personas, se distingue de la falta de ánimo, por problemas cotidianos de la vida caracterizado por la recurrente pérdida de ánimo, apatía, pérdida de interés y disfrute que no se reduce a un evento transitorio sino por la tendencia a prolongar su duración e intensidad moderada o grave. Se sabe que su presencia altera las actividades laborales, sociales, académicas y familiares. La depresión es multicausal, resultado de interacciones sociales, psicológicas y biológicas; la pueden sufrir personas que enfrentan adversidades como desempleo, duelo, traumatismos psicológicos.

Por otro lado, la productividad, entendida como la producción de bienes y servicios producidos (Fuentes, 2012) es de esperar que se encuentre afectado debido a las enormes pérdidas económicas que vive el Perú y la región Latinoamericana. Asimismo, el confinamiento de la población que conlleva restricciones sociales y laborales debido a la pandemia causada por el SARS-COV-2; indudablemente se vieron en aumentos la probabilidad de ocurrencia de desórdenes psicológicos y mentales por la situación de incertidumbre, inseguridad económica, pérdidas de vidas alrededor, situación que es de esperar genere mayor inseguridad en la clase trabajadora. Con respecto a la productividad, ésta fue afectada por la propagación del virus debido a muchos periodos de la cuarentena, la cual generó pérdidas de empleo, al igual que la disminución de los recursos que se utilizaban para la producción. Muchas compañías han realizado la solicitud de la suspensión perfecta de labores en este periodo para más de 200 mil trabajadores (Instituto Peruano de Economía, 2020).

Asimismo, observamos que estas medidas laborales generaron incertidumbre y cambios en los estados emocionales.

Por la situación descrita se decidió investigar la relación entre la depresión y la productividad laboral en trabajadores de Salud.

Para su lectura, la presente investigación está constituido en cinco capítulos distribuidos en el siguiente orden: capítulo I, problema de investigación; capítulo II, marco teórico; capítulo III, metodología del estudio; capítulo IV, resultados y capítulo V discusión de resultados; al final se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

La autora.

#### CAPITULO I.

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Fundamentación del problema de investigación

La enfermedad pandémica mundial originada a causa de la propagación del (COVID-19) suscitado en China, el cual fue esparcido a muchas naciones. El 30 del mes segundo del año 2020, la asamblea de emergencia de la OMS, clasificó a este virus como una pandemia universal debido a los altos casos de contagios en China al igual que en otras naciones (Velavan, P, Meyer G., 2020). En el Perú, hacia finales del séptimo mes se notificó 407 492 casos confirmados y 19.021 muertes (MINSA, 2020), cifra que actualmente asciende 201, 108 fallecidos aproximadamente.

Gracias a la alta contagiosidad del virus, que tiene su precedente en el SARS y los altos casos de contagios y fallecimientos a nivel mundial, el sentir y el pensar de manera negativa se extendieron vulnerando la salud psicológica poblacional (Chan, et al 2005). Situación que de acuerdo con la vivencia de pasadas epidemias y pandemias, existe conociendo de que los pacientes y los trabajadores de salud tienen mayor posibilidad de sufrir situaciones de temor a el deceso y presentar sentimientos de sentirse solo, congoja e irritación (Khalid, et al 2016). En este mismo entorno de la enfermedad pandémica, Stoye (2020) refiere que hay un importante número de investigaciones que permanecen enfocados hacia las propiedades clínicas y epidemiológicas, así como en el genoma viral como también en las políticas de salud pública para afrontar el virus pandémica. No obstante, está disminuida la atención de factores relacionados hacia la salud psicológica a lo largo de las pandemia, es decir es escasa la información disponible generada acerca de los desórdenes psicológicos, cognitivos, comportamentales y emocionales en el entorno del coronavirus. En tal

sentido, un análisis en el artículo "Mental Health Strategies to Combat the Psychological Impact of coronavirus Beyond Paranoia and Panic" (2020), reveló que en China hubo un crecimiento de los sentimientos negativos (indignación, ansiedad y episodios depresivos) y un descenso concierne a los sentimientos positivos (felicidad y satisfacción). Esto ha creado una conducta errática en los individuos, siendo esto algo esperado, ya que se especula mucho sobre cómo y con qué rapidez se transmite la enfermedad. (Ho, et al 2020). De igual modo, se localizó que el confinamiento aumenta la probabilidad de desórdenes psicológicos y mentales, primordialmente por el distanciamiento entre los individuos (Yange et al, 2020; Yao et al, 2020). Por otro lado, en ausencia de comunicación interpersonal, como se vienen desenvolviendo la ciudadanía gracias a las limitaciones sociales, es más posible que los trastornos depresivos y ansiosos ocurran o empeoren (Yao et al, 2020).

En el Perú, especialmente el sector laboral y productivo se ha visto muy afectado, tal es así que el Instituto Peruano de Economía (2021) reporta la pérdida de 6 millones de empleos y la población ocupada se redujo a 39.6%, situación que es de esperar genere mayor temor, inseguridad, desolación y frustración en la clase trabajadora.

Con respecto a la depresión, se caracteriza por el predominio recurrente de un estado de tristeza, desinterés en sus actividades que antes le gustaba realizar, culpa, ausencia de autoestima, perturbaciones para dormir y alimentarse, cansancio y dificultad en la concentración (Miranda, 2017). Todo esto puede convertirse en algo frecuente y hasta convertirse en algo crónico llegando a afectar el rendimiento laboral, así como el académico, social y familiar resultando un impedimento para encarar la

vida cotidiana. Su forma más leve podría ser tratada con psicoterapia, sin embargo, una vez que tiene el carácter moderado o grave puede necesitar medicamentos y psicoterapia. (OMS, 2020).

Igualmente, dentro del entorno de la enfermedad pandémica por coronavirus los individuos que trabajan se vieron forzados a estar dentro del hogar y laborar de manera remota o semipresencial lo que predispone el aumento de posibilidad de un trastorno depresivo (Yao et al, 2020; Zandifar y Badrfam 2020), con el correspondiente riesgo de pérdida de productividad, absentismo laboral o discapacidad temporal. Por esa razón es que todas las empresas en general se vieron obligadas de resolver y ver que personas se quedan en el teletrabajo, y quien no, y asimismo ha tenido que remediar diferentes inconvenientes de conectividad a internet. Del mismo modo, la carencia de actividades preventivas y de políticas de salubridad dirigidas al campo gremial, provoca que se preste escasa atención a la energía provechosa del trabajador y solamente se le atiende una vez que está en niveles bastante bajos. En ese punto, superar las dificultades en la producción laboral fue indispensable, así como también fue indispensable conocer las posibles asociaciones de la productividad laboral con el estado mental de las personas. Según el estudio del World Economic Forum (2020) presentado en el informe "The Future of Jobs Report 2020", 78 % de los gerentes tiene la creencia de que la productividad laboral disminuya bajo el modelo de trabajo remoto o híbrido, ya que coincide con un período de estrés adicional relacionado con el riesgo del virus. Como ejemplo a lo mencionado, un trabajador que labora desde su casa, también, dentro de su hora laboral, están al cuidado de sus hijos que no asisten de modo presencial al colegio. Esto demostraría que la ausencia de la salud mental en los

recursos humanos, las medidas que se tomen para evitar disminuir la productividad laboral no tendría ningún efecto.

Adicionalmente, se puede mencionar que las interacciones estresantes entre el trabajador y su contexto, contribuyen a ocasionar desgaste y desequilibrios en el organismo que podrían desencadenar alteraciones de salud tanto físicas como emocionales, donde cualquier interacción estresante prolongada puede terminar afectando el estado de ánimo por agotamiento y terminar con repercusiones en la calidad y productividad laboral, es así que de acuerdo a las explicaciones sustentadas previamente, es posible que la productividad del trabajador del sector salud se vea afectada por las nuevas exigencias, cambio en los hábitos y estilos de vida, así como con sus emociones negativas como la depresión. Por la situación descrita y por la necesidad de encontrar respuestas en nuestro contexto local se consideró importante investigar la relación existente entre la depresión y la productividad laboral en trabajadores de Salud.

# 1.2. Formulación de problema de investigación general y específicos.

#### 1.2.1. Problema general

• ¿Cuál es la relación que existe entre la depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020?

# 1.2.2. Problemas específicos

• ¿Cuáles son los niveles de depresión en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco-2020?

- ¿Cuál es el nivel de productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el factor de deterioro en el rendimiento y la productividad laboral, en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el factor cognitivo y afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS -CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco – 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS- CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco 2020?

# 1.3. Formulación de objetivos generales y específicos.

#### 1.3.1. Objetivo general

 Determinar la relación entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

 Identificar los niveles de depresión durante el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA- Huánuco - 2020.

- Identificar los niveles de productividad laboral durante el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco - 2020.
- Conocer la relación entre el factor de deterioro en el rendimiento y la productividad laboral, en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco - 2020.
- Conocer la relación entre el factor cognitivo y afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco - 2020.
- Establecer la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco - 2020.
- Establecer la relación entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco - 2020.

#### 1.4. Justificación:

#### 1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación permite profundizar sobre las teorías e investigaciones sobre el constructo depresión y su asociación con la productividad laboral, es decir son escasos los estudios realizados a nivel nacional y local acerca de aspectos relacionados a la salud mental del trabajador que operan en el sector salud, el mismo que nos permitirá

ampliar el conocimiento teórico sobre la correlación. Además se buscó conocer las características de la depresión en el contexto de los trabajadores a nivel local, explicar así mismo el temor al contagio por el contacto con otros trabajadores por el trabajo presencial que realizaban, trabajar con el duelo por la pérdida de parientes, posibilidad de pérdida del trabajo condición que agravaba la situación psicológica.

Estos problemas de salud mental como son la ansiedad, el estrés y la depresión no solo pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores, también pueden afectar significativamente su bienestar, por lo cual se hizo necesario medir los efectos emocionales, que desencadena la pandemia.

En consecuencia, teniendo en cuenta los supuestos mencionados se estipularía que el impacto del COVID-19, en los empleos peruanos, sería aproximadamente de 3.5 millones y si se suma los setecientos mil desempleados primeros, el Perú terminaría el año con 4.2 millones de desempleados, lo que corresponde a una tasa de desempleo del 23.6 % de la PEA" (Vinelli, 2021, p.35).

# 1.4.2. Justificación metodológica

La investigación, en el ámbito metodológico, se apoya en que ambos instrumentos de estudio cuentan con valides y confiabilidad estadística, convirtiéndose en instrumentos que pueden ser utilizados en otras investigación a fines a este estudio

### 1.4.3. Justificación práctica

A nivel práctico, los resultados permitirán ser la base para la implementación de programas de prevención y promoción de la salud mental del trabajador público y privado de la región, en la búsqueda de cambios hacia emociones positivas, afrontamiento centrado a la solución de problemas, adaptación conductual y emocional frente a los actuales momentos de incertidumbre y cambios que vive el Perú y el mundo.

#### 1.5. Limitaciones:

Las limitaciones presentadas en este estudio fueron:

- Insuficiente información bibliográfica respecto al tema de estudio, por lo que se buscó información en diversos repositorios y documentos internacionales.
- Limitados antecedentes locales, el cual generó dificultad en la compilación de información. Sin embargo, se buscó artículos nacionales e internacionales con información de la salud mental, COVID-19, y productividad laboral.
- La recopilación de los datos para la presente investigación fue de forma virtual a través de formatos de drive de google.
- El horario flexible como parte del plan de vigilancia prevención y control del COVID-19, utilizado por los trabajadores para el cumplimiento de sus actividades e incorporarlos a su centro laboral.

### 1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas:

# 1.6.1. Hipótesis general

- Ho: No existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2020.
- Hi: Existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco- 2020.

# 1.6.2. Hipótesis específicas

- Ho: No existe relación significativa entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2020.
- Hi: Existe relación significativa entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco- 2020.
- Ho: No existe relación significativa entre el factor cognitivo afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2020.
- Hi: Existe relación significativa entre el factor cognitivo y afectivo y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco- 2020.

- Ho: No existe relación significativa entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2020.
- Hi: Existe relación significativa entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco- 2020.
- Ho: No existe relación significativa entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2020.
- Hi: Existe relación significativa entre el factor factor somático y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco- 2020.

#### 1.7. Variables:

- Variable 1: Depresión
- Variable 2: Productividad laboral.
- Variables Intervinientes: no tomadas en la presente investigación.

# 1.8. Definición teórica y operacionalización de variables:

| Variable  | Definición<br>conceptual   | Definición<br>operacional   | Dimensión   | Indicadores   | Escala<br>de<br>valores   | Tipo de<br>Variable                           | Instrumento  |
|-----------|--|---|---|---|---|---|--|
| DEPRESIÓN | El modelo de depresión de Beck (1979), parte del supuesto que, los sujetos depresivos tienen unos esquemas cognitivos inconscientes que contiene una organización de significados personales que le van a hacer más vulnerable a determinados acontecimientos. | Son las respuestas emitidas por los trabajadores en la aplicación del Inventario de depresión de Beck. Adaptada por Rivera (2014) | Factor I: Deterioro en el rendimiento  Factor II: Cognitivo- afectivo  Factor III: Visión negativa  Factor IV: Somático | Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems: 4, 12, 13, 15, 17,19 y 20, del Instrumento.  Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems: 1, 5, 6, 7, 8, Y 9, del Instrumento.  Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems: 2, 3, Y 14, del Instrumento.  Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems: 10, 11, 16, 18, y 21, del Instrumento. | Severo Puntaje (18- 63)  Moderad o PC (12 - 17)  Leve PC (08 - 11)  Mínimo PC (00 - 07) | Variable<br>Categórica<br>del tipo<br>Ordinal | Inventario de<br>depresión de<br>Beck II<br>adaptación<br>huanuqueña<br>IDB-II-AH.<br>Rivera (2014 |

| Variable               | Definición conceptual   | Definición<br>operacional   | Dimensión          | Indicadores   | Escala<br>de<br>valores        | Tipo de<br>Variable                           | Instrumento   |
|------------------------|---|---|--------------------|---|--------------------------------|---|---|
| )PRODUCTIVIDAD LABORAL | Volumen total de<br>bienes producidos,<br>dividido entre la<br>cantidad de recursos<br>utilizados para generar<br>esa producción. | Son las<br>respuestas<br>emitidas por<br>los<br>trabajadores<br>en el<br>Cuestionario<br>de | Eficacia           | Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems 1 al 10 del Instrumento.  | Alto (74 a 100)  Medio (48-73) | Variable<br>Categórica<br>del tipo<br>Ordinal | Cuestionario o<br>productividad<br>laboral<br>adaptado por<br>Lorenzo |
|                        | (Robbins & Coulter, 2000).  | Productivida<br>d<br>Laboral,<br>adaptada por<br>Lorenzo(2017)                              | oral,<br>otada por | Puntuaciones alcanzadas a las respuestas de los ítems 11 al 20 del Instrumento. | Bajo<br>(20-47)                |   | (2018)  |

# **CAPÍTULO II**

#### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes:

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Fermandes y Ribeiro (2020) rrealizaron una investigación con el objetivo de establecer la relación existente entre la salud mental y estrés ocupacional en el personal de salud COVID-19. Utilizó como método el estudio observacional, con diseño correccional, encontrando que existe relación entre el estrés ocupacional y la inestabilidad física y mental de los colaboradores de la salud. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de salud mental en escala Likert y el test para medir estrés ocupacional. Se concluye que el tema es de interés en los escenarios actuales que impone esta enfermedad en los que aumenta exponencialmente el nivel de competencias y responsabilidad que se impone en el desempeño del trabajo, especialmente para el profesional que se ocupa de manera diaria de contener daños y agravios a la salud de las personas.

Araújo, C. (2020). En su investigación tuvo como objetivo determinar las ausencias laborales a causa de episodios depresivos. La población estuvo compuesta por 2267 empleados. Con información originario del Sistema Único de Informaciones de Beneficios, para el análisis de los datos se usó la estadística descriptiva y la chi-cuadrada y exacta de Fisher. Asimismo. Los resultados muestran que predominan el

género femenino, edad mayores o igual a50 años, de procedencia urbana, ingreso de salario mínimo, antecedentes urbanos y solo una ausencia de trabajo; y, en su mayoría, las únicas ausencias se deben a un episodio depresivo leve, en su mayor parte, son prestaciones por enfermedad de seguridad social. De los trabajadores con licencia más de una vez, la causa primera fue por trastorno depresivo recurrente. Existe una relación entre el tiempo total y el tiempo fuera del trabajo. En regresión logística, la duración mayor o igual a 60 días siendo 3,1 veces mayor en los episodios depresivos recurrentes.

Lozano (2020). En su investigación, buscó determinar el efecto del brote de la enfermedad del COVID19 en la salud mental de los trabajadores de la salud y en los habitantes de china en general. Su estudio fue observacional, con diseño transversal. Encontró que, en ansiedad, el 23,04%, fue mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino. Así también, se encontró que en la población general de China un impacto psicológico moderado a severo del 53,8%; 16,5 síntomas de depresión (sentimientos de incapacidad, inutilidad, despreciabiliad, negativa experiencia, visión negativa de su persona, de su ambiente y del porvenir, 28,8% sintomatologías de ansiedad y 8,1 % síntomas de estrés, todos moderados y severos. Los factores asociados con un alto impacto psicológico y altos niveles de estrés, ansiedad y síntomas depresivos son el sexo femenino, ser estudiante, tener síntomas físicos específicos y una mala percepción de salud fuerte. Otra investigación del mismo país encontró un 35% de la población general

con distrés, presentando las mujeres niveles más altos que los hombres, así como los subgrupos de edad de dieciocho a treinta años y mayores de sesenta años. Como resultado, la crisis sanitaria traza desafíos concierne a la atención de la salud mental de los trabajadores de la salud y la población en general.

#### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Mejia et al. (2020). En su investigación, tuvo como objetivo determinar y hallar asociaciones con las percepciones de miedo o exageración comunicadas a través de los canales comunicativos durante la pandemia en las ciudades peruanas. A través de un estudio transversal metacéntrico y analítico. Donde ejecutó una encuesta no física a 4009 sujetos, en diecisiete metrópolis peruanas de quince a veinte años durante el tercer mes del 2020. Se evaluó tres factores: exageración mediática; Se crea miedo y la comunicación emana de los trabajadores de la salud, la familia y los amigos. El coeficiente de correlación y el valor "p" se calcularon utilizando un modelo lineal general, con una familia Gaussiana y una función de asociación identidad. Como resultado, encontraron que los colaboradores percibían que Facebook, Instagram y otros (64%) y la TV (57%) exageraba los informes; además, también señalaron que la TV (43 %) Facebook, Instagram y otros (41 %) acrecentaron el temor. En lo que respecta a sus familias/amigos, refieren que recargaban la realidad (39 %) y creaban temor (25 %). Llegando a la conclusión que la percepción de exageración y generación de miedo en la población fueron mayormente originados por la TV y Facebook, Instagram y otros.

Suarez (2019). En su estudio, buscó analizar la relación entre el trastorno depresivo y el ausentismo de trabajo en internos de medicina. Su metodología fue observacional, prospectivo, transversal y asociación de variables. Se empleó el tipo de observacional, prospectivo, transversal y asociación de variables. Su muestra fue de 75 internos de medicina. El instrumento usado fue la escala de depresión de Beck II. Se encontró que, el 61.33% fueron del sexo femenino y 38.67% sexo masculino, el 78.67% 25 y 29 años, el 93.33% solteros, el 68% pertenecientes a la universidad Católica de Santa María, y el 32% Universidad Nacional de San Agustín. El 32% tuvo ausentismo en algún momento, el 9.33% un día, el 8% tres a cinco días y el 2.67% por más de veinte días. Se halló depresión en el 22.67% de los casos, donde el 9.33% fue tenue, moderados 10.67% y severos 2.67. Solo el 13.79% faltaron sin haber presentado depresión. El estudio determinó que el ausentismo fue de 85.71% en internos con depresión tenue, concluyendo que existe una relación significativa entre la presencia y severidad de síntomas depresivos y ausentismo laboral en internos de medicina.

# 2.1.3. Antecedentes regionales

Según Tarazona (2017), en investigación buscó analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de

los colaboradores de la compañía INDAPRO S.A.C 2017. Fue de investigación cuantitativa y de nivel descriptivo – correlacional. El estudio concluyó demostrando que la administración del personal de trabajo tiene incidencia positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía INDAPRO SAC, Huánuco – 2017.

Según Aquino, et al. (2017). En su investigación sobre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del área de administración de la corte superior de justicia de Huánuco – 2017, tuvo el propósito establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del área de administración. Su metodología empleada fue de diseño no experimental y transversal, su muestra estuvo conformada por 74 colaboradores. Usaron unos cuestionarios por variable. Se encontró que hay una correlación significativa de 0.95 con un nivel de significancia de 0.75, El estudio concluyó que se evidencia una relación significativa e inversa entre ambas variables.

## 2.2. Bases teóricas:

# 2.2.1. Depresión

Conforme con a la OMS (2016) este trastorno es una variación enfermiza del estado del ánimo, presentado signos y síntomas de diferentes patrones vegetativos, emocionales, mentales, conductuales y ritmos de vitales el cual persiste en un periodo prolongado (al menos 2 semanas).

Este trastorno es una de las causas principales de incapacidad.

A nivel mundial, la prevalencia en mujeres dobla a los hombres.

Además, encontramos que la depresión es cada vez más dañina para los adolescentes (Miranda, 2017).

#### **2.2.1.1. Síntomas**

- Este estado anímico, mayormente lo sugiere la misma persona o es hecha por otros individuos mediante lo que observaron de ella. Con respecto a niños y jóvenes, estos podrían presentar irritabilidad.
- Depreciación de sentir placer en unas o en varias actividades.
- Merma o aumento del kilogramo corporal sin necesidad de algún régimen alimenticio.
- Trastorno del sueño.
- Agitación o enlentecimiento psicomotor.
- Agotamiento o desgaste de las energías de manera casi diaria.
- Sentimientos de incompetencia o de excesiva culpa.
- Disminución de las capacidades para el raciocinio, concentración, o indecisiones.
- Frecuentes pensamientos de muerte, ideación suicida, estrategia para suicidarse y tentativa de suicidio.

#### 2.2.1.2. Clasificación

De acuerdo al DMS IV, citado por Rojtenberg (2006) la depresión es estimada como un trastorno del estado de ánimo, calificados en:

#### A. Trastorno depresivo (depresión unipolar)

Este estado podría darse de manera regular, pero una vez prolongado en la época, en base a su proporción o nivel en que los experimenta, es necesario acudir a un experto.

Para diagnosticar depresión (llamada también trastorno depresivo, depresión clínica o depresión unipolar) es preciso que sea realizado por un profesional, ya que existe la posibilidad de existir otra problemática paralelamente que solo lo profesionales de la salud mental pueden manejar. Las personas con depresión pueden experimentar: impotencia, falta de energía, desesperación, tristeza, autoestima baja, sentirse culpable, ideas de un futuro incierto, molestias a la hora de descansar, problemas sexuales, confusión, trastorno alimentario, aburrimiento, irritabilidad, etc.; los cuales afectarán a muchas áreas de la vida ya sea en el ámbito social, laboral, pareja y familia.

Los trastornos depresivos pueden dar inicio en cualquiera de las distintas etapas de la vida. Algunos individuos podrían estar padeciendo un largo tiempo sin mostrar un episodio maniaco, mixto o hipomaníaco. (Rojtenberg, 2006).

#### B. Trastorno depresivo mayor

En este tipo de trastorno predomina los indicios afectivos aun cuando, en más grande o menor nivel, además permanecen presentes indicios de tipos cognitivos, volitivos e inclusive somáticos; por tanto, existe la posibilidad de estar hablando de que esto afectaría mundialmente la vida psíquica, enfatizando especialmente en las emociones.

La distinción de estas varianzas patológicas de los recurrentes se halla en la perseverancia, gravedad y existencia de demás signos y el grado de deterioro. Estos trastorno, algunas veces, son palmariamente de interés en la práctica clínica, a pesar de que raras veces es fácil establecer su derecho de diagnóstico en relación con otras entidades psicopatológicas.

De esta forma, por ejemplo, la agrupación entre trastornos depresivos y trastornos de ansiedad es muy alta. La depresión igualmente podría estar vinculada con

el abuso de bebidas alcohólicas u otras sustancias, orgánicas y sistémicas.

En cierta forma, las razones de la depresión no son conocidas, sin embargo distintas mecanismos podría intervenir en sus orígenes, entre ellos podrían estar ciertos componentes genéticos, experiencias vividas en la niñez y recientes desdichas psicosociales. Los componentes del peligro juegan papeles fundamentales como factores de riesgo para la aparición de depresión, así como problemas de cooperación social, género, estatus socioeconómico o disfunción cognitiva, incluso cuando lo más probable son las bases biológicas, psicológicas y lo social.

# Cuadro clínico (Kaplan, 2000)

- Humor deprimido.
- Anhedonia.
- Agotamiento de energías (97% de los casos).
- Trastorno del sueño. (80% de los casos).
- Ansiedad (90% de los casos).
- Trastornos del hambre.
- Trastornos sexuales.
- Síntomas cognoscitivas (80% de los casos).
- Quejas físicas.

#### C. Trastorno distímico

López y Valdés (2005) refieren que, Distimia, es un vocablo griego que significa humor trastornado, es uno de los trastornos más comunes. Este nombre es utilizado para calificar una variación del estado de ánimo que utiliza para describir los cambios de humor. Este tipo de trastorno también es conocido por otros nombres:

- Depresión menor: A pesar de que aun cuando los indicios sean en menor porción o magnitud que en una depresión más grande, sus permanencias en la era acostumbran provocar malestar relevante a los individuos.
- Depresión neurótica: Término que actualmente se ha dejado de usar. Tiene relación con una vieja categorización en donde este trastorno fue conceptualizados a modo "de origen psicológico".
- Depresión crónica: tiene que ver con el tiempo, el episodio depresivo mayor podría ser crónico, el cual es bastante diferente de la distimia.

Es estimado que los trastornos involucrados con la deficiencia de serotonina tienen la posibilidad de influir al 30 % de los individuos. La distimia podría ser el más recurrente de ellos.

Según (López y Valdés, 2005) los síntomas más relevantes serían:

- Estados de ánimo irregulares.
- El individuo distímico frecuenta ser enojadizo, y con propensión a sentirse triste o deprimido.
- Complejidad para gozar de lo positivo de vivir.
- Trastornos del sueño.
- Problemas de concentración.
- Tendencia a las somatizaciones.

# D. Trastorno depresivo no especificado

Según (López y Valdés, 2005): Aquí, se presentan indicios de características depresivas cuyos criterios no bastan para ser considerado como depresión, trastorno distímico o un trastorno adaptativo con estado de ánimo depresivo. Los cuales son:

- Trastorno disfórico premenstrual.
- Trastorno depresivo menor.
- Trastorno depresivo recidivante.
- Trastorno depresivo psicótico en la esquizofrenia.

# 2.2.1.3. Modelo cognitivo de la depresión de Beck

Este modelo parte del supuesto que, los sujetos depresivos poseen esquemas cognitivos inconscientes los

cuales tienen una organización de significados individuales que le van a hacer más vulnerable a determinados acontecimientos. Asimismo, la disfunción cognitiva es el eje de la depresión así como todos los cambios asociados a dicha patología.

Por otra parte, Ruiz y Cano (1999) mencionan que los significados personales son hipotéticos o una norma personal, estos suelen ser formulaciones rígidos referidos a metas vitales específicas. Estos significados es activado en una situación determinada provocando que los individuos que padecen este trastorno procesen la información de manera errónea (distorsión perceptual) y una serie de pensamientos negativos que es involuntaria y automática los cuales estallan en el cerebro de su conciencia, que es creído por la persona y hace que tenga un concepto negativo de sí mismos, sobre su ambiente y el desarrollo de futuros acontecimientos. Llamada por Beck como la tríada cognitiva (Ruiz y Cano; 1999).

Asimismo, Ruiz y Cano (2012), citando a Beck (1979) refieren que se establece 3 generales objetivos de tratamientos:

- a) Modificar los síntomas principales
- b) Detectar y modificar de los pensamientos automáticos,
   como productos de las distorsiones cognitivas

 c) Identificar de los supuestos personales, y modificación de los mismos.

Ruiz y Cano (2012) mencionan también que los síntomas de la depresión en el modelo cognitivo son:

#### Síntomas afectivos

- Tristeza
- Etapas de incontrolables llantos
- Sentimientos de culpa
- Sentimientos de vergüenza
- Sentimientos de cólera
- Sentimientos de ansiedad

# Síntomas Cognitivos

- Vacilación.
- Tener la percepción de los inconvenientes como angustiosos e insuperables.
- Criticarse así mismo.
- Polarización
- Dificultad de concentración y memoria.
- Ideación suicida

#### **Síntomas Conductuales**

- Inactividad, evitación y apatía
- Problema de habilidades sociales.

• Reales necesidades (laborales, económicas etc.)

#### Síntomas Fisiológicos

- Alteración del sueño
- Problemas sexuales y del hambre

### Contextos sociales (pareja, familia, etc.)

- Mediaciones de apoyo familiar.
- Mediaciones de apoyo de la pareja.

# 2.2.2. La productividad

Robbins y Coulter (2000), citado por Yeren, Y. (2017) definen la productividad como:

"El volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano" (39).

Martínez De Ita, (2007) citado por Alva y Juarez (2014) la productividad es:

"La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado" (17).

# 2.2.2.1. Beneficios de la productividad

Bain (2003), refiere que, el valor de la productividad es un instrumento comparativo para líderes y administradores de organizaciones, economistas, ingenieros industriales y políticos; puesto que se realiza una cotejo de lo producido n en los niveles distintos del régimen de la economía con los recursos consumidos. Los cambios en la producción tienen gran predominación social y económica. Un ejemplo es el rápido aumento de la economía, de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos del país, el control de la inflación e inclusive el volumen y la calidad de las ocupaciones recreativas.

#### 2.2.2. Indicadores de productividad.

Fuentes (2012), citando a Koontz y Weihrich, (2004) refieren que hay 3 criterios utilizados usualmente para evaluar el desempeño del sistema, relacionados con la productividad.

# A) Eficiencia

En el libro de Introducción a la Teoría general de Gestión de Chiavenato (2004), la conceptualiza como una implementación adecuada de los recursos accesibles.

Generalmente, esta eficiencia tiene correspondencia con los recursos puestos en marcha y los logros que se obtuvieron. También, simboliza una cualidad o capacidad fundamental organizacional o empresarial, que tiene por objetivo continuo de conseguir metas, aun cuando involucren circunstancias complicadas y alta competencia. Una importante pregunta concierne a este criterio es: ¿cómo tenemos la posibilidad de mejorar nuestra labor?

# B) Efectividad

Referida a una interacción entre lo conseguido y lo propuestos, esto posibilita la medición del nivel de cumplimiento de las metas planificadas. Es considerada la porción como un criterio especial, que recae en un estilo afectivo, en el cual lo primordial son los resultados, sin importar a qué costo. Esta efectividad está ligada a la productividad al influir en la obtención de mejores y más grandes productos. (Fuentes, 2012).

# C) Eficacia

Chiavenato (2004) refiere que la efectividad esta vinculada con el término de productividad, en donde

añade una iniciativa de curiosidad o deseo. "Hacer lo cual está bien". Así también es "obtener el impacto esperado o generar el resultado esperado".

La eficiencia enfatiza los resultados, dicho de otra forma, es realizar actividades fundamentales, alcanzar metas e instituir aumento de valor. Este criterio explora por qué se realizan tales actividades, qué resultados se pretender alcanzar. Pregunta clave: ¿qué debemos hacer?

Por tanto, consiste en tener en claro a qué se debe de prioridad en el instante de conceptualizar la táctica y detectar el antecedente antes de ocuparnos de resolver lo que se llevará a cabo.

En resumen, efectividad es realizar las cosas bien maximizando los esfuerzos y recursos encaminados al cumplimiento de los objetivos.

# 2.2.2.3. Factores que influyen en la productividad

Schroeder (2002), citado por Bonifacio y Falconi (2016), indica que:

"Los factores que influyen en la productividad fundamentalmente son; la inversión de capital, la investigación y desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales" (69-70).

La OMS en el 2017, asume recomendaciones de la OIT y con sus expertos desarrollar planificaciones globales respecto a la Salud de los empleados 2015-2025, con el objetivo de confirmar el marco legal que garantice medidas de protección, promoción y prevención sobre la salud de los trabajadores, el mismo que contempla objetivos específicos, estrategias de acción, indicadores de bienestar y calidad de vida de los trabajadores, especialmente a aquellos sectores con salarios muy bajos y que trabajan en condiciones de riesgo contra su vida y salud.

# 2.2.2.4. Productividad en el contexto de la pandemia

De acuerdo con las medidas de contención del coronavirus, se espera que los empleos en comercios, restaurants y hosterías y la fabricación manufacturera sean los más afectados, mientras que los empleos en la sección agropecuario tiene un riesgo de merma (temporal) medio - bajo. (CEPAL y OITI, 2020).

No obstante, Además, ciertos segmentos del negocio seguirán operando, como la venta de artículos de primera necesidad (limpieza personal comida, medicinas, entre otros.), por tanto los trabajos en áreas como tiendas locales, entre los diferentes tipos de empleo, las estrategias de medidas de evitar la propagación de virus, el trabajo realizado por propia cuenta se ve más afectado que el empleo asalariado.

Por otro lado, gracias a la inmovilidad social, se ve perjudicado en gran medida aquella producción que se realiza en zonas públicas, el cual se encuentra poderosamente restringido. (Jürgen W, 2020).

# 2.3. Bases conceptuales:

# Depresión

Conforme con a la OMS (2016) este trastorno es una variación enfermiza del estado del ánimo, presentado signos y síntomas de diferentes patrones vegetativos, emocionales, mentales, conductuales y ritmos de vitales el cual persiste en un periodo prolongado (al menos 2 semanas).

# La productividad

Robbins y Coulter (2000), refieren que es el monto total de bienes producidos, dividido por la monto de los recursos utilizados en la producción de ese producto.

# **Eficiencia**

Chiavenato (2004), refiere que es la implementación adecuada de aquel recurso accesible. Asimismo, la eficiencia tiene relación con el recurso empleado y el resultado logrado. Y el objetivo continuamente es conseguir metas, aun cuando impliquen situaciones complicadas y bastante competitivas.

# **Eficacia**

Chiavenato (2004), está vinculado con el término de productividad y añade iniciativas de curiosidad o deseo. "Hacer lo cual está bien". Asimismo, también es "obtener el impacto esperado o generar el resultado esperado".

- Deterioro de rendimiento
- Somatización
- Visión negativa
- Cognitivo afectivo

#### CAPITULO III.

# **METODOLOGIA**

# **3.1. Ámbito:**

El estudio realizada en la Dirección Regional de Salud –DIRESA Huánuco en el espacio temporal 2021; ubicado en el Jr. Dámaso Beraún Nº 1017 de la ciudad de Huánuco, con Lat: -9.9308 Lon: -76.2367, del distrito, provincia y región de Huánuco.

Durante el 2020 la DIRESA-Huánuco, implementó el plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 para el cumplimiento del decreto supremo Nº 044-2020 que declara en emergencia nacional por el brote del COVID-19. Parte de los objetivos específicos del plan es el implantar lineamientos de seguimiento, prevención y control de la salud del personal que se reincorporan y que realizan actividades durante la pandemia. Instituir horarios operativos para que los trabajadores en general tengan la oportunidad de integrarse al trabajo. Respetar el horario de descanso. Ser flexible respecto al horario de trabajo en contraprestación a los aparatos y tecnología que utilizaría el empleado en el cumplimiento de las actividades laborales en tiempo real sin la necesidad de acudir a su campo de trabajo.

Los espacios de la Dirección Regional de Salud –DIRESA Huánuco son: Los de bajo riesgo, son los de la oficina administrativa que no atienden al público. En el grupo de mediano riesgo, se encuentran los departamentos administrativos encargados de atender al público tales como: la dirección de salud ambiental; CPCED, Promoción de la Salud; Servicios de salud, servicios de salud Recursos Humanos, Comunicaciones (desarrollar actividades de

control de vectores, esterilización, vigilancia e inspección en establecimientos públicos y privados: Residuos sólidos hospitalarios, saneamiento ambiental. Cementerio, supervisión en el manejo de cadáveres, alimentos, entre otros. Finalmente, de alto riesgo, laboratorios, epidemiología, toma de muestras y otras oficinas que han estado en contacto con casos sospechosos de COVID19.

### 3.2. Población:

La población es el conjunto observable, formada por individuos, elementos, cosas, objetos, a quienes también se les denomina unidad de análisis o unidad de estudio, a quienes se evidencio determinadas características (Fonseca et al 2013). Para la investigación estuvo constituida por 275 empleados de la DIRESA-Huánuco, según la data de esta misma institución.

#### 3.3. Muestra:

Se empleó el muestreo no probabilístico, con el muestreo por conveniencia, el cual es donde el investigador decide cómo seleccionar los miembros del tamaño de la muestra, de acuerdo con algunos criterios individuales como la concentración de la población, el subgrupo de población o la proximidad y la accesibilidad de la población (Fonseca et al., 2013).

Por tanto, la muestra estuvo conformada por 100 colaboradores de la Dirección Regional De Salud – Huánuco.

# Criterios de Inclusión:

- Personal de riesgo bajo y moderado según su el plan de vigilancia,
   prevención y control de COVID-19.
- Personal de ambos sexos hombres y mujeres

- Personal menor de 60 años, y que no tenga comorbilidad al COVID-19.
- Personal que se encuentre dentro de un horario de trabajo establecido según el plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19.
- Personal que se encuentre en teletrabajo en tiempo real.
- Personal que no tenga el diagnóstico de COVID-19.
- Personal sin descanso médico durante el tiempo del recojo de información.
- Personal que cumpla con las medidas mínimas de uso de mascarilla
  o uso de protectores faciales según corresponda al momento de
  recoger datos de forma presencial.
- Personal que voluntariamente acepte ser parte de la investigación y que firme el consentimiento informado.

#### Criterios de Exclusión.

- Personal de riesgo alto, según su el plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19.
- Personal mayor de 60 años o sea considerado como persona vulnerable por tener alguna comorbilidad.
- Personal que se encuentre fuera de un horario de trabajo establecido según el plan de trabajo establecido según el plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19.
- Personal contagiado por COVID-19
- Personal con descanso médico durante el tiempo del recojo de información.

 Personal que no cumpla con las medidas mínimas de uso de mascarilla o uso de protectores faciales según corresponda al momento de recoger datos de forma presencial.

# 3.4. Nivel y tipo de estudio:

# Nivel de investigación

El presente estudio corresponde al nivel descriptivo, ya que buscó evidenciar las características de un fenómeno en un determinado momento (Fonseca, 2013).

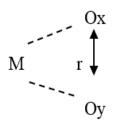
# Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicativo, ya que busca solucionar un problema por medio de conocimientos adquiridos.

De acuerdo al número de medición de las variables, esta investigación fue transversal pues los instrumentos de estudio fueron aplicados en un solo momento y las variables fueron medidas una sola vez. (Fonseca et al, 2013).

# 3.5. Diseño de investigación:

De acuerdo a Fonseca (2013), el nivel es relacional ya que se vinculó dos variables con el propósito de establecer la afinidad o asociación entre ellas. Las variables de estudio que pertenecen a este nivel no implicaron dependencia ni causalidad absoluta sino probabilística entre ellas. Por lo que las variables se consideran primera y segunda variable.



Dónde:

M = Población Muestral

Ox =Depresión

 $\mathbf{O}\mathbf{y} = \mathbf{Productividad\ laboral}$ 

r= La relación bidireccional de las variables

# 3.6. Métodos, técnicas e instrumentos:

Tabla 2

| Método      | Técnica      | Instrumento                        |  |
|-------------|--------------|------------------------------------|--|
|             | El fichaje   | Ficha bibliográfica.               |  |
|             | Psicometría  | Inventario de depresión de Beck-   |  |
|             |              | Adaptado en Huánuco por Rivera     |  |
| Observación |              | (2014)                             |  |
| Indirecta   | Encuesta     | Cuestionario de Productividad      |  |
|             |              | laboral (Lorenzo, 2017)            |  |
|             | Guía de      | • Nómina de trabajadores del       |  |
|             | análisis     | DIRESA Huánuco categorizados       |  |
|             | documentario | en bajo riesgo, riesgo moderado y  |  |
|             |              | alto riesgo según su plan de       |  |
|             |              | vigilancia de prevención y control |  |
|             |              | del COVID-19.                      |  |
|             |              |                                    |  |

# El instrumento para medir la depresión

El instrumento que se usó fue el Inventario de depresión de Beck-II, Adaptado a la realidad huanuqueña.

# Ficha técnica / Validez y Confiabilidad

| Características                   | Descripción  |  |
|-----------------------------------|--|--|
| Nombre del test original<br>Autor | Inventario de depresión de Beck II<br>Aaron T. Beck II |  |
| Nombre del test adaptado          | Inventario de depresión de Beck II                     |  |
|                                   | Adaptación huanuqueña/BDII- IIAH                       |  |
| Autora de la adaptación           | Yessica María Rivera Manzilla                          |  |
| Fecha de última revisión          | 2014   |  |
| Constructo evaluado:              | Depresión (presencia y gravedad)                       |  |
| Validez de constructo:            | La validez de constructo de criterio                   |  |
|                                   | convergente fue moderada con un                        |  |
|                                   | r=0,548  |  |
| Consistencia interna:             | La consistencia interna del BDI-II AH                  |  |
|                                   | fue altamente significativa con un                     |  |
|                                   | coeficiente alfa de 0,820                              |  |
| Área de aplicación:               | Psicología clínica, forense y                          |  |
|                                   | neuropsicología  |  |
| Rango de edad:                    | 16 años a más  |  |
| Items:                            | Se compone de 21 ítems                                 |  |

| Administración:        | Individual y colectivo | El |
|------------------------|------------------------|----|
| Formato de aplicación: | Papel y lápiz          |    |
| Tiempo de aplicación:  | De 5 a 10 minutos      |    |

# instrumento para medir la productividad laboral

Fue el cuestionario de productividad laboral.

# Ficha técnica / Validez y Confiabilidad

| Características                                 | Descripción                                   |  |  |
|---|---|--|--|
| Nombre del test original:                       | Productividad laboral de los servidores       |  |  |
|   | públicos de la dirección general de formación |  |  |
|   | profesional y capacitación laboral del MTPE   |  |  |
| Autora:   | Esther Pilar Lorenzo Gilvonio                 |  |  |
| Fecha de elaboración:                           | 2017  |  |  |
| Validez de constructo                           | Pizarro 2017 a través del criterio de jueces, |  |  |
|   | estableció la validez del instrumento, la     |  |  |
|   | adaptación por la autora fue realizado por el |  |  |
|   | Dr. Experto Sebastián Sánchez Díaz            |  |  |
|   | mediante indicadores expresados en el         |  |  |
|   | criterio de jueces.                           |  |  |
| Confiabilidad Alfa de Crombach de 0,815 obtenie |   |  |  |
|   | autora.                                       |  |  |
| Área de aplicación:                             | Profesionales administrativos                 |  |  |
| Rango de edad:                                  | 18 años a más                                 |  |  |

**Items:** Se compone de 20 ítems

**Administración:** Individual y grupal

Formato de aplicación: Papel y lápiz

**Tiempo de aplicación:** De 10 a 15 minutos

# 3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:

# 3.7.1. Validez Local del inventario de depresión de Beck Adaptación Huanuqueña.

Este instrumento tiene numerosos procedimientos, primero la autora Rivera (2017), hizo una adaptación lingüística en el análisis de contenido basado en el análisis de contenido con el criterio de jueces. Obteniendo una sola alternativa de tres ítems, se encontraron puntajes menores a 0,8. Siendo el caso de alternativa de 0 del ítem 7 que obtuvo un valor de 0.67, en la alternativa 2 del ítem 9 obtuvo un 0.72 y la alternativa 0, del ítem 14 obtuvo un valor de 0.78. Los cuales la autora modificó dichos ítems en términos más claros.

Por otro lado, este inventario logra una correlación adecuada de los ítems de prueba corregidos en todos los ítems donde se observaron 90,5 » ítems que contribuyeron a la uniformidad en la puntuación total de depresión (r = 0,405 a r = 0,563;p<;0,0001). Es decir, por debajo del límite permisible p<0.05, confirmando la validez de este constructo del inventario.

De igual forma, la validez de criterio convergente fue moderado (r = 0.548), esto realizado mediante el inventario para la auto medición de depresión de Zung; mientras que la relación a la validez de constructo discriminante con la escala de autoevaluación de ansiedad de Zung (EAA), resultando una correlación moderada, pero con tendencia a disminuir (R = 0.432).

# 3.7.2. Confiabilidad Local de la depresión de Beck Adaptado en Huánuco

Sobre la confiabilidad de este instrumento, la autora, encontró una consistencia interna altamente significativa siendo el coeficiente de Alfa de Crombach de 0.820. También muestra alta consistencia interna entre la primera y segunda mitad de ítems y tiene un nivel de confianza mayor al 99% (r=0.682; p<0.0001) aprobándose una alta consistencia interna entre los ítems pares e impares (r=0.728); p>0.0001).

Además, no hubo diferencia significativa entre sexos y edad en el puntaje total.

# 3.7.3. Validez Local del cuestionario productividad laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE.

Este instrumento fue validado mediante la opinión y análisis de tres jueces (Juez 1: Psic. Marvin Aguirre Gonzales; Juez 2: Psic. Frank J. Muñoz Mayorca; Juez 3: Mg. Psic. Deicy F. Rivera Osorio),

quienes cuentan con la licenciatura y el grado de magister, constituyéndose este instrumento de rigor pertinente para este estudio ya que en la valoración se obtuvo 95.13% de validez y en la confiabilidad de la "V de Aiken" se obtuvo un puntaje mayor a 0.30 tanto en claridad, coherencia y relevancia.

|   | ATEGORÍA   | CDITEDIO   |       | JUEC | ES    | TOTAL |
|---|------------|--|-------|------|-------|-------|
|   | ATEGORIA   | CRITERIO   | J1    | J2   | J3    |       |
| 1 | Relevancia | Guarda importancia, debe ser incluido  | 97.5  | 92.5 | 96.25 | 95.41 |
| 2 | Coherencia | Guarda relación lógica<br>con la dimensión o<br>indicador que está se<br>midiendo. | 96.25 | 92.5 | 96.25 | 95    |
| 3 | Claridad   | Fácil comprensión, sus sintácticas y semánticas son apropiadas.                    | 97.5  | 92.5 | 95    | 95    |
|   | Porcentaje | e de valoración general  | 97.08 | 92.5 | 95.83 | 95.13 |

# 3.7.2. Confiabilidad Local del cuestionario productividad laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE

Para la confiabilidad de este instrumento se cuenta con los realizados por los servidores públicos de la Dirección General de Formación profesional y Capacitación Laboral-MTPE. El valor obtenido en su Alfa de Crombach fue de 0.815. Lo que representa un grado de fiabilidad buena. (Lorenzo, 2018).

Por otra parte, también se aplicó una prueba piloto (10 personas) con características sociodemográficas similares a la muestra, los

resultados se obtuvieron a través del Alfa de Cronbach, el cual arrojó un índice de confiabilidad de 0.97 siendo este un indicador de una consistencia interna aceptable.

# Remplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right) =$$

Dónde: K= número de ítems; S2j= suma de varianza de todos los ítems: S2x= varianza total. Y se obtiene:

Índice de confiabilidad del cuestionario de productividad laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y capacitación laboral del MTPE

| Estadísticas de fiabilidad |                |  |
|----------------------------|----------------|--|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |  |
| ,97                        | 10             |  |

# 3.8. Procedimiento:

Se inició con la redacción y envío de un documento al Director de la DIRESA-Huánuco, para el debido requerimiento del permiso para la aplicación del instrumento. Una vez que se obtuvo el permiso se capacitó a los encuestadores quienes serán los encargados de recolectar los datos, esta capacitación se realizó por la misma investigadora.

Posterior a eso se aplicó el instrumento para el cuál: primero, se imprimió el test de depresión de Beck Y el cuestionario de productividad laboral, Luego se entregó a cada trabajador de la DIRESA, en sus oficinas, o enviado a su correo electrónico a través del link del enlace drive con el instrumento en versión digital. Durante la aplicación del instrumento se respondieron algunas dudas que se presentaron por parte de los trabajadores del DIRESA. El tiempo que se tomó para recolectar los datos fueron de 4 semanas.

# 3.9. Tabulación y análisis de datos:

# Análisis descriptivo:

Para la realización de las tablas de frecuencias y proporciones, se hizo uso de estadísticos descriptivos el cual también fue usado para la caracterización de algunas variables.

# **Análisis inferencial:**

El procedimiento para la verificación de hipótesis se realizó luego de la aplicación del estadístico de normalidad de Kolmogorov Sirnov por ser una muestra mayor a 50 sujetos. Seguido, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spermean, puesto que según la distribución los datos fueron atípicos. Para esto se tuvo un 95% de intervalo de confianza. y 5% de margen de error.

Ambos análisis de datos se realizaron a través del software Excel y el software estadístico SPSS versión 25.

#### 3.10. Consideraciones éticas:

- Confidencialidad con los datos personales de la muestra
- Veracidad en los resultados presentados.

- Respeto máximo a los trabajadores de la DIRESA- Huánuco, pues se le informó sobre los objetivos de la investigación.
- No maleficiencia, no se cometió alguna acción que perjudique a los participantes de la investigación.

# CAPITULO IV.

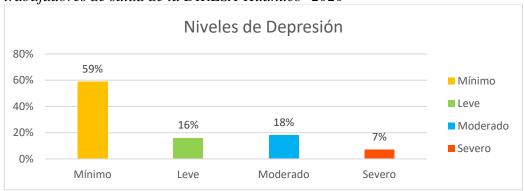
# **RESULTADOS**

**Tabla 3**Nivel de depresión en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020.

| Niveles de Depresión | Fi  | %    |  |
|----------------------|-----|------|--|
| Mínimo               | 59  | 59%  |  |
| Leve                 | 16  | 16%  |  |
| Moderado             | 18  | 18%  |  |
| Severo               | 7   | 7%   |  |
| Total                | 100 | 100% |  |

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la Inventario de depresión de Beck

**Figura 1.** Nivel de depresión en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020



Nota. El gráfico muestra los resultados de la Inventario de depresión de Beck.

Se observa de la figura 1, que el nivel predominante de la depresión es el mínimo ya que se obtuvo un 59% de trabajadores en este grupo; es decir ellos no presentan una visión negativa de sí mismo, del entorno y del futuro; seguido de 18% de trabajadores que se ubican en el nivel moderado presentando una visión negativa de sí mismo, del entorno y del futuro; es decir este grupo de trabajadores se siente incapaz, inútil, despreciable, interpreta de forma negativa sus experiencia vitales, cree que el futuro estará acompañado de fracasos y frustraciones. Por otro lado, un 16% se encuentra en el nivel leve y un 7% en el severo.

En base a lo observado, se puede referir que los trabajadores presentaban algunos signos de depresión, debido a la situación por la que se estaba atravesando; sin embargo el mantenerse enfocados en el trabajo, cumplir con las metas, los ayudaba a distraerse y mantenerse ocupados logrando una buena productividad laboral más haya de presentar algunos indicadores de depresión leve, moderada o severo.

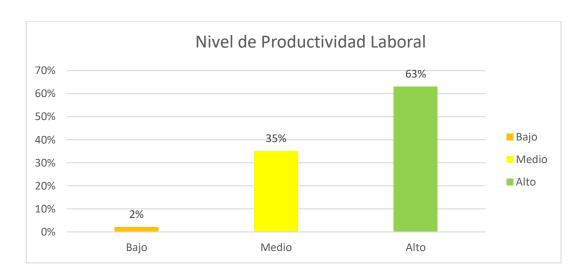
**Tabla 4**Nivel de productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020.

| Nivel de productividad | fi  | %    |
|------------------------|-----|------|
| Bajo                   | 2   | 2%   |
| Medio                  | 35  | 35%  |
| Alto                   | 63  | 63%  |
| Total                  | 100 | 100% |

Nota. Esta tabla muestra los resultados del cuestionario de productividad laboral.

Figura 2

Nivel de productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020



Nota. El gráfico muestra los resultados del cuestionario de productividad laboral.

Se observa de la figura 2, que el nivel predominante de la productividad laboral es alto ya que se obtuvo un 63% de trabajadores en este grupo que son eficaces y eficientes, logrando de esta manera cumplir con las metas propuestas en la DIRESA de Huánuco; seguido de 35% de trabajadores que se ubican en el nivel medio y un 16% de trabajadores se ubican en el nivel bajo.

Según lo observado, el nivel alto en productividad laboral se debe a que cuentan con los recursos y los manejan de una forma eficiente, existe una buena comunicación, un buen ambiente laboral, saben solucionar los problemas y reciben capacitaciones.

Tabla 5

Prueba de normalidad de productividad laboral y depresión en el periodo de la pandemia del SARS-COV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco -2020

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      |
|---------------------------|---------------------------------|-----|------|
|                           | Estadístico                     | Gl  | Sig. |
| Productividad Laboral     | ,096                            | 100 | ,024 |
| Depresión                 | ,111                            | 100 | ,004 |
| Factor de Deterioro en el | ,162                            | 100 | ,000 |
| Rendimiento               |                                 |     |      |
| Factor Cognitivo y        | ,237                            | 100 | ,000 |
| Afectivo                  |                                 |     |      |
| Factor de visión negativa | ,392                            | 100 | ,000 |
| Factor somático           | ,208                            | 100 | ,000 |

*Nota*. Esta tabla muestra los resultados del cuestionario de productividad laboral y el Inventario de depresión de Beck.

En la tabla 5, se puede observar que de la distribución de normalidad de kolmogorov se obtiene un p valor en productividad laboral de 0,024; depresión 0,004. Del mismo modo, en las dimensiones de depresión; se obtiene un p valor en el factor de deterioro en el rendimiento 0,000; en el factor cognitivo y afectivo 0,000; en el factor de visión negativa 0,000 y en el factor somático 0,000, todos estos valores son menores al nivel de significancia (α:0,05); lo que nos indicaría que los datos no tienen una distribución normal para correlacionar, en este caso se utilizará el estadístico Rho de Sperman.(Hernández et al, 2014)

**Tabla 6**Relación entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2020.

|           |                            | Productividad laboral |
|-----------|----------------------------|-----------------------|
| Depresión | Coeficiente de correlación | -,028                 |
|           | Sig. (bilateral)           | ,783                  |

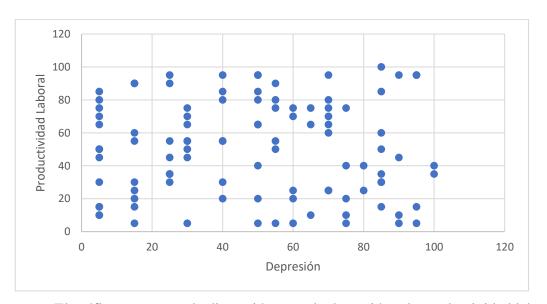
Nota. Esta tabla muestra los resultados del cuestionario de productividad laboral y el Inventario de depresión de Beck.

En la tabla 6, se puede observar un coeficiente de correlación de -,028 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa débil, por otra parte, se observa un sig. bilateral (P-valor) de ,783 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2020.

En otras palabras, de los resultados obtenidos se observa que la productividad laboral no se relaciona de una forma significativa con los indicadores de la depresión de los trabajadores ya que el cumplimiento de las metas se evalúa de forma general; adicional a ello cada trabajador conoce la función y eso le ayudaría a cumplir sus funciones dentro de su centro laboral.

Figura 3

Gráfico de dispersión entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2020.



Nota. El gráfico representa la dispersión entre la depresión y la productividad laboral

Se observa de la figura 3, que la fuerza de esta correlación es débil pues las intersecciones se encuentran dispersos en el plano cartesiano.

Tabla 7

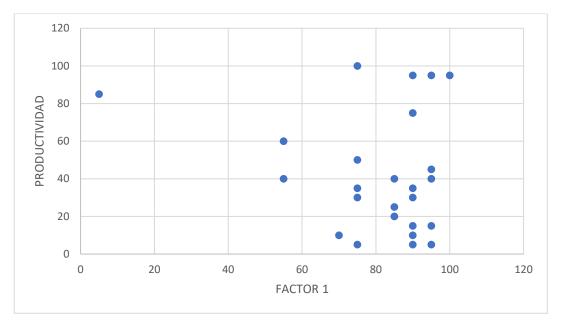
Relación entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.

|                     |                            | Productividad laboral |
|---------------------|----------------------------|-----------------------|
| Factor de Deterioro | Coeficiente de correlación | -,066                 |
| en el Rendimiento   |                            |                       |
|                     | Sig. (bilateral)           | ,513                  |

En la tabla 7, se puede observar un coeficiente de correlación de -,066 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa media, por otra parte, se observa un sig. bilateral (P-valor) de ,513 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020. En otras palabras, se observa de los resultados que ciertos indicadores de la depresión como la perdida de interés, indecisión, perdida de energía puede relacionarse con la productividad laboral, aunque no de manera significativa, por lo que los trabajadores pueden cumplir con el logro de las metas en el trabajo.

Figura 4

Gráfico de dispersión entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.



*Nota*. El gráfico representa la dispersión entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral

Se observa de la Figura 4, que la fuerza de esta correlación es media pues las intersecciones se encuentran moderadamente dispersos en el plano cartesiano.

Tabla 8

Relación entre el factor cognitivo - afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.

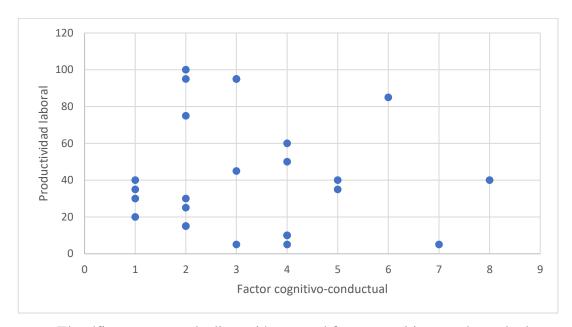
|                    |                            | Productividad laboral |
|--------------------|----------------------------|-----------------------|
| Factor cognitivo – | Coeficiente de correlación | -,040                 |
| afectivo           |                            |                       |
|                    | Sig. (bilateral)           | ,694                  |

En la tabla 8, se puede observar un coeficiente de correlación de -,040 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa débil, por otra parte, se observa un sig. bilateral (P-valor) de ,694 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el factor cognitivo - afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020. En otras palabras, de los resultados podemos observar que ciertos indicadores de la depresión como la Tristeza, Sentimientos de culpa, Sentimientos de castigo, y disconformidad puede relacionarse con la productividad laboral de los trabajadores, pero no de manera significativa, por lo que los trabajadores pueden cumplir con el logro de las metas dentro de su trabajo.

Figura 5

Gráfico de dispersión entre el factor cognitivo-conductual y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA

- *Ниа́писо* - 2020.



*Nota*. El gráfico representa la dispersión entre el factor cognitivo-conductual y la productividad laboral

Se observa de la figura 5, que la fuerza de esta correlación es débil pues las intersecciones se encuentran dispersos en el plano cartesiano.

Tabla 9

Relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo

de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco

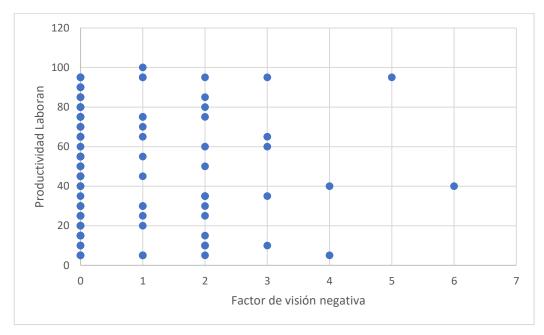
- 2020.

|                           |                           | Productividad laboral |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Factor de visión negativa | Coeficiente de correlació | n -,078               |
|                           | Sig. (bilateral)          | ,439                  |

En la tabla 9, se puede observar un coeficiente de correlación de -,078 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa considerable, por otra parte, se observa un sig. bilateral (P-valor) de ,439 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020. En otras palabras, ciertos indicadores de la depresión como el pesimismo, sentimiento de fracaso, y desvalorización puede relacionarse con la percepción de los trabajadores de que no cumplirá sus funciones dentro de su trabajo, sin embargo, esta relación no es significativa.

Figura 6

Gráfico de dispersión entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.



*Nota*. El gráfico representa la dispersión entre el factor de visión negativa y la productividad laboral

Se observa de la figura 6, que la fuerza de esta correlación es considerable pues las intersecciones se encuentran un poco dispersos en el plano cartesiano.

Tabla 10

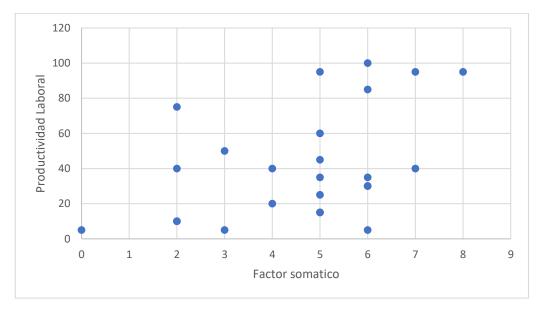
Relación entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.

|                 | 1                          | Productividad laboral |
|-----------------|----------------------------|-----------------------|
| Factor somático | Coeficiente de correlación | -,087                 |
|                 | Sig. (bilateral)           | ,388                  |

En la tabla 10, se puede observar un coeficiente de correlación de -,087 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa considerable, por otra parte, se observa un sig. bilateral (P-valor) de ,388 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación significativa entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020. En otras palabras, ciertos signos de la depresión como el llanto, la agitación, los cambios de habito de sueño y de apetito de los trabajadores, se relaciona, aunque no de manera significativa, en ciertas funciones de los trabajadores, sin embargo, estos pueden cumplir con el logro de las metas es decir en la eficiencia y eficacia de la productividad.

Figura 7

Gráfico de dispersión entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA – Huánuco - 2020.



*Nota*. El gráfico representa la dispersión entre el factor de visión negativa y la productividad laboral

Se observa de la figura 7, que la fuerza de esta correlación es considerable pues las intersecciones se encuentran un poco dispersos en el plano cartesiano.

#### CAPITULO V.

# DISCUSIÓN

Según, Fermandes y Ribeiro (2020). En su tesis titulada "Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19". Que buscó determinar la relación entre la salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud de la primera línea de la pandemia de COVID-19, y encontró que el tema es de interés en los escenarios actuales que impone esta enfermedad en los que aumenta exponencialmente el nivel de competencias y responsabilidad que se impone en el desempeño del trabajo, especialmente para el profesional que se ocupa de manera diaria de contener daños y agravios a la salud de las personas. Sin embargo, como parte de nuestros resultados en la investigación realizada, podemos notar que no necesariamente este aumento de responsabilidades disminuye la productividad laboral pues se obtuvo que el nivel predominante de la productividad laboral es alto ya que se obtuvo un 63%; es decir este grupo de trabajadores son eficaces y eficientes, logrando de esta manera cumplir con las metas propuestas en la DIRESA de Huánuco. Esto nos indicaría que si bien en tiempos de la pandemia por Covid-19 se aumentaron más actividades a las funciones de cada personal, el nivel alto en productividad laboral se debe a que cuentan con los recursos y los manejan de una forma eficiente, buscan una buena comunicación, un buen ambiente laboral, y reciben capacitaciones, además de esto también cabe mencionar que las metas también son grupales y no necesariamente individuales, lo que también podría explicar esta efectividad y eficiencia en el trabajo.

Por otra parte, encontramos que el nivel predominante de la depresión es el nivel mínimo ya que se obtuvo un 59% de trabajadores, no obstante la suma de los niveles moderado (18%) y severo(7%) ascienden a un total de 25%; resultados

similares a los encontrados por Lozano (2020) con 16,5% de síntomas depresivos que si presentan indicadores de una visión negativa de su persona, de su ambiente y del porvenir; con indicadores de sentimiento de incapacidad, inutilidad, despreciabilidad, e interpretan de forma negativa sus experiencia vitales, además creen que el futuro estará acompañado de fracasos y frustraciones. Por otro lado, un 16% se encuentra en el nivel leve. Estos datos podrían complementarse para conocer si existe riesgo de ausentismo laboral de parte de los trabajadores cabe mencionar también sobre este tema que Araújo, (2020). Investigó "Las ausencias laborales por episodios depresivos". Donde tuvo como objetivo determinar las ausencias laborales a causa de episodios depresivos, y encontró como resultados que: predominó el género femenino, de edad mayores o igual a50 años, de procedencia urbana; Y que principalmente, en su mayoría, las únicas ausencias se debieron a un episodio depresivo leve, en su mayor parte, son prestaciones por enfermedad de seguridad social. De los trabajadores con licencia más de una vez, fue por trastorno depresivo recurrente. Se mostró una relación entre el tiempo total y el tiempo fuera del trabajo. En regresión logística, la duración mayor o igual a 60 días siendo 3,1 veces mayor en los episodios depresivos recurrentes. Como Vemos en estos datos de Araujo existe mayor ausencia laboral debido a episodios leves de depresión, siendo importante entonces que se pueda mantener el nivel de depresión en nivel mínimo como los muestran los sujetos de la muestra de nuestra investigación. Pues con ausentismo laboral se podría ver afectada la productividad.

De la misma forma, Según Suarez (2019). En su investigación encontraron, que los síntomas depresivos fueron en un 22.67% de casos, y de estos casos con depresión, fueron tenues 9.33%, moderados 10.67% y severos 2.67%.;

también determinaron que el ausentismo sube a 85.71% entre internos con depresión tenue, y a 100%. En nuestra investigación de los resultados se observa que la productividad laboral no se relaciona de una forma significativa con los indicadores de la depresión de los trabajadores ya que el cumplimiento de las metas se evalúa de forma general; adicional a ello cada trabajador conoce la función y eso le ayudaría a cumplir sus funciones dentro de su centro laboral. Y que además prefieren estar en el trabajo a estar en sus "encerrados en su casa" sin hacer nada.

Finalmente, se encontró un coeficiente de correlación de -,028 siendo este significativo al .05; lo que indicaría una correlación negativa débil, y además se observó un sig. bilateral (P-valor) de ,783 lo que indicaría que no existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2020. Estos datos se contradicen con un estudio que realizaron Aquino, et al, (2017), quienes investigaron, no sobre la depresión, pero si sobre el estrés laboral y su relación con el desempeño de los colaboradores del área de administración de la corte superior de justicia de Huánuco – 2017. Donde encontraron que hay una correlación significativa de 0.95 con un nivel de significancia de 0.75, por lo que existe una relación inversa entre ambas variables, es decir, si aumenta el estrés laboral en un trabajador disminuye su desempeño laboral.

#### CONCLUSIONES

- Se determina que el nivel predominante de la depresión es el mínimo (59%),
   seguido de 18% que se ubican en el nivel moderado, un 16% se encuentra en el nivel leve y un 7% en el severo.
- Se determina que el nivel predominante de la productividad laboral es el nivel alto ya que se obtuvo un 63%; seguido de 35% que se ubican en el nivel medio y un 16% en el bajo.
- Se concluye que existe una correlación negativa débil, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,028 y además se obtiene un sig. bilateral (P-valor) de ,783 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre la depresión y la productividad laboral en el periodo de pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA - Huánuco- 2021.
- Se concluye que existe una correlación negativa media, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,066. Y además se obtiene un sig. bilateral (P-valor) de ,513 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre el factor del deterioro en el rendimiento y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2021.
- Se concluye que existe una correlación negativa débil, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,040. Y además se obtiene un sig. bilateral (P-valor) de ,694 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre el factor cognitivo afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2021.

- Se concluye que existe una correlación negativa considerable, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,078. Sin embargo, también se obtuvo un sig. bilateral (P-valor) de ,439 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2021.
- Se concluye que existe una correlación negativa considerable, pues se obtuvo un coeficiente de correlación de -,087. Sin embargo, también se obtuvo un sig. bilateral (P-valor) de ,388 siendo este mayor al α:0,05; lo que indicaría que no existe relación significativa entre el factor somático y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA Huánuco 2021.

#### RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

#### A la Institución DIRESA-Huánuco:

- Al Director Regional de Salud Huánuco, establecer estrategias de programas de salud laboral en temas de salud mental, puesto que el 25% de trabajadores obtuvo depresión en los niveles moderado y severo y un importante 35% una productividad moderada.
- A los trabajadores se le recomienda participar de talleres de gestión emocional que buscan mejorar el estado emocional y la calidad de vida relacionado con el bienestar y la productividad laboral.
- Que la Unidad de Recursos Humanos de la DIRESA-Huánuco, implemente un equipo de Bienestar de Personal para aplicar tamizajes periódicos a los trabajadores, en tanto que se vive en un contexto de pérdidas laborales, familiares, económicas que afectan el equilibrio emocional de los trabajadores en tiempos de Pandemia

#### A otras Instituciones estatales:

- A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco. Propiciar políticas laborales que propicien en los directivos la protección de la salud somática y emocional del trabajador.
- A las Municipalidades, propiciar alianzas estratégicas para promover el cuidado de la salud mental en el trabajo para mitigar los efectos emocionales del COVID-19 en los trabajadores del sector salud a nivel regional. Así como propiciar espacios públicos de recreación

con los protocolos correspondientes como forma de mitigar los efectos del covid-19 como la depresión.

#### A la Facultad de Psicología

• Que propicien investigaciones en el Área Laboral referida a trabajadores administrativos y asistenciales del sector salud, porque la pandemia es un factor de riesgo que amenaza la salud mental sobre el estado de ánimo en tiempos de COVID, y su forma de afrontar y evitar consecuencias en los diversos aspectos de la persona.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, S. (2012). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Salud en Tabasco, 11(1).
- Alva, J y Juarez, J. (2014). Relacion entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA\_JOSE\_S ATISFACCI%c3%93N\_LABORAL\_AGROPECUARIA.pdf
- Aquino, Y., Ulpiano, Y., y Vega, D. (2017). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores administrativos de la corte superior de justicia de Huánuco 2017 (tesis para obtener el titulo de licenciado en administración). Huánuco: Repositorio institucional -Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Araújo C. (2020). Ausencias laborales por depresión. Rev. Latino-Am. Enfermagem vol.28 Ribeirão Preto 2020 Epub June 01, 2020.
- Asmundson GJG, Taylor S. (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak.

  J Anxiety Disord. 2020;70:102196. doi:10.1016/j.janxdis.2020.102196.
- Avelino N,. (2006). Estrés Laboral en el Personal de Enfermería Adscrito al área Clínica de Sala de Parto de la de la Maternidad Negra Hipólita en San Félix.
- Ayuso, M., Somnath, C., Colin, M., & Murray, J. (mayo de 2000). Global burden of depressive disorders in the year 2000. . *The British journal of psychiatry*, 184(5).

- Bao Y, Sun Y, Meng S, Shi J, Lu L. (2020). 2019-nCoV epidemic: address mental health care to empower society. Lancet. 2020;395(10224):e37-e8. doi:10.1016/s0140-6736(20)30309-3.
- Bonifacio, W. & Falconi, M. (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados en la empresa Sociedad Agrícola Viru S.A. año 2016. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1296/tesis.pdf?s equence=1&isAllowed=y.
- Bulbena Vilarrasa, A. (2009). Recuperado el 1 de junio de 2015, de Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria. Madrid: Plan Nacional para el SNS del MSC. Unidad de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. Agencia Laín Entralgo.: http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application %2Fpdf&blobheadername1=Content-
  - Disposition&blobheadervalue1=filename%3DGuia+completa.pdf&blobkey=i d&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1220399613448&ssbinary=true
- Cárdenas M, Arnold K. . (2017). Asociación entre disfuncionalidad familiar y depresión posparto en puérperas del Centro de Atención Primaria III Luis Negreiros Vega en enero 2017 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cassaretto M, Chau C, Oblitas H, Valdez N,. (2014). Recuperado el 06 de 12 de 2017, de Estrés y Afrontamiento:

- http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2014/07/29/salud-estres-y-factores-psicologicos/.
- CEPAL & OIT . (2020). El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)", Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, #22, Santiago de Chile.
- Chan AO, Huak CY. (2003). Psychological impact of the 2003 severe acute respiratory syndrome outbreak on health care workers in a medium size regional general hospital in Singapore. Occup Med (Lond). 2004;54(3):190-6. doi:10.1093/occmed/kqh027.
- Chen WK, Cheng YC, Chung YT, Lin CC. (2005). The impact of the SARS outbreak on an urban emergency department in Taiwan. Med Care. 2005;43(2):168-72. doi:10.1097/00005650-200502000-00010.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría de la Administración Séptima Edición. México: McGrawHill.
- Diaz, D. (2014). Recuperado el 12 de octubre de 2015, de niveles de ansiedad: http://www.tratamientoparatuansiedad.com/tengo-altos-niveles-de-ansiedad/
- DSM-IV. (2010). Recuperado el 2 de junio de 2015, de Comité Elaborador del DSM-IV: http://www.mdp.edu.ar/psicologia/cendoc/archivos/Dsm-IV.Castellano.1995.pdf
- El Instituto Peruano de Economía. (2020). INFORME IPE VIII: IMPACTO DEL COVID-19 EN LA ECONOMÍA PERUANA.
- Faisal Jafar, M., & Anis Khan, F. (mayo de 2009). Frequency of preoperative anxiety in Pakistani surgical patients. *Pak Med Assoc*, 59(6).

- Fermandes A, Ribeiro A. . (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Revista Cuidarte. 2020; 11(2): e1222.
- Fonseca, A., & Martel, S. (2012). *Investigacion cientifica en salud con enfoque cuantitativo* (1 ed.). Huanuco: Unheval.
- Fundación Belen. (2012). Recuperado el 12 de setiembre de 2016, de Problemas Emocionales: http://fundacionbelen.org/problemas/problemas-emocionales/.
- Gómez, M. (junio de 2002). Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev*Mex Pediatr, 68(4), 152-159.
- Gonzales, G., & Pinto, F. (2008). Escala de Ámsterdam sobre ansiedad y la escala de información APAIS en la fase preoperatoria.
- Gonzalez M. (2004). Cuestionario de Afrontamiento al Estrés para Pacientes Oncológicos". . TEA ediciones S.A. Madrid - España.
- Ho CS, Chee CY, Ho RC. (2020). Mental Health Strategies to Combat the Psychological Impact of COVID-19 Beyond Paranoia and Panic. Ann Acad Med Singapore. 2020;49(1):1-3.
- Jeff V. (mayo de 2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 37(2).
- Jeong H, Yim HW, Song YJ, Ki M, Min JA, Cho J, et al. (2016). Mental health status of people isolated due to Middle East Respiratory Syndrome. Epidemiol Health. 2016;38:e2016048. doi:10.4178/epih.e2016048.

- Jürgen W. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Publicación de las Naciones Unidas. Copyright © Naciones Unidas.
- Kang L, Li & Hu S, (s.f.). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *Lancet Psychiatry*. 2020;7(3):e14. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30047-X.
- Kaplan C. (2000). *Manual y diagnostico y estadistico de los trastornos mentales DSM IV* (primera ed.). Buenos Aires: Panamericana.
- Khalid I, Khalid TJ, Qabajah MR, Barnard AG, Qushmaq IA. (2016). Healthcare Workers Emotions, Perceived Stressors and Coping Strategies During a MERS-CoV Outbreak. Clin Med Res. 2016;14(1):7-14. doi:10.3121/ cmr.2016.1303.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administracion. Mexico: McGraw-Hill.
- Lazarus R. (1986). *Estrés & Procesos Cognitivo*. Editorial Martínez Roca S.A. Barcelona.
- Li S, Wang Y, Xue J, Zhao N, Zhu T. (2020). The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users.

  Int J Environ Res Public Health. 2020;17(6). doi:10.3390/ijerph17062032.
- López J., Valdes M. (2005). *DSM IV Manual Diagnóstico y estadistico de los trastornos mentales* (Primera ed.). Madrid: Edit. Masson.
- Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE Lima, 2017. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LOREN ZO\_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Lozano A. (Mayo de 2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*, 83(1), 51-56.
- Masood, Z., Haider, J., & Jawaid, M. (anuary de 2009). Preoperative anxiety in female patients: The issue needs to be addressed. *KUST Med J*, 1(2).
- Mejia C. (Mayo de 2020). Caracterizar y encontrar asociaciones de la percepción de miedo o exageración que transmiten los medios de comunicación en la pandemia del COVID-19 en ciudades del Perú. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 39(2), e698.
- MINSA. (2020). Recuperado el 17 de mayo de 2020, de Sala situacional : https://covid19.minsa.gob.pe/sala\_situacional.asp
- Organizacion Mundial de la Salud. (2016). Recuperado el 2017 de 12 de 06, de (OPS/OMS):

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com\_content&view=article&id=1 1973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.

- OMS. (2017). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/mental\_health/management/depression/es/
- Palmero, F. (2002). *Psicología de la Motivación & Emoción*". . Editorial McGraw Hill Interamericana España.
- "Resolución Directoral Nº 331/2020-GRH/DIRESA de la Dirección Regional de Salud, 08 de mayo de 2020".

- Rivera, Y. (2014). Adaptación y Propiedades Psicométricas del Inventario de Depresión de Beck II en estudiantes de la Universidad Pública de Huánuco. [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Psicología, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
  - http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/1560/PPIP% 2000 004% 20R68-resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
  - Robbins, S., y Coulter, M. (2000). *Administracion*. Mexico: Prentice may.
  - Rojtenberg S. (2006). *Depresiones, bases clínicas, dinámicas, neurocientificas y terapeuticas* (Primera ed.). Buenos Aires: Edit. Polemos.
  - Sierra Ortega, Z. .. (junio de 2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. revista mal-estar e subjetividades / fortaleza, 5(1).
  - Sistema de Información Científica,. (julio-diciembre de 2007). El Estrés Laboral como síntoma de una Empresa. *Redalyc*, 20(1), 55-66.
  - Stoye E. (2020). China coronavirus: how many papers have been published? Springer Nature; 2020 [citado 26 marzo de 2020]. Disponible en https://www.nature.com/articles/d41586-020-00253-8.
  - Suarez L. (2019). Asociación entre la depresión y el ausentismo laboral en internos de medicina del Hospital III Goyeneche de Arequipa.
  - Tarazona, A. (2017). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empres INDAPRO SAC, Huánuco 2017 (Tesis para optar el grado de magister en gestión y negocios). Huánuco: Repositorio institucional Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
  - Velavan TP, Meyer CG. (2020). The COVID-19 epidemic. Trop Med Int Health. 2020;25(3):278-80. doi:10.1111/tmi.13383.
  - Vinelli M. (2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú.

- Xiao C. (2019). A Novel Approach of Consultation on 2019 Novel Coronavirus (COVID-19)-Related Psychological and Mental Problems: Structured Letter Therapy. Psychiatry Investig. 2020;17(2):175-6. doi:10.30773/pi.2020.0047.
- Yang Y, Li W, Zhang Q, Zhang L, Cheung T, Xiang YT. (2020). Mental health services for older adults in China during the COVID-19 outbreak. Lancet Psychiatry. 2020;7(4):e19. doi:10.1016/s2215-0366(20)30079-1.
- Yao H, Chen JH, Xu YF. (2020). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. Lancet Psychiatry. 2020;7(4):e21. doi:10.1016/ s2215-0366(20)30090-0.
- Yeren, Y. (2017). Satisfaccion Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima-2016. [Tesis para optar el Titulo de Licenciada en Administración, Universidad Autónoma del Perú]. http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN% 20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf.
- Zandifar A, Badrfam R. (2020). Iranian mental health during the COVID-19 epidemic.

  Asian J Psychiatr. 2020;51:101990. doi:10.1016/j.ajp.2020.101990.

**ANEXOS** 

#### **ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIAS**

**TÍTULO:** "DEPRESIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2 EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA-HUÁNUCO - DEMID -2020".

| PROBLEMA<br>GENERAL Y ESPECÍFICOS  | OBJETIVOS<br>GENERAL Y ESPECÍFICOS  | HIPÓTESIS GENERAL Y<br>ESPECIFICOS  | VARIABLES   | DISEÑO METODOLÓGICO<br>DE LA INVESTIGACIÓN  | METODOLOGÍA   |
|--|---|---|---|---|---|
| GENERAL ¿Cuál es relación entre los factores de la depresión y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020? ESPECÍFICOS  ➢ ¿Cuál son los niveles de depresión en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 la muestra?  ➢ ¿Cuál es la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra  ➢ ¿Cuál es la relación entre el factor de deterioro en el rendimiento y la productividad laboral, en el periodo de la pandemia del SARS- CoV-2 en la muestra?  ➢ ¿Cuál es la relación entre el factor cognitivo y afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS -CoV-2 en la muestra?  ➢ ¿Cuál es la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS- CoV-2 en la muestra?  ➢ ¿Cuál es la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS- CoV-2 en la muestra?  ➢ ¿Cuál es la relación entre el factor somático y la productividad laboral | GENERAL  Determinar la relación entre los factores de depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la DIRESA-Huánuco- 2020.  ESPECIFICOS  Identificar los niveles de depresión durante el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra  Identificar los niveles de productividad laboral durante el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra  Identificar la relación entre el factor de deterioro en el rendimiento y la productividad laboral, en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra.  Establecer la relación entre el factor cognitivo y afectivo y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra.  Describir la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra.  Conocer la relación entre el factor de visión negativa y la productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en la muestra. | GENERAL  Ho: No existe relación entre los niveles de depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.  Hi: Existe relación entre los niveles de depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.  Ho: No existe relación entre el deterioro en el rendimiento y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.  Hi: Existe relación entre el deterioro en el rendimiento y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020. | Variable 1 Depresión  Variable 2 Productividad laboral. | NIVEL Y TIPO DE INV.  El nivel de investigación  Nuestra investigación tiene un  Nivel III o también conocido como un  nivel correlación  El tipo de investigación  Según la intervención del investigador el estudio será observacional ya que solo se observa y se describe en forma precisa los fenómenos, sin intervención del investigador.  Según el número de mediciones de la variable de estudio será transversal, porque la muestra será medida en un solo momento.  Según el número de variables estudiadas fue analítico, porque el estudio se trabaja con dos variables, será bivariado  Diseño de inv.  El diseño de este estudio será relacional.  Ox  M= Muestra  Ox= Observación de la variable 1. | POBLACIÓN: Constituida por 325 trabajadores de la DIRESA Huánuco de junio a diciembre del 2020.  SELECCIÓN DE LA MUESTRA La muestra será No Probabilística, criterial. con criterio de inclusión y exclusión.  TÉCNICAS E INSTRUMENTOS La técnica utilizada será de análisis documental. Y psicometría  INSTRUMENTO - Inventario de depresión de Beck - Adaptación HuanuqueñaCuestionario de productividad laboral  TECNICAS ESTADISTICAS |

| en el periodo de la pandemia del<br>SARS-CoV-2 en la muestra? | somático y la productividad laboral en<br>el periodo de la pandemia del SARS-<br>CoV-2 en | de salud de la Diresa-Huánuco<br>2020.  | Oy= Observación de la variable 2<br>R= relación dentre variables. | Prueba de normalidad; Y prueba de correlación a través del (SPSS v 25). |
|---|---|---|---|---|
|   |   | Ho: No existe relación entre el factor cognitivo y afectivo y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020. |   |   |
|   |   | Hi: Existe relación entre el factor cognitivo y afectivo y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.    |   |   |
|   |   | Ho: No existe relación entre el factor de visión negativa y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.   |   |   |
|   |   | Hi: Existe relación entre el factor de visión negativa y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.      |   |   |
|   |   | Ho: No existe relación entre el factor somático y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.             |   |   |

Hi: Existe relación entre el factor somático y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-CoV-2 en trabajadores de salud de la Diresa-Huánuco 2020.



#### ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFROMADO

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN FACULTAD DE PSICOLOGIA CONSENTIMIENTO INFORMADO.

# "DEPRESIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2 EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA-HUÁNUCO -2020".

A usted se le ha solicitado participar en este estudio. Antes que decida participar usted necesita tener información para que decida su participación voluntaria en el mismo. Su decisión de participar o no en este estudio, no afectará el servicio (atención médica) que se le brinde.

#### PARTICIPACIÓN:

Si usted accede participar en este estudio, únicamente contestará una encuesta anónima que se le proporcionará en físico.

**RIESGOS Y BENEFICIOS DEL ESTUDIO:** No existen riesgos en el estudio de sufrir ningún tipo de daño físico, psicológico u otro. El beneficio es que la información será enviada al servicio de Psicología.

#### COSTO DE LA PARTICIPACION

La participación en este estudio no tiene ningún costo para usted, puesto que todos los materiales a utilizar serán brindados por parte del investigador.

#### **CONFIDENCIALIDAD**

Toda información obtenida en el estudio será completamente confidencial, solo el investigador conocerá los resultados y la información. En ninguna publicación se mencionará su nombre, pues la información que se recolecte será de forma anónima. Toda información o datos que puedan identificarla serán manejados confidencialmente asignándole un número a cada participante y este número se usará para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, etc.

#### DERECHO A RETIRARSE DEL ESTUDIO

Usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad o que represente alguna consecuencia negativa. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular. Su firma en este documento significa que usted ha decidido participar, después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento informado.

#### DECLARACIÓN VOLUNTARIA

Yo he sido informada de los objetivos del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación del estudio es gratuita. He sido informada de la forma como se realizará el estudio y de cómo se tomará os cuestionarios.

Estoy enterada también que puedo o no participar del estudio, y estando participando puedo retirarme del estudio en el momento en el que lo considere necesario sin que esto represente alguna penalidad o consecuencia negativa.

Por lo anterior acepto participar en la investigación, después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

| Apellidos y Nombres: |      |   |
|----------------------|------|---|
|                      |      |   |
| DNI:                 |      | 1 |
| Firma:               |      |   |
|                      |      |   |
| Huánuco, dedel 20    | 021. |   |

## DECLARACIÓN DEL ENCUESTADOR

| Yo,con   |
|--|
| DNI número   |
| Certifico que este estudio ha sido explicado a la paciente arriba mencionada, quién ha comprendido el propósito del mismo, los posibles riesgos y beneficios y que en el momento que lo desee puede comunicarse conmigo. |
|  |
|  |
|  |
|  |
| FIRMA  |
|  |
| FECHA:/2020.   |

#### ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### **Instrumento: Cuestionario - Variable 1**

Inventario de Depresión de Beck-IIAH

| Inst<br>cuid<br>últir<br>enu<br>núm | cultad:  | s de enun<br>ue mejor d<br>larque con | ciados. Por<br>lescriba el n      | favor, lea                |            |           |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|------------|-----------|
| Inst<br>cuid<br>últir<br>enu<br>núm | trucciones: Este cuestionario consta de 21 grupo.<br>ladosamente. Luego elija uno de cada grupo, el qu<br>mas dos semanas, incluyendo el día de hoy. M<br>nciado elegido. Si varios enunciados de un mismo | s de enun<br>ue mejor d<br>larque con | ciados. Por<br>lescriba el n      | favor, lea                |            |           |
| Inst<br>cuid<br>últir<br>enu<br>núm | trucciones: Este cuestionario consta de 21 grupo.<br>ladosamente. Luego elija uno de cada grupo, el qu<br>mas dos semanas, incluyendo el día de hoy. M<br>nciado elegido. Si varios enunciados de un mismo | s de enun<br>ue mejor d<br>larque con | ciados. Por<br>lescriba el n      | favor, lea                |            |           |
|                                     | Habitos de Sueño) y el ítem 18 (Cambios en el Apet   | ito).                                 | grapo, mora                       | yendo er n                | 1011       | Jamoio    |
| 1.                                  | Tristeza   | 6. Sentin                             | nientos de ca                     | astigo                    |            |           |
|                                     | <ul><li>No me siento triste.</li><li>Me siento triste gran parte del tiempo.</li></ul>   | 0 No<br>1 Sie                         | siento que es                     | stoy siendo               | castigado  | (a).      |
|                                     | 2 Estoy triste todo el tiempo.   |                                       | ento que tal ve<br>pero ser casti |                           | r castigad | o(a).     |
|                                     | 3 Estoy tan triste o soy tan infeliz que no puedo soportarlo.  | 3 Sie                                 | ento que estoy                    | siendo cas                |            |           |
| 2                                   | Pesimismo  |                                       | nformidad co                      |                           |            |           |
|                                     | No estoy desalentado(a) respecto de mi futuro.   |                                       | siento a gust<br>perdido la co    |                           |            |           |
|                                     | 1 Me siento más desalentado(a) respecto de mi  | 1                                     | toy decepcion                     |                           |            |           |
|                                     | futuro de lo que solia estario.  | 3 No                                  | me gusto a n                      | ni mismo(a)               |            |           |
|                                     | 2 No espero que las cosas funcionen para mí.   | ١                                     |                                   |                           |            |           |
|                                     | 3 Siento que no hay esperanza para mi futuro y<br>que solo puede empeorar.   | 8. Autoci                             |                                   | ma aulaa m                |            | - h-141   |
|                                     | que son posse empeorar.  | 1 Est                                 | me critico ni r<br>oy más critic  | ne culpo m<br>o(a) conmic | as de lo n | abitual.  |
|                                     |  |                                       | solia estarlo                     |                           | go mismo   | (a) ue io |
| 3.                                  | Fracaso  |                                       | critico a m                       |                           | a) por to  | odos mis  |
| 3.                                  | No me siento como un(a) fracasado(a).  | 2 Me                                  |                                   |                           |            |           |
| 3.                                  | 33.7 m 7.5 m 7.5 m   | erro                                  | ores.<br>culpo a mí m             |                           |            |           |

- Obtengo tanto placer como siempre por las cosas de las que disfruto.
- No disfruto tanto de las cosas como solia hacerlo.
- 2 Obtengo muy poco placer de las cosas de las que solia disfrutar.
- 3 No puedo obtener ningún placer de las cosas de las que solia disfrutar.

#### 5. Sentimiento de Culpa

- 0 No me siento particularmente culpable.
- Me siento culpable respecto de varias cosas que he hecho o que debería haber hecho.
- Me siento bastante culpable la mayor parte del
- 3 Me siento culpable todo el tiempo.

- le lo
- mis
- que
- No tengo ningún pensamiento de matarme. He tenido pensamientos de matarme pero no lo haria.
- Quiero matarme.
- 3 Me mataria si tuviera la oportunidad de hacerlo.

#### 10. Llanto

- 0 No lloro más de lo que solia hacerlo.
- Lloro más de lo que solia hacerlo.
- 2 Lloro por cualquier pequeñez.
  3 Siento ganas de llorar pero no puedo.

|                    | (Continúa | atrás |
|--------------------|-----------|-------|
| Sub total Página 1 |           |       |

#### 11. Agitacion

- No estoy más inquieto(a) o tenso(a) que lo habitual.
- Me siento más inquieto (a) o tenso(a) que lo habitual.
- Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que me es dificil quedarme quieto (a).
- Estoy tan inquieto(a) o agitado(a) que tengo que estar siempre en movimiento o haciendo algo.

#### 12. Pérdida de Interés

- 0 No he perdido el interés en otras actividades o personas
- Estoy menos interesado(a) que antes en otras personas o cosas.
- He perdido casi todo el interés en otras personas
- 3 Me es dificil interesarme por algo.

#### 13. Indecisión

- Tomo mis decisiones tan bien como siempre.
- Me resulta más dificil que de costumbre tomar decisiones.
- Encuentro mucha más dificultad que antes para tomar decisiones.
- Tengo problemas para tomar cualquier decisión

#### 14. Desvalorización

- Me valoro tan bien como siempre.
- No me considero a mi mismo (a) tan valioso(a) y útil como solía hacerlo.
- Me siento menos valioso (a) cuando me comparo con otros.
- 3 Siento que no valgo nada.

#### 15. Pérdida de Energía

- Tengo tanta energia como siempre.
- Tengo menos energia que la que solia tener.
- No tengo suficiente energia para hacer 2 demasiado.
- 3 No tengo suficiente energía para hacer nada.

#### 16. Cambio en los Hábitos de Sueño

- 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 dormirme.

#### Irritabilidad

- No estoy más irritable que lo habitual.
- Estoy más irritable que lo habitual.
- Estoy mucho más irritable que lo habitual.
- 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

- Puedo concentrarme tan bien como siempre.
- No puedo concentrarme tan bien como habitualmente.
- Me es dificil mantener la mente en algo por mucho tiempo.
- Encuentro que no puedo concentrarme en nada.

#### 20. Cansancio o Fatiga

- No estoy más cansado(a) o fatigado(a) que lo habitual.
- Me fatigo o me canso más fácilmente que lo habitual.
- 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 mayoria de las cosas que solia

#### 21. Pérdida de Interés en el Sexo

- No he notado ningún cambio reciente en mi interés por el sexo.
- Estoy menos interesado(a) en el sexo de lo que solia estarlo.
- Ahora estoy mucho menos interesado(a) en el sexo.
- He perdido completamente el interés en el sexo.

| Sub total Página 2 |  |
|--------------------|--|
| Sub total Página 1 |  |
| Puntaje Total      |  |

#### **Puntaje**

| Categoría | Puntaje |
|-----------|---------|
| Mínimo    | 0 – 07  |
| Leve      | 08 – 11 |
| Moderado  | 12 – 17 |
| Severo    | 18 – 63 |

#### **Instrumento: Cuestionario - Variable 2**

Productividad Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE

#### I. Instrucciones

Estimado participante, a continuación, encontrará una lista de interrogantes en torno a la eficiencia, eficacia y efectividad en beneficio de la productividad en su centro de labores.

- II. Información específica: Marque con una X, solo una de las opciones
  - 1: Nunca
  - 2: Casi Nunca
  - 3: A veces
  - 4: Casi siempre
  - 5: Siempre

| Dim | ensión Eficacia   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1   | Se ejecutan las actividades programadas.                      |   |   |   |   |   |
| 2   | Se cumple con cada uno de los procedimientos                  |   |   |   |   |   |
| 3   | Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área. |   |   |   |   |   |
| 4   | Se genera valor y utilización de los productos generados.     |   |   |   |   |   |
| 5   | Se hace uso de todos los recursos designados para la          |   |   |   |   |   |
|     | Dirección   |   |   |   |   |   |
| 6   | Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la           |   |   |   |   |   |
|     | Dirección   |   |   |   |   |   |
| 7   | El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso            |   |   |   |   |   |
| 8   | Todos los trabajadores participan en las reuniones de la      |   |   |   |   |   |
|     | Dirección.  |   |   |   |   |   |
| 9   | Se resuelven los problemas con lógica y analítica             |   |   |   |   |   |
| 10  | Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los   |   |   |   |   |   |
|     | posibles problemas  |   |   |   |   |   |
| Dim | ensión Eficiencia   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11  | Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.         |   |   |   |   |   |
| 12  | Se emplean los recursos de la Dirección en la medida          |   |   |   |   |   |
|     | correcta  |   |   |   |   |   |
| 13  | La mayoría de veces se realizan las actividades en menos      |   |   |   |   |   |
|     | tiempo que el resto de las Direcciones                        |   |   |   |   |   |
| 14  | Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de     |   |   |   |   |   |
|     | entrega.  |   |   |   |   |   |
| 15  | Se manejan las emociones de manera profesional en todo        |   |   |   |   |   |
|     | momento.  |   |   |   |   |   |
| 16  | Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo      |   |   |   |   |   |
|     | presión   |   |   |   |   |   |

| 17 | Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la      |  |  |   |
|----|---|--|--|---|
|    | Dirección.  |  |  |   |
| 18 | Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente |  |  |   |
| 19 | Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.        |  |  |   |
| 20 | Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las     |  |  |   |
|    | actividades   |  |  | ì |

### Muchas gracias por responder.

| Escala de Likert | Mínimo | Máximo |
|------------------|--------|--------|
| Escala de Likert | 1      | 5      |
|                  |        | _      |
| Nro de ítems     | 20     |        |
|                  |        | •      |
| Nro de niveles   | 3      |        |

### Escala de valoracion para tres niveles

|       | Mínimo | Máximo |
|-------|--------|--------|
| Bajo  | 20     | 47     |
| Medio | 48     | 73     |
| Alto  | 74     | 100    |

### ANEXO 4 EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL EXPERTO:

#### ESPECIALIDAD:

#### "CALIFICAR DEL 1, 2,3 Ó 4 CADA ÍTEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, CLARIDAD"

| Definición |                                  |    |  | Relevancia | coherencia | Claridad |
|------------|----------------------------------|----|--|------------|------------|----------|
| E          | (Bouza, 2000, p.                 | 1  | Se ejecutan las actividades programadas.                                       | 4          | 4          | 4        |
| -          | 52) señala que                   | 2  | Se cumple con cada uno de los procedimientos                                   | 4/         | 41         | 4        |
| F          | "la eficacia se                  | 3  | Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.                  | 1 y        | 14         | 4        |
| 1          | refiere a los                    | 4  | Se genera valor y utilización de los productos generados.                      | 19         | 14         | y/       |
| C          | resultados en                    | 5  | Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección                 | 4          | 4          | 14       |
|            | relación con las                 | 6  | Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección                  | 4          | 4/         | y.       |
| Α          | metas y                          | 7  | El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso                             | 4          | 14         | 4.       |
| С          | cumplimiento de                  | 8  | Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.            | 11         | 3          | 4        |
| ī          | los objetivos                    | 9  | Se resuelven los problemas con lógica y analítica                              | 4          | 4          | 4'       |
|            | organizacionales".               | 10 | Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas | 1          | /          |          |
| Α          |                                  |    |  | 4          | 4          | 4        |
| E          | Robbins y                        | 11 | Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.                          | X          | 4          | 4        |
| -          | Coulter (2005,                   | 12 | Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta                  | y          | 4/         | 1        |
| r          | p.5) definen que                 | 13 | La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto   |            | 110        | N        |
| 1          | "la eficiencia                   |    | de las Direcciones   | 4          | 4          | -1       |
| C          | significa hacer                  | 14 | Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.             | 4          | y          | 4        |
|            | una tarea                        | 15 | Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.                | 3/         | 13         | 1        |
| 1          | correctamente y                  | 16 | Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión               | 3/         | 4          | 4        |
| E          | se refiere a la                  | 17 | Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.              | y          | J          | 1        |
| NI.        | relación que<br>existe entre los | 18 | Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente                    | 1          | 4          | 4        |
| N          |                                  | 19 | Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.                           | 4-1        | 4          | 4        |
| С          | insumos y los                    | 20 | Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades            | /          |            | -        |
| 1          | productos"                       |    |  | 17         | 14         | 4        |
| Α          |                                  |    |  | 7          | 9          | /        |

Maron Avaurre Gonzales
PSICOLOGG
CRAP 20077

| POR VALIDAR  |  |
|--|--|
| Observaciones (precisar si hay suficiencia):                         |  |
| ninguna  |  |
| opinión de Aplicabilidad:  |  |
| Aplicable [  |  |
| Aplicable después de corregir [ ]                                    |  |
| No aplicable [ ]   |  |
| Apellidos y nombre del juez validador.  Mgtr. Maruin Agente Jongales |  |
| Grado académico del juez validador: Licenaudo en Psicología          |  |
| validador: Licentino en Proces                                       |  |
| Especialidad de validador:   |  |
| 55196534-55 • • • • • • • • • • • • • • • • • •                      |  |
| Documento nacional de identidad: 45 78 1615                          |  |
| Mande Julia. del 2021  |  |

| PERTENENCIA | El ítem corresponde al concepto teórico formulado.   | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------|--|----|----|---------------|
| CLARIDAD    | Se entiende sin dificultad el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. | A  |    |               |
| RELEVANCIA  | El ítem es apropiado para<br>representar al componente o<br>dimensión especifica del<br>constructo.  | X  |    |               |

Marrin Aguirre Gonzales PSICOLOGO C.PS.P 20077

Firma del evaluador

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL DEL MTPE

NOMBRE DEL EXPERTO: Frank Muñoz Mayorca

ESPECIALIDAD: Psicólogo Organizacional

"CALIFICAR DEL 1 muy bajo, 2 bajo, 3 alto, 4 muy alto, DEACUERDO A CADA ÍTEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, CLARIDAD"

| <b>Definición</b> |                                |    |  | Relevancia | coherencia | Claridad |
|-------------------|--------------------------------|----|--|------------|------------|----------|
| Е                 | Es hacer bien las              | 1  | Se ejecutan las actividades programadas.                                       | 4          | 4          | 4        |
| -                 | cosas                          | 2  | Se cumple con cada uno de los procedimientos                                   | 4          | 4          | 4        |
| F                 | maximizando los                | 3  | Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.                  | 4          | 4          | 4        |
| 1                 | esfuerzos y                    | 4  | Se genera valor y utilización de los productos generados.                      | 4          | 4          | 4        |
| C                 | recursos                       | 5  | Se hace uso de todos los recursos designados para la dirección                 | 4          | 4          | 4        |
| C                 | orientados al                  | 6  | Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la dirección                  | 4          | 4          | 4        |
| Α                 | cumplimiento de                | 7  | El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso                             | 2          | 2          | 2        |
| C                 | fines y metas                  | 8  | Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.            | 3          | 3          | 3        |
| ·                 | bien definidas.                | 9  | Se resuelven los problemas con lógica y analítica                              | 3          | 3          | 3        |
| A                 | Idalberto Chiavenato<br>(2004) | 10 | Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas | 4          | 4          | 4        |
| E                 | Tiene relación                 | 11 | Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.                          | 4          | 4          | 4        |
| -                 | con los recursos               | 12 | Se emplean los recursos de la dirección en la medida correcta                  | 4          | 4          | 4        |
|                   | empleados y los                | 13 | La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto   | 4          | 4          | 4        |
| 1                 | resultados                     |    | de las direcciones   |            |            |          |
| r                 | logrados. Idalberto            | 14 | Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.             | 4          | 4          | 4        |
| _                 | Chiavenato (2004)              | 15 | Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.                | 2          | 2          | 2        |
| I                 |                                | 16 | Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión               | 4          | 4          | 4        |
| F                 |                                | 17 | Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.              | 4          | 4          | 4        |
|                   |                                | 18 | Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente                    | 4          | 4          | 4        |
| N                 |                                | 19 | Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.                           | 4          | 4          | 4        |
| С                 |                                | 20 | Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades            | 4          | 4          | 4        |
| 1                 |                                |    |  |            |            |          |
| Α                 |                                |    |  |            |            |          |

#### POR VALIDAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Colocar la definición que realiza la autora de la prueba sobre eficacia y eficiencia para que guarde relación con los 7,8, 9 y 15

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [X]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombre del juez validador: Licenciado en Psicología Muñoz Mayorca, Frank

Grado académico del juez validador: Egresado de la Maestría en Psicología del Trabajo y de las

Organizaciones - USMP

Especialidad de validador: Psicología Organizacional

Documento nacional de identidad: 40884707

Lima 13 de agosto de 2021

| COHERENCIA | El grado en que el ítem guarda<br>relación con la dimensión que está<br>midiendo                    | SI | NO | OBSERVACIONES |
|------------|---|----|----|---------------|
| CLARIDAD   | Se entiende sin dificultad el<br>anunciado del ítem, es conciso,<br>exacto y directo.               | SI |    |               |
| RELEVANCIA | El ítem es apropiado para<br>representar al componente o<br>dimensión específica del<br>constructo. | SI |    |               |

Firma del evaluador

#### NOMBRE DEL EXPERTO:

ESPECIALIDAD:

# "CALIFICAR DEL 1, 2,3 Ó 4 CADA ÍTEM RESPECTO A LOS CRITERIOS DE RELEVANCIA, COHERENCIA, CLARIDAD"

|     | (Bouza, 2000, p.            | 1  |   | Relevancia | coherencia | Claridad   |
|-----|-----------------------------|----|---|------------|------------|------------|
| E   | 52) señala que              | 1  | Se ejecutan las actividades programadas.  | 41         | L          |            |
| F   | "la eficacia se             | 2  | Se cumple con cada uno de los procedimientos  | 2          | 3          | 14         |
|     | refiere a los               | 3  | Se realizan las actividades en el tiempo acordado en el área.                                   | u          | u          | March 2000 |
| 1   | resultados en               | 4  | Se genera valor y utilización de los productos generados.                                       | 4          | 4          | 불          |
| С   | relación con las            | 5  | Se hace uso de todos los recursos designados para la Dirección                                  | 4          | H          | 7          |
| ^   |                             | 6  | Se refleja un manejo adecuado de los recursos de la Dirección                                   | 4          | 7          | T          |
| Α   | metas y                     | 7  | El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso  | u          | 2          | 3          |
| C   | cumplimiento de             | 8  | Todos los trabajadores participan en las reuniones de la Dirección.                             | 3          | 4          | 4          |
| 1   | los objetivos               | 9  | Se resuelven los problemas con lógica y analítica   | 1 4        | 4          | 니          |
| Ä   | organizacionales".          | 10 | Antes de realizar una actividad se trata de anticipar a los posibles problemas                  | 4          | 4          | 4          |
| E   | Robbins y                   | 11 | Se manejan correctamente los insumos de la Dirección.   | 4          | 4          | 4          |
| E   | Coulter (2005,              | 12 | Se emplean los recursos de la Dirección en la medida correcta                                   | 4          | 4          | 4          |
| 1   | p.5) definen que            | 13 | La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo que el resto de las Direcciones | 4          | 4          | 4          |
| C   | significa hacer             | 14 | Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.                              | 4          | 4          | ч          |
| ı . | una tarea                   | 15 | Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.                                 | 4          | 3          | 3          |
| 1   | Correctamente               | 16 | So posse la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión                                | 4          | 2          | 2          |
| E   | SE PETIAND - I-             | 17 | So bace al uso eficiente del presupuesto asignado a la Dirección.                               | 4          | 9          | 4          |
| N   | I relacion ou -             | 18 | a vita cobrenasar la meta presupuestaria innecesariamente                                       | 9          | 4          | 4          |
|     | CAISTE AUTO- 1              | 19 | Avimo las capacitaciones brindadas  | 4          | 4          | 4          |
| 1   | insumos y los<br>productos" | 20 | Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades                             | 4          | 4          | 4          |
| 4   |                             |    |   |            |            |            |



| TOR VALUETY   |              |
|---|--------------|
| Observaciones (precisar si hay suficiencia):  Al'inquita                  |              |
| opinión de Aplicabilidad:   |              |
| Aplicables  |              |
| Aplicable después de corregir [ ]   |              |
| No aplicable [ ]  |              |
| Apellidos y nombre del juez validador. Mgtr. Rivera Osorio Dercy Florella |              |
| Grado académico del juez validador: MAGELE                                |              |
| Especialidad de Paulogía  |              |
| Documento nacional de identidad:  | WOODSON BOOM |
| 13 de 08 del 2021   |              |

| PERTENENCIA | El ítem corresponde al concepto teórico formulado.   | SI | NO | OBSERVACIONES      |
|-------------|--|----|----|--------------------|
| CLARIDAD    | Se entiende sin dificultad el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. | X  |    | Patabra coloquial. |
| ELEVANCIA   | El ítem es apropiado para<br>representar al componente o<br>dimensión especifica del<br>constructo.  | 7  |    |                    |

PS COLOSA PSP 25462

Firma del evaluador

#### **NOTA BIOGRAFICA**



La autora es Sheyla Veramendi Cáceres, con DNI 46523110; de la tesis "DEPRESION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS – COV - 2 EN TRABAJADORES DE LA DIRESA HUANUCO 2022". Nacida en Huánuco el 24 de setiembre de 1989.

Estudió el nivel primario y secundario en la Institución Educativa "Juana Moreno".

Los estudios superiores en la Universidad Nacional "HERMILIO VALDIZAN",

FACULTAD DE PSICOLOGIA, ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA.

OBTUVO SU BACHILLER EN EL AÑO 2017.



# UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO FACULTAD DE PSICOLOGÍA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TEMA

Que en atención a lo solicitado y el informe de Conformidad y Originalidad del tema de investigación de parte del señor Asesor, se hace Constar que:

La investigación titulada: "DEPRESIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2, EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA-HUÁNUCO – 2020". De la Bachiller Veramendi Cáceres, Sheyla, se afirmar que presenta ORIGINALIDAD respecto al tema de investigación.

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Huánuco, 20 de junio de 2022

Mg. Crisanto Mallqui Cruz Director (e) Unidad de investigación Facultad de psicología



# UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO FACULTAD DE PSICOLOGÍA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

#### CONSTANCIA DE CONFORMIDAD Y CONTROL ANTIPLAGIO

Que en atención a lo solicitado y el informe de Conformidad y Control Antiplagio realizado, se hace Constar que:

La investigación titulada: "DEPRESIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS-COV-2, EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA-HUÁNUCO – 2020". De la Bachiller Veramendi Cáceres, Sheyla, presenta un índice de similitud de 10% según lo verificado en el reporte del análisis del Software Turnitin. Por lo que se concluye que las coincidencias no exceden el máximo de porcentaje permitido por el programa anti plagio establecido en el Reglamento Específico de Grados y Títulos vigente de la Facultad de Psicología.

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud del recurrente para los fines pertinentes

Huánuco, 20 de junio de 2022

Mg. Crisanto Mallqui Cruz Director (e) Unidad de investigación Facultad de psicología



#### UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN -HUANUCO FACULTAD DE PSICOLOGÍA DECANATO



# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

A los...10...días del mes de ...Junio...del 2022, siendo las ...11horas..., se reunieron en forma virtual, los Miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis, titulada: "DEPRESION Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA DEL SARS -COV - 2, EN TRABAJADORES DE SALUD DE LA DIRESA -HUANUCO - 2020", de la Bachiller en Psicología SHEYLA VERAMENDI CACERES, con Asesora de Tesis, Dra. Flor María Ayala Albites, procedieron a dar inicio al acto de sustentación de tesis para el otorgamiento del título de Licenciada en Psicología, siendo los Miembros del Jurado los siguientes:

. Dr. MIGUEL CARRASCO MUÑOZ PRESIDENTE
. Mg. GABRIEL COLETTI ESCOBAR SECRETARIO
. Mg. CRISANTO MALLQUI CRUZ VOCAL

Finalizada la sustentación de la tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido las notas y el resultado siguiente:

| GRADUANDOS                | 1° Miembro | 2° Miembro | 3° Miembro | Prom. Final |
|---------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| #1144 January   1919 144  | 14         | 16         | 14         | 15          |
| VERAMENDI CACERES, SHEYLA |            |            |            |             |

| OBSERVACIONES:Que corrija las observaciones de por concluido, el Acto de Sustentación o cual firmamos. | ones dadas por el jurado<br>de <mark>l</mark> a Tesis a horas <u>12:35 horas</u> , en fe de lo |
|--|--|
| PRESIDENTE   | SECRETARIO   |
| (9   | AL SERETARD  |



## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN -HUANUCO



#### AUTORIZACIÓN PARA QUE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNHEVAL PUBLIQUE LAS TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

|   | CORREO ELECTRÓNICO 5  | suexa en cristo@hot mail con |       |
|---|---|------------------------------|-------|
|   |   | 168 OFICINA                  |       |
| TELEFONO CASA   | CELUCAR TITIES  | OFICINA                      |       |
| Apellidos y Nombres   |   |                              |       |
| DNI   | CORREO ELECTRÓNICO  |                              |       |
| TELEFONO CASA   | CELULAR   | OFICINA                      |       |
| Apeilidos y Nombres   |   |                              |       |
|   | CORREO EL ECTRÓNICO   |                              |       |
| DNI   | OVINSO ELECTRONIOS  |                              |       |
| TELEFONO CASA   | TESIS   |                              |       |
| TELEFONO CASA   | TESIS PREGRADO  | OFICINA                      |       |
| TELEFONO CASA   | TESIS   | OFICINA                      |       |
|   | CELULAR TESIS  PREGRADO FACULTAD DE PSICOLO E.P. PSICOLOGÍA | OFICINA                      |       |
| Título Profesional Obtenido   | CELULAR TESIS  PREGRADO FACULTAD DE PSICOLO E.P. PSICOLOGÍA | OFICINA                      |       |
| Titulo Profesional Obtenido LICENCIADA EN PSICOLO Titulo de la Tesis: | CELULAR TESIS  PREGRADO FACULTAD DE PSICOLO E.P. PSICOLOGÍA | OFICINA                      | Mia D |

Av. Universitaria N°601-607 Cayhuayna - Pabellón IV – Telf. 062 – 591060 –Anexo 2021





Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

| MARCA CON UNA X | CATEGORÍA DE<br>ACCESO | DESCRIPCIÓN DEL ACCESO  |
|-----------------|------------------------|---|
|                 | PUBLICO                | Es público y accesible al documento a texto completo<br>por cualquier tipo de usuario que consuita el<br>repositorio. |
|                 | RESTRINGUIDO           | Solo permite el acceso al registro del metadato con<br>información básica, mas no al texto completo.                  |

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional -UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoria y sea citada correctamente.

En caso que haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

|   |           |         |              |         | **************************************        |
|---|-----------|---------|--------------|---------|---|
| ( )1 año  |           |         |              |         |   |
| ( )1 año<br>( )2 años<br>( )3 años<br>( )4 años |           |         |              |         |   |
| ( ) 3 años                                      |           |         |              |         |   |
| ( ) 4 años                                      |           |         |              |         |   |
| Luego del periodo se                            | nalado po | or uste | d(es), auton | năticam | ente la tesis pasará a ser de acceso público. |
| FECHA DE FIRMA                                  | 20        | de      | Junão        | del     | 2022  |
| FIRMA DEL AUTOR Y                               | O AUTOR   | RES:    |              |         | Sume  |

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendrá el tipo de acceso restringido: