

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD

Trabajo de Investigación

**Estrategias de optimización de la salud mental de  
trabajadores del Centro de Salud Anco durante la  
pandemia del COVID-19, Huancavelica 2020**

Olga Quispe Pirca

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Gestión Pública y Privada de la Salud

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA  
Director Académico de la Escuela de Posgrado  
DE : Dra. Isabel Sonia Chuquillanqui Galarza  
Asesor del Trabajo de Investigación  
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación  
FECHA : 30 de octubre 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "**ESTRATEGIAS DE OPTIMIZACIÓN DE LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ANCO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. HUANCAMELICA 2020**", perteneciente a **BACH. OLGA QUISPE PIRCA**, de la **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **18%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores  
(Nº de palabras excluidas: **6**) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. ISABEL SONIA CHUQUILLANQUI GALARZA

DNI. N°: 19841554

**Arequipa**  
Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**  
Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**  
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**  
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, OLGA QUISPE PIRCA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 20034477, de la **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado **"ESTRATEGIAS DE OPTIMIZACIÓN DE LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ANCO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. HUANCVELICA 2020"** Título del Trabajo de Investigación", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA DE LA SALUD**.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 17 de Octubre de 2023.



OLGA QUISPE PIRCA  
DNI. N° 20034477



Huella

**Arequipa**

Av. Los Incas S/N,  
José Luis Bustamante y Rivero  
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara  
(054) 412 030

**Huancayo**

Av. San Carlos 1980  
(064) 481 430

**Cusco**

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Co  
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,  
carretera San Jerónimo - Saylla  
(084) 480 070

**Lima**

Av. Alfredo Mendicla 5210, Los Olivos  
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores  
(01) 213 2760

# SALUD MENTAL

## INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.essalud.gob.pe">www.essalud.gob.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://www.defensoria.gob.pe">www.defensoria.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.utc.edu.ec">repositorio.utc.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.unicef.org">www.unicef.org</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.upsc.edu.pe">repositorio.upsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

10	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.minsalud.gov.co">www.minsalud.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://incaprodex.com">incaprodex.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Cerritos College Trabajo del estudiante	<1 %
18	FGF CONSULTORES S.A.C.. "PIGARS de la Provincia de Pataz 2015-IGA0013216", O.M. N° 011-2015-MPP-T, 2021 Publicación	<1 %
19	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
20	<a href="http://www.issup.net">www.issup.net</a> Fuente de Internet	<1 %

21	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	"Psicoterapia y recuperación de un episodio de esquizofrenia : experiencia subjetiva de pacientes y terapeutas chilenos", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2019 Publicación	<1 %
24	<a href="http://www.apalweb.org">www.apalweb.org</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Carvalho, Janaína de Cássia(Machado, Lia Zanotta). "Controle social e responsabilização familiar : a administração da emergência psiquiátrica em Brasília e na Cidade do México", RIUnB, 2006. Publicación	<1 %
26	<a href="http://virtual.defensoria.gob.bo">virtual.defensoria.gob.bo</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://es.readkong.com">es.readkong.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Ángela Asensio-Martínez, Alejandra Aguilar-Latorre, Olga García-Sanz, Bárbara Oliván-Blázquez et al. "Associations between Psychological Variables, Knowledge, Attitudes, Risk Perceptions and Health	<1 %

Behaviours towards COVID-19 among Adolescents", Journal of Clinical Medicine, 2022

Publicación

29

Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB

Trabajo del estudiante

<1 %

30

Arnulfo Martínez, Cristian Álvarez. "Salud mental de trabajadores de la salud durante la pandemia COVID-19: una revisión", Innovare: Revista de ciencia y tecnología, 2021

Publicación

<1 %

31

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

32

[repositorio.unu.edu.pe](https://repositorio.unu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

33

Renzo Felipe Carranza Esteban, Oscar Javier Mamani-Benito, Dámaris Quinteros-Zúñiga, Rosa Farfán-Solís. "Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2021

Publicación

<1 %

34

Submitted to Universidad Estatal de Milagro

Trabajo del estudiante

<1 %

---

35

Submitted to Universidad Manuela Beltrán

Trabajo del estudiante

<1 %

---

36

[www.sanidad.gob.es](http://www.sanidad.gob.es)

Fuente de Internet

<1 %

---

37

WALSH PERU S.A. INGENIEROS Y CIENTIFICOS CONSULTORES. "Actualización de los Instrumentos de Gestión Ambiental DIA del Proyecto Conversión a Gas Natural de la Planta Westinghouse en la Central Térmica Santa Rosa y EIA del Proyecto Ampliación de la Central Térmica Santa Rosa del Proyecto Central Térmica Santa Rosa-IGA0019995", R.D. N° 00095-2021-SENCE-PE/DEAR, 2022

Publicación

<1 %

---

38

"Estudio del bienestar laboral en una clínica privada de la zona oriente de Santiago", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2022

Publicación

<1 %

---

39

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

---

40

VENERO ALENCASTRE JAIME LEOPOLDO. "DIA del Proyecto Construcción del Sistema Rural Aislado de las Comunidades de los ríos Urubamba y Sepahua-IGA0015199", R.D. N° 467-2009-MEM/AAE , 2021

Publicación

<1 %

---

41	<a href="https://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
43	<a href="http://www.doccity.com">www.doccity.com</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://www.ugel04.gob.pe">www.ugel04.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	TINTAYA CONSULTORIA S.A.C.. "Actualización del Plan de Manejo Ambiental del DAP de la Planta Lurín Dedicada a la Fabricación de Concreto Pre Mezclado, Bloques de Concreto y Durmientes-IGA0001159", R.D. N° 289-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2020 Publicación	<1 %
46	<a href="http://dialnet.unirioja.es">dialnet.unirioja.es</a> Fuente de Internet	<1 %
47	Francy Cantor-Cruz, Jorge McDouall-Lombana, Aldemar Parra, Lucia Martin-Benito et al. "Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2021 Publicación	<1 %

48

"Estrés laboral en el transporte público : una mirada desde la psicología y la economía",  
Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2021

Publicación

&lt;1 %

49

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

50

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

&lt;1 %

51

"Análisis de variables predictoras de perspectiva de recuperación respecto de personas con trastornos de salud mental en funcionarios/as de atención primaria, Chile",  
Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2020

Publicación

&lt;1 %

52

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

&lt;1 %

53

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

&lt;1 %

54

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

55

www.researchgate.net

Fuente de Internet

&lt;1 %

56

Javier E. Saavedra, Katuska Aliaga Giraldo,  
Walter Humberto Castillo Martell, Julio  
Huamán Pineda et al. "Estudio epidemiológico

&lt;1 %

# sobre el impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de la población de Lima Metropolitana", Diagnóstico, 2022

Publicación

57

Ronald Huaranga Cristobal. "Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú", Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública, 2023

Publicación

<1 %

58

Shysset Nuggerud-Galeas, Bárbara Oliván Blázquez, María Cruz Perez Yus, Begoña Valle-Salazar et al. "Factors Associated With Depressive Episode Recurrences in Primary Care: A Retrospective, Descriptive Study", Frontiers in Psychology, 2020

Publicación

<1 %

59

fenixfundacion.org

Fuente de Internet

<1 %

60

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

61

vsip.info

Fuente de Internet

<1 %

62

"Cognitive Behavioral Therapy in a Global Context", Springer Science and Business Media LLC, 2022

Publicación

<1 %

63 Francisco Buitrago Ramírez, Ramon Ciurana Misol, María del Carmen Fernández Alonso, Jorge Luis Tizón García. "Salud mental en epidemias: una perspectiva desde la Atención Primaria de Salud española", Atención Primaria, 2020  
Publicación <1 %

---

64 Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO  
Trabajo del estudiante <1 %

---

65 Jeff Huarcaya-Victoria, Beltran Villarreal-Rao, Matilde Luna, Wendoline Rojas-Mendoza et al. "Factors Associated with Mental Health Outcomes in Hospital Workers during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Methods Study", International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022  
Publicación <1 %

---

66 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru  
Trabajo del estudiante <1 %

---

67 Submitted to Universidad Privada del Norte  
Trabajo del estudiante <1 %

---

68 Carlos Augusto Yabar. "Extreme poverty first: An argument on the equitable distribution of the COVID-19 vaccine in Peru", Developing World Bioethics, 2023  
Publicación <1 %

---

69

Nathaly Maribel Chimarro Chorlango, Ana Victoria Poenitz, Alexandra Yakeline Meneses Meneses. "Consecuencias psicosociales en familias de los cantones Pedro Moncayo y Cayambe, en el contexto de la pandemia Covid-19", REVISTA U-Mores, 2022

Publicación

<1 %

---

70

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

---

71

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

---

72

[dspace.unitru.edu.pe](https://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

---

73

Hedy Acosta, Valeria Cruz-Ortiz, Marisa Salanova, Susana Llorens. "Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO Model / Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo HERO", Revista de Psicología Social, 2015

Publicación

<1 %

---

74

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

---

75

[repositorio.unasam.edu.pe](https://repositorio.unasam.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

---

76

Carolina Santillán Torres Torija. "Adherencia terapéutica en personas que viven con VIH/SIDA", Universidad Nacional Autónoma de México, 2014

Publicación

<1 %

77

Martha Kruskaya Vigo Castilla. "Crisis mundial sanitaria: oportunidad para pensar al ciudadano dentro del sistema neoliberal peruano", Investigaciones Sociales, 2021

Publicación

<1 %

78

Mohammed Osman Babury, Fred Manwarren Hayward. "A Lifetime of Trauma: Mental Health Challenges for Higher Education in a Conflict Environment in Afghanistan", Education Policy Analysis Archives, 2013

Publicación

<1 %

79

Pau Sobregrau Sangrà, Thaís Castro Ribeiro, Silvia Esteban-Sepúlveda, Esther García Pagès et al. "Mental health assessment of Spanish frontline healthcare workers during the SARS-CoV-2 pandemic", Medicina Clínica (English Edition), 2022

Publicación

<1 %

80

Silvia Faraone. "A diez años de la sanción de la Ley Nacional de Salud Mental", Teseo, 2020

Publicación

<1 %

81 "Qualitative approaches to research on plurilingual education / Enfocaments qualitatus per a la recerca en educació plurilingüe / Enfoques cualitativos para la investigación en educación plurilingüe", Research-Publishing.net, 2017  
Publicación

---

82 [www.bvsspa.es](http://www.bvsspa.es)  
Fuente de Internet

---

83 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017  
Publicación

---

84 Leonidas Castro-Camacho, Juan Manuel Escobar, Camilo Sáenz-Moncaleano, Lucía Delgado-Barrera et al. "Salud mental en el hospital general: resultados del Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ) en cuatro servicios de atención\*", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2012  
Publicación

---

85 [repositorio.upla.edu.pe](http://repositorio.upla.edu.pe)  
Fuente de Internet

---

86 Sergio Morell Monzó. "Desarrollo de procedimientos para la detección del abandono de cultivos de cítricos utilizando

# técnicas de teledetección", Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

---

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

**Asesor**

Dra. Isabel Sonia Chuquillanqui Galarza

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haber dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

### **Agradecimiento**

Al creador de todas las cosas. El que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello con toda la humildad que de mi corazón puede emanar. dedico primeramente mi trabajo a dios.

## Índice

Asesor .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice.....	v
Índice de Tablas .....	viii
Índice de Figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I Generalidades.....	15
1.1. Antecedentes.....	15
1.2. Identificación de la Realidad Problemática .....	20
1.3. Justificación del Trabajo de Investigación .....	24
1.3.1. Justificación Práctica .....	24
1.3.2. Justificación de Conveniencia y de Pertinencia Social .....	25
1.3.3. Justificación Económica.....	25
1.4. Aspectos Metodológicos.....	25
1.4.1. Análisis Interno .....	25
1.4.2. Análisis Entorno .....	25
1.4.3. Metodología SADCI .....	26
1.4.4. Metodología MACTOR.....	26
1.4.5. PPR .....	26
1.5. Alcances y Limitaciones del Trabajo de Investigación.....	27
Capítulo II Marco Teórico .....	28
2.1. Marco Teórico.....	28
2.1.1. Investigaciones Previas Relacionadas.....	28
2.1.2. Modelos Conceptuales basados en Evidencias sobre la Realidad Problemática .....	35
2.1.3. Otras Bases Teóricas .....	46
Capítulo III El Diagnóstico .....	49
3.1. Determinación del Problema .....	49
3.1.1. Análisis del Proceso Problema .....	49

3.1.2. Sustento de evidencias .....	62
3.2. Análisis Organizacional .....	64
3.2.1. La organización.....	64
3.2.2. Análisis Interno .....	66
3.2.3. Entorno Organizacional .....	71
3.3. Análisis de Stakeholders .....	74
Capítulo IV La Formulación .....	78
4.1. Determinación de Objetivos.....	78
4.1.1. Árbol de Objetivos y Medios .....	78
4.1.2. Sustento de evidencias .....	78
4.2. Análisis de Alternativas .....	87
4.3. Productos .....	93
4.3.1. Descripción de Productos .....	93
4.4. Actividades .....	95
Capítulo V La Propuesta de Implementación .....	100
5.1. Identificación de Recursos Críticos .....	100
5.1.1. Comunicación estratégica.....	100
5.1.2. Incidencia de Stakeholders.....	100
5.1.3. Recursos Humanos .....	101
5.1.4. Recursos Financieros .....	102
5.1.5. Recursos Logísticos.....	103
5.1.6. Recursos Tiempo.....	104
5.2. Metas periodo de tres años .....	105
Capítulo VI Análisis de viabilidad .....	109
6.1. Análisis de Viabilidad.....	109
6.1.1. Viabilidad Política.....	109
6.1.2. Viabilidad Técnica.....	109
6.1.3. Viabilidad Social.....	109
6.1.4. Viabilidad Presupuestal .....	110
6.1.5. Viabilidad Operativa.....	110
6.2. Análisis de viabilidad según análisis de actores .....	110
6.2.1. Método SADC1 .....	110
6.2.2. Método MACTOR .....	131

6.2.3. Generación de Valor Público .....	133
6.2.4. Evaluación estratégica.....	133
Capítulo VII Monitoreo y Evaluación .....	135
7.1. Monitoreo.....	135
7.2. Desarrollo de indicadores para monitoreo .....	139
7.3. Evaluación .....	140
7.4. Desarrollo de Indicadores para Evaluación (Resultados) .....	143
Capítulo VIII Conclusiones .....	145
Referencias .....	149
ANEXOS .....	153
Anexo 01: Producto 1 .....	153
Anexo 02: Producto 2.....	159
Anexo 03: Producto 3.....	165
Anexo 04: Producto 4.....	174
Anexo 05: Producto 5.....	180
Anexo 06: Producto 6.....	186
Anexo 07: Glosario de términos .....	192
Anexo 08: Matriz de consistencia.....	194
Anexo 09: Tabla del SADCI.....	197

## Índice de Tablas

Tabla 1. Casos positivos de COVID-19 por lugar de residencia departamento Huancavelica.....	21
Tabla 2. Distribución del personal por profesión, que labora en el centro de salud Anco año 2017 Y 2020. ....	22
Tabla 3. Trastornos afectivos en el personal del Centro Salud de Anco. según tamizaje de cuestionario de síntomas SRQ (Self Reporting Questionare) por profesión. Año 2017 - 2020. ....	23
Tabla 4. Escaso interés y preocupación por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario. ....	51
Tabla 5. Falta de promoción de conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios. ....	52
Tabla 6. Carencia del uso de instrumentos breves y específicos para personal de salud, en la detección de problemas de salud mental. ....	53
Tabla 7. Deficiente sistema de gestión y organización a nivel de Centro de salud Anco. ....	54
Tabla 8. Escaso recurso humano: psicólogos y psiquiatras en nuestro medio, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la salud.....	55
Tabla 9. Insuficientes guías vigentes, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la salud.....	56
Tabla 10. Resumen de nudos críticos del Proceso Problema. ....	60
Tabla 11. Análisis interno. ....	67
Tabla 12. Nudos críticos y Stakeholders. ....	74
Tabla 13. Sustento de evidencia del objetivo específico 1. ....	78
Tabla 14. Sustento de evidencia del objetivo específico 2. ....	80
Tabla 15. Sustento de evidencia del objetivo específico 3. ....	81
Tabla 16. Sustento de evidencia del objetivo específico 4. ....	82
Tabla 17. Sustento de evidencia del objetivo específico 5. ....	84
Tabla 18. Sustento de evidencia del objetivo específico 6. ....	86
Tabla 19. Análisis de alternativas del medio N° 1. ....	87
Tabla 20. Análisis de alternativas del medio N° 2. ....	88
Tabla 21. Análisis de alternativas del medio N° 3. ....	89

Tabla 22. Análisis de alternativas del medio N° 4. ....	90
Tabla 23. Análisis de alternativas del medio N° 5. ....	91
Tabla 24. Análisis de alternativas del medio N° 6. ....	92
Tabla 25. Descripción de Productos.....	93
Tabla 26. Actividades del producto 1. ....	95
Tabla 27. Actividades del producto 2. ....	96
Tabla 28. Actividades del producto 3. ....	96
Tabla 29. Actividades del producto 4. ....	96
Tabla 30. Actividades del producto 5. ....	97
Tabla 31. Actividades del producto 6. ....	98
Tabla 32. Incidencia de Stakeholders. ....	100
Tabla 33. Formulario C: Codificación Actividades/Tareas.....	110
Tabla 34. Formulario D 1: DCI Análisis desde el punto de vista de las reglas del juego.....	113
Tabla 35. Formulario D 2: DCI Análisis desde el punto la vista de las relaciones interinstitucionales.....	116
Tabla 36. Formulario D 3: DCI Análisis desde el punto de vista de organización y asignación de funciones.....	119
Tabla 37. Formulario D 4: DCI Análisis desde el punto de vista de las políticas de personal.....	122
Tabla 38. Formulario D 5: DCI Análisis desde el punto de vista de insumos físicos y recursos humanos.....	125
Tabla 39. Formulario D 6: DCI Análisis relativos a la capacidad individual de las personas intervinientes.....	128
Tabla 40. Identificación de actores.....	131
Tabla 41. Matriz Posicionamiento.....	133
Tabla 42- Monitoreo.....	136
Tabla 43. Desarrollo de indicadores para Monitoreo.....	139
Tabla 44. Evaluación.....	141
Tabla 45. Desarrollo de Indicadores para evaluación (resultados).....	143

## Índice de Figuras

Figura 1. Emociones negativas en los trabajadores alrededor del mundo. ....	17
Figura 2. Árbol del Problemas y de Causas .....	50
Figura 3. Flujograma para la prevención y manejo de problemas de salud mental en personal de salud en el marco de la pandemia por COVID-19. ....	56
Figura 4. Nudos críticos .....	59
Figura 5. Organigrama de la Red de Salud Churcampa. ....	65
Figura 6. Organigrama institucional del Centro de Salud Anco.....	65
Figura 7. Árbol de objetivos y medios. ....	78

## Resumen

La presente investigación titulada “Optimización la salud mental de trabajadores del Centro de Salud Anco, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Huancavelica 2020”, buscó Plantear estrategias para propiciar la disminución de las repercusiones negativas sobre la morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia de Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020. Se hizo un análisis de las causales que ocasionaron la morbilidad en la salud mental, como ansiedad, angustia, depresión y psicosis teniendo como resultado que; las presiones de tiempo, la sobrecarga de responsabilidades, áreas de trabajo de alta presión, las preocupaciones de los trabajadores por los recursos limitados o carencias de los mismos y limitaciones para volver a sus hogares; fueron los principales motivos de estos trastornos. El tipo de investigación fue Aplicada. La metodología empleó el análisis interno del modelo Kantz y Rosenzweig, el análisis del entorno con el modelo Collerette y Schneider. Así como, las metodologías SADCI y MACTOR para determinar la viabilidad de las propuestas de solución. Es por eso que se planteó los siguiente productos: Plan de Trabajo que incrementa, en el Jefe del Centro de Salud de Anco, su interés y preocupación en el cuidado de la salud mental. Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud, Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales y su oportuno tratamiento, Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental y Guías de trabajo en salud mental, a fin de mejorar su cuidado y lograr un desempeño laboral eficiente.

**Palabras Clave:** Salud mental, Trastornos de Ansiedad y Depresión, COVID-19. Estrategia de salud.

## Abstract

The present investigation entitled "Optimization of the mental health of workers at the Anco Health Center, in the context of the COVID-19 pandemic. Huancavelica 2020", sought to propose strategies to promote the reduction of negative repercussions on morbidity in the mental health of workers at the Anco Health Center, Anco District, Churcampa Province, Huancavelica Region, in the context of the COVID-19 pandemic. 19, year 2020. An analysis was made of the causes that caused morbidity in mental health, such as anxiety, anguish, depression and psychosis, resulting in; time pressures, overloaded responsibilities, high-pressure work areas, worker concerns about limited or lacking resources, and limitations on returning home; were the main reasons for these disorders. The type of research was Applied. The methodology used the internal analysis of the Kantz and Rosenzweig model, the analysis of the environment with the Collerette and Schneider model. As well as the SADCI and MACTOR methodologies to determine the viability of the solution proposals. Thus, the following products were proposed: Work plan that increases, in the Director of the Anco Health Center, his interest and concern in mental health care. Psychoeducational sessions and group therapies for health personnel with healthy behaviors for the self-care of the mental health of Health Center workers, Instrument for the detection of mental health problems implemented, for early diagnosis of mental disorders and their timely treatment, Plan of work on strengthening and organization in basic aspects of institutional management, technical guide to implement a work team in mental health and work guides in mental health, in order to improve their care and achieve efficient work performance.

**Keywords:** Mental health, Anxiety and Depression Disorders, COVID-19. Health strategy.

## Introducción

La pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectadas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas está expuesta a una situación que implica largas horas de trabajo intenso, temor a la contaminación, incertidumbres por limitaciones del sistema de salud, entre otras condiciones que conllevan a altos niveles de estrés.

Tal emplazamiento puede afectar la salud mental de los trabajadores de la salud y causar miedo, tristeza, depresión, culpa, soledad y problemas de sueño, apetito, agotamiento, etc. Estos sentimientos pueden conducir a la ansiedad y la depresión y la desesperanza, condiciones que afectan gravemente la salud y al desempeño del trabajo relacionado con el cuidado de la salud. Por lo tanto, en relación con la pandemia de COVID-19, una tarea importante es brindar atención en salud mental al personal médico en relación con la prestación de una atención adecuada a la población (UNICEF, 2020).

La presente investigación, examina los desafíos que la pandemia genera en torno a la salud mental del personal de salud describe los lineamientos para el cuidado y autocuidado de la salud mental del personal, enfocados en la organización institucional para el fomento de entornos saludables de trabajo, la promoción del autocuidado, estrategias de soporte psicosocial disponible en el lugar de trabajo y a distancia, la identificación de problemas de salud mental y la gestión para la intervención y recuperación. En ese sentido nuestro trabajo de investigación contribuye a reducir el impacto en la salud mental del personal de la salud que brinda atención a las personas con sospecha o con diagnóstico de infección por COVID-19 en las instituciones prestadoras de servicios de salud a nivel provincial. Este trabajo se desarrolló en base a 9 Capítulos los que se distinguen a continuación. El primer capítulo lleva el título Generalidades, en este se precisa el problema de la salud mental en un ámbito internacional, nacional y local; lo cual ayuda a identificar los síntomas, causas y consecuencias que subyacen este problema sobre la salud del personal sanitario en el contexto de la pandemia. Por otro lado, el segundo capítulo de título “Marco teórico” percibe toda la información relacionada al tema de investigación, de esta manera, se conoce una diversidad de estudios que tratan el modelo conceptual de la salud mental durante la pandemia,

así, se obtiene perspectivas de solución respecto al fenómeno de estudio. Sumando a lo anterior, el capítulo III lleva el título “El diagnóstico”, en el cual se realiza un análisis profundo del fenómeno de estudio para identificar las causas y efectos que consignan las afecciones de la salud mental durante la pandemia, tal cual, para realizar este análisis se estudia los nudos críticos y el entorno de la organización, de esta forma, precisar los aspectos más relevantes que intervienen en las propuestas de solución. Análogamente, el capítulo IV de título “La formulación”, establece los objetivos que persigue la investigación para solucionar los problemas críticos que se identificaron en capítulos anteriores, de esta manera, proponer soluciones que mitiguen los problemas de salud mental en el personal sanitario de la institución objeto de estudio. Seguidamente, el capítulo V de título “La propuesta de implementación” identifica los recursos que se necesitan para la implementación de cada producto propuesto, en este capítulo, se analiza la incidencia de los recursos humanos, financieros, logístico y de tiempo, e incluso, la incidencia de los stakeholders para solucionar el problema de salud mental en las instituciones sanitarias. Aunado a lo anterior, el capítulo VI de título “Análisis de viabilidad”, analiza los aspectos que hacen probable el éxito de la implementación de los productos para solucionar el problema de estudio. Ahora bien, el capítulo VII de título “Monitoreo y Evaluación” se monitorea las actividades que se plantean por cada producto, de esta manera se realiza un seguimiento a través de indicadores efectivos los cuales ayudan a conseguir el objetivo previsto. Finalmente, se presenta las conclusiones de la investigación en base a cada objetivo propuesto, las recomendaciones en función de cada conclusión, las referencias y los anexos del estudio.

La autora

## **Capítulo I**

### **Generalidades**

#### **1.1. Antecedentes**

A lo largo de los últimos años, el mundo ha confrontado una serie de eventualidades, adversidades e infortunios que han envuelto un cambio en el modo de vida de la humanidad, esta permuta no solo afectó en el desarrollo de las actividades diarias de las personas, sino que también arraigó alteraciones en el ámbito familiar y laboral de la población. Por consiguiente, el desarrollo constante hacía un mundo moderno y la adversidad generada por una enfermedad abrupta han adherido la identificación de problemas importantes sobre la salud referidos a riesgos psicosociales y es que, los cambios en el entorno y la naturaleza del trabajo han motivado la aparición de enfermedades en la salud mental tales como el estrés, depresión, ansiedad, entre otros. El estrés en el trabajo está relacionado con la afectación psicológica, emocional, cognitiva y conductual producido por el sometimiento a situaciones abrumantes en el entorno laboral, este emplazamiento ejerce una saturación física y mental en el trabajador, además de provocar enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos; por otro lado, la depresión laboral hace referencia a un sentimiento de tristeza profunda manifestado en un cansancio crónico, desmotivación laboral, irritabilidad, falta de concentración y ausentismo, éstos pueden desencadenar ataques de llanto inexplicables lo cual orilla al afectado a optar por medicamentos que contrarresten los efectos causados; así también, la ansiedad en el trabajo, es una forma de angustia emocional asociada al entorno laboral del trabajador, muchas personas que la experimentan usan distintas tácticas para manejarla. Así como éstas existen una serie de enfermedades asociadas a riesgos psicosociales que afectan la salud mental del trabajador, no obstante, a pesar de las evidencias de estudios longitudinales y de análisis sistemáticos los entes organizacionales no toman la suficiente importancia respecto a esta variable, pues, existe altas exigencias en el entorno de trabajo y un bajo control de los riesgos psicosociales que generan problemas de salud física y mental en los trabajadores, aún más en la adversidad que se ha atravesado en estos últimos tiempos. Al respecto existen antecedentes de esta situación, los cuales se mencionan a continuación.

#### **A nivel internacional**

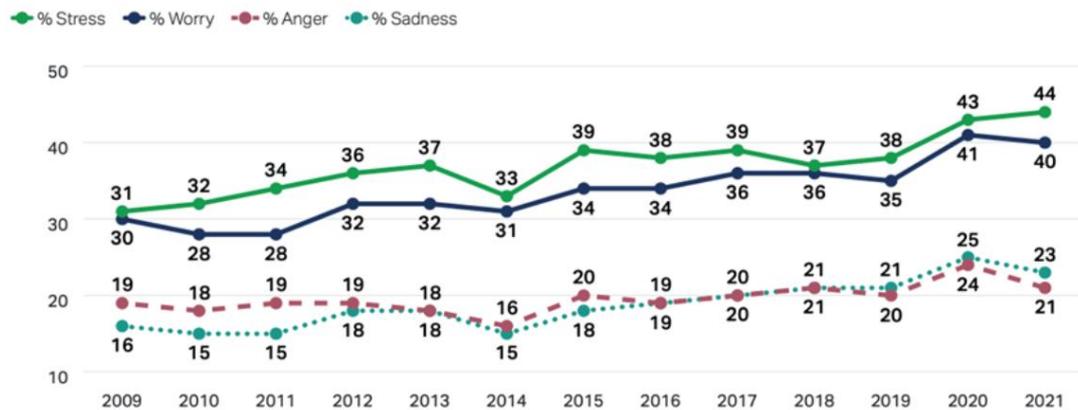
Biber et al. (2022) presenta el artículo titulado “Mental health impact on healthcare workers due to the COVID-19 pandemic: a U.S. cross-sectional survey study” cuyo objetivo fue analizar los resultados de la salud mental y los impactos del estrés relacionado con COVID entre una muestra diversa de trabajadores de la salud ambulatorios. Realizó el estudio con una metodología cuantitativa con enfoque descriptivo y transversal. Utilizaron el instrumento del cuestionario para recoger información de un marco muestral conformado por el personal médico de tres organizaciones de atención múltiples. Tal cual, las conclusiones del estudio establecieron que, los trabajadores de la salud más jóvenes y mujeres informaron una mayor carga de ansiedad, mientras que, los trabajadores de la salud con mayor riesgo de exposición al COVID informaron niveles más altos de ansiedad.

Por otro lado, Cervo & Alves (2021) presenta el artículo titulado “O impacto na saúde mental dos profissionais da área da saúde frente a pandemia por COVID-19” cuyo objetivo fue analizar el impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios que trabajan en primera línea en la lucha contra la enfermedad del COVID-19. Para este fin, los autores emplearon el método mixto bajo un enfoque transversal, con el cual se analizó la salud mental de 100 personas que trabajaban en el servicio de salud del municipio de Lages – SC. Por lo tanto, las conclusiones de estudio establecieron que, los profesionales sanitarios que han tenido mayor contacto con pacientes sospechosos o confirmados de COVID-19 han sumado sentimientos de ansiedad, nerviosismo, tensión y dificultad para relajarse fuera del trabajo afecciones que influyeron negativamente sobre su salud mental.

Ahora bien, al hacer una pesquisa de la situación de la salud mental en un contexto internacional, se encuentra los datos recabados de la empresa consultora Gallup, donde se señala que, en los últimos años, los niveles de estrés, preocupación, enojo y tristeza en el entorno de trabajo se han disparado, alcanzando cifras sin precedentes, esto debido a que, desde el año 2018 hasta el 2021 los niveles de estrés entablaron una tendencia creciente, llegando alcanzar un monto porcentual del 44%; mientras que, las cifras de preocupación en el entorno laboral puntúo una cifra significativa del 40%; a su vez, los niveles de enojo y tristeza alcanzaron una cifra porcentual del 21% y 23% respectivamente. Ahora bien, es claro que la responsabilidad de esta situación

gravosa recae sobre el confinamiento generado por la pandemia del COVID-19, pues, a partir de esta eventualidad los centros laborales se sometieron bajo un modelo de trabajo distinto suscitándose cambios abruptos en el entorno laboral, donde trabajadores de los centros de salud se vieron afectados al exponerse a vulnerabilidades físicas y emocionales provocadas por esta situación.

**Figura 1**



*Emociones negativas en los trabajadores alrededor del mundo.*

Fuente: McCord, 2022

Tal cual, el confinamiento generado por la pandemia se sumo como una directriz que agravó la salud mental en los trabajadores alrededor del mundo, puesto que, generó consecuencias desfavorables en la esfera psicológica de la población en general y el grupo de personas consideradas dentro de la primera línea de acción y contención frente al COVID, específicamente en los trabajadores sanitarios, que se constituye en la principal preocupación del presente trabajo de investigación. La situación de crisis y las medidas tomadas por el COVID-19 han generado cambios sociales en la dinámica normal de la población, especialmente de los trabajadores de la salud que atienden a pacientes con sospecha o confirmación de infección. Estudios recientes han identificado síntomas de depresión y ansiedad, así como agotamiento, condiciones personales y sociales que alteran su capacidad de respuesta en situaciones de emergencia (Cantor et al., 2021).

De igual modo, en lo que respecta al continente americano, la pandemia del COVID-19 produjo un efecto desolador sobre la salud mental de las personas. Por lo que, los datos proporcionados por la Organización Panamericana de la Salud indicaron que más del 40% de brasileños sustentan tener problemas de ansiedad, mientras que, el 60% de brasileños indica tener problemas de

depresión; asimismo, en Perú, los síntomas de depresión se quintuplicaron, y los niveles de ansiedad de los canadienses se cuadruplicó. En USA (Estados Unidos) los niveles de ansiedad alcanzaron la cifra porcentual del 37%, mientras que los niveles de depresión llegaron a una cifra del 30%. Como indica el estudio, los trabajadores sanitarios y de primera línea han sufrido mayor aflicción generada por la pandemia, pues, se enfrentaron a mayores riesgos físicos, altas exigencias de trabajo y estigmatización social. Por ejemplo, hasta mayo de 2021, en América, más de 1,8 millones de trabajadores sanitarios se presentaron infestados del virus del COVID-19 y 9000 han fallecido producto de la infección. Asimismo, el 53% de los trabajadores sanitarios de EE. UU. denotaban presentar síntomas de al menos un trastorno de salud mental en las últimas dos semanas, como depresión (32%), ansiedad (30,3%), estrés postraumático (36,8%) y pensamientos suicidas (8,4%). Aunado a ello, en los países de México, Argentina y Chile se realizaron estudios dónde se encontró niveles preocupantes de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores de la salud (Filippov, 2021).

La magnitud del impacto desfavorable en la salud mental del personal sanitario en su lucha contra la epidemia del Coronavirus (COVID-19), se ve reflejado en los trastornos psicológicos, tales como: estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Así, la pandemia del COVID 19 plantea pues el desafío de cuidar la salud mental del personal de salud. Por ello, los instrumentos breves de detección de problemas de salud mental son de mucha utilidad para los retos de salud pública que afronta el mundo.

### **A nivel nacional**

Realizando ahora una mirada hacia el contexto de la salud mental a nivel nacional, el estudio cae en cuenta que, la misma situación afrontada por los profesionales dedicados a la salud a nivel mundial también fue afrontada por los profesionales médicos en el Perú, e incluso se podría atribuir que el contexto de los trabajadores sanitarios en el país fue aún más gravoso, puesto que, estos trabajadores afrontaron sus deberes con un escaso equipo de protección personal, falta de medicamentos específicos y sumado a ello la gran carga de trabajo que tenían que hacer frente. Ante este contexto, los trabajadores de la salud estuvieron propensos a desarrollar enfermedades de la salud mental

asociados a la ansiedad y al estrés, pues, la fácil transmisión del virus y las altas tasas de muerte aumentaron la sensación de riesgo y amenaza.

En consecuencia, a nivel nacional el personal sanitario afrontó condiciones de jornadas laborales intensas donde el miedo y la incertidumbre generada por las restricciones del sistema de salud y por la misma enfermedad provocaron altos niveles de estrés. Esta condición afectó la salud mental del personal médico provocando la aparición de afecciones como el miedo, tristeza, depresión, culpa, soledad, problemas de sueños, agotamiento, entre otros (Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA, 2020).

Ante tal situación, el gobierno peruano, así como grupos de voluntarios, se han esforzado por brindar apoyo a los trabajadores a través de una línea directa. No obstante, la presión sobre el personal médico fue tan grande que por momentos la población los acosó, debido a que, los familiares de los enfermos presionaron contundentemente al personal médico. De esta manera, los trabajadores sanitarios han expuesto síntomas de alto estrés, lo cual, debe ser monitoreado para evitar problemas con su salud mental (Acosta & Iglesias, 2020).

Ahora bien, enfocando el análisis en datos más precisos se tiene que en un estudio realizado por el Instituto Nacional de Salud y el Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación se obtuvieron datos donde se precisaba que en el primer año del confinamiento por la pandemia del COVID-19 el 52% del personal de salud a nivel nacional presentaba síntomas de depresión, esto los convertía en uno de los grupos ocupacionales más afectados por la adversidad situada (IETSI EsSalud, 2020).

Del mismo modo, en el año 2021 la empresa consultora Marsh Perú realizaba una investigación respecto a la salud mental de los trabajadores a nivel nacional, resultado de ello, el estudio reveló que, el 50% de los trabajadores en el Perú presentan un nivel de riesgo alto-mediano respecto a su salud mental, la mencionada empresa manifestó como causante de esta problemática a la adaptación de un modo de trabajo con un bajo nivel de interacción social y además suma a ello los temores y preocupaciones manifestados por la coyuntura. Así también, en el estudio se afirma que, el impacto que sometió el confinamiento sobre la salud mental se traslapa en indicadores como la calidad del sueño, dolores musculoesqueléticos, dolores de cabeza, entre otros (El Peruano, 2021).

Se puede percibir entonces que, la crisis sanitaria del COVID-19 ha causado un impacto psicológico negativo en el personal de salud a nivel nacional, desencadenando estrés, temor, confusión, ira, frustración, preocupación, aburrimiento, soledad, estigma, ansiedad, desesperanza, culpa, depresión y llegando, en casos hasta el suicidio.

### **A nivel regional**

En el ámbito regional la situación no parece tender una perspectiva positiva, pues, el confinamiento generado por el COVID-19 también generó estragos en la salud mental de la población en la región de Huancavelica, de esta forma, esta población afrontó problemas de trastornos ocasionados por el estrés, la ansiedad o la depresión que dejó enmarcado un padecimiento en la vida de estas personas.

Por lo que, corroborando esto mencionado, se observa un estudio realizado por el Gobierno Regional de Huancavelica donde profesionales destacados de la DIRESA de la misma región detallaban el problema enmarcado en la salud mental de la población durante la pandemia, como se precisó en el contexto del COVID-19 los trastornos de depresión y ansiedad expedían su puntuación más álgida, pues, según indican las cifras, en el año 2019 la DIRESA de la región de Huancavelica registró 2 819 casos de ansiedad, en el año 2020 registró 4 mil 025 casos de ansiedad y en el año 2021 la entidad registró 3 768 casos con el mismo problema. Por otro lado, respecto a casos de depresión, la DIRESA de la región de Huancavelica en el año 2019 registró 1 807 casos de depresión, en el año 2020 registró 1 645 casos de depresión y en el año 2021 registró 2 131 casos (Gobierno Regional Huancavelica, 2022).

Los datos recabados dejan apreciar que el escenario abrupto de la señalada pandemia ha supuesto dificultades para la población de la región de Huancavelica donde se ha afectado la salud mental de los mencionados dejando estragos en su salud física. Por esta razón, el gobierno debe implicar acciones que ayuden a sensibilizar a la ciudadanía respecto a los problemas psicosociales, previendo especial cuidados sobre el personal de salud, ya que, constituyen un grupo de riesgo especial.

### **1.2. Identificación de la Realidad Problemática**

El Centro de salud Anco, esta ubicado en el distrito de Anco a 2,404 msnm, provincia de Churcampá, departamento de Huancavelica y pertenece a la Red

de salud Churcampa. El distrito tiene la categoría 1-3, su población asciende a 14,653 habitantes, con una superficie de 275 km<sup>2</sup> por lo que, la densidad poblacional de Anco es de 19.52 habitantes por m<sup>2</sup>. El centro de salud cuenta con 37 trabajadores, 08 Ipres a cargo, cuyo centro de referencia es el Hospital de Huanta-Ayacucho. El acceso al centro poblado es mediante camionetas.

Identificar la realidad problemática se requiere hacer un análisis de la situación en el ámbito local, y es que, en el año 2020 la provincia de Churcampa registraba cantidades significativas de casos positivos del COVID-19, pues, solo hasta el mes de septiembre, esta provincia enumeró una cantidad de 339 pacientes sintomáticos que dieron positivos por COVID-19 y a su vez también enumeró una cantidad de 360 pacientes asintomáticos que dieron positivos por el mismo virus, teniendo un total de 699 casos en total.

### **Tabla 1**

*Casos positivos de COVID-19 por lugar de residencia departamento Huancavelica.*

<b>Provincia</b>	<b>Sintomáticos</b>	<b>%</b>	<b>Asintomáticos</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Huancavelica	2763	45.8	3269	54.2	6032
Acobamba	1031	77.3	303	22.7	1334
Angaraes	1439	73.8	510	26.2	1949
Castrovirreyna	304	63.6	174	36.4	478
Churcampa	339	48.5	360	51.5	699
Huaytara	357	68.7	163	31.3	520
Tayacaja	1052	61.2	668	38.8	1720
<b>Total</b>	<b>7285</b>	<b>57.2</b>	<b>5447</b>	<b>42.8</b>	<b>12732</b>

Fuente: Munarriz, 2020

Esta adversidad sometió a una situación gravosa para la provincia de Churcampa, donde instituciones sanitarias como el Centro de Salud Anco, tuvieron que doblegar esfuerzos para brindar la suficiente atención asistencial a una cantidad numerosa de personas afligidas en salud mental y física. Para ello, el personal de salud se expuso a una gran cantidad de horas de trabajo sometiéndose a un ambiente con altos niveles de estrés, de forma que, generó una afeción sobre la salud mental de los trabajadores. Tal cual, el personal sanitario desarrolló sentimientos de miedos, pena, soledad, entre otros; los que a su vez les generó trastornos de sueño, apetito, depresión, ansiedad, entre

muchos más; perjudicando severamente las labores que desarrollan en el cuidado de los pacientes.

Como se mencionó la situación crítica de la pandemia obligó a las instituciones a involucrar una mayor cantidad de trabajadores, por ejemplo, como se muestra en la siguiente tabla, la cantidad de recursos humanos del Centro de Salud Anco se tuvo que incrementar para seguir el ritmo frenético de esta adversidad.

**Tabla 2**

*Distribución del personal por profesión, que labora en el centro de salud Anco año 2017 Y 2020.*

Personal de la Salud	Numero de Personal	
	Año 2017	Año 2020
Médicos	4	4
Cirujano dentista	2	3
Obstetra	4	6
Licenciada en enfermería	3	3
Biólogo	2	2
Psicólogo	1	1
Conductor	2	2
Técnica en enfermería	4	9
Personal administrativo	4	4
Técnico en farmacia	1	2
Personal de servicio	1	1
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>37</b>

Fuente: Información obtenida a partir de los registros de recursos humanos del centro de salud Anco.2017 y 2020

Con simples cálculos matemáticos se puede conjeturar que, entre el año 2017 hasta el año 2020 los recursos humanos tuvieron un aumento del 32%; las áreas en las que se incrementó fueron odontología, obstetricia, técnicos en enfermería y técnicos en farmacia. Asimismo, con el fin de tasar el estado emocional de los mencionados trabajadores, en el mes de agosto del 2020, se realizó un cuestionario Self Reporting Questionare (SQR) a todo el personal de salud (médicos, obstetras, odontólogos, biólogos, psicóloga, técnicos en enfermería, técnico en farmacia, personal administrativo, conductores y personal de servicio), resultado del cual, se pudo diagnosticar aflicciones de salud mental en

los mencionados. Ahora bien, la siguiente tabla, evidencia un análisis comparativo con un tamizaje similar tomado en el año 2017.

**Tabla 3**

*Trastornos afectivos en el personal del Centro Salud de Anco. según tamizaje de cuestionario de síntomas SRQ (Self Reporting Questionare) por profesión. Año 2017 – 2020.*

N°	Personal por profesión	Angustia				Ansiedad				Depresión				Psicosis				Sin trastornos afectivos			
		2017		2020		2017		2020		2017		2020		2017		2020		2017		2020	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Médicos	0	0	1	25	1	25	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	3	75	2	50
2	Cirujano dentista	1	25	2	67	1	25	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	0	20
3	Obstetra	1	33	2	40	0	0	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	2	67	1	20
4	Licenciada enfermería	0	0	1	33	0	0	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0
5	Psicólogo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
6	Biólogo	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100	0	0
7	Conductor	0	0	2	100	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0
8	Técnica enfermería	1	25	5	56	1	25	4	44	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	0	0
9	Técnica en farmacia	0	0	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
10	Personal administrativo	2	50	2	25	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	75
11	Personal de limpieza	0	0	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	4	14	18	49.	7	19	9	24	0	0	0	0	0	0	0	0	15	42	8	22

Fuente: Registro de tamizaje a trabajadores de la salud del Centro de Salud de Anco, con el cuestionario de síntomas SRQ (Self Reporting Questionare) Año 2017

Por lo tanto, como señala la anterior tabla, los trastornos afectivos han ido en aumento desde el año 2017 hasta el año 2020, donde, la angustia y la ansiedad se han posicionado como las afecciones que más han impactado sobre el personal del Centro Salud Anco, aunado a ello, también se pesquisa que entre estos años las personas que han demostrado no tener trastornos afectivos se ha reducido considerablemente. E incluso también se puede destacar que, el personal que más contacto ha mantenido con sus pacientes son los que más desgaste mental han supuesto los trabajadores odontólogos, obstetras, técnicos en enfermería y biólogos se han visto más vulnerables antes esta situación.

Con estos datos, se puede asegurar que las circunstancias que sometió la pandemia del COVID-19 han impactado en la estabilidad emocional del personal del Centro Salud Anco reflejándose en síntomas característicos tales como la falta de energía, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones,

miedo, inseguridad, irritabilidad, tristeza, culpa por no poder hacer más, bloqueos “mente en blanco” y dificultad para retener información. Este problema ha ido afectando el desempeño del personal de la entidad de estudio, mermando en la calidad de la prestación de los servicios de salud, situación que no favorece al cumplimiento de la misión institucional.

Es por lo antes mencionado que se aprecia un aumento de la Morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, como producto de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19.

Este problema puede atribuirse a causas tales como: el escaso interés y preocupación por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario del Centro de Salud de Anco, la falta de promoción de conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios del Centro de salud de Anco, la carencia del uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud del Centro de salud Anco, el deficiente sistema de gestión y organización a nivel del Centro de salud Anco, el escaso recurso humano: psicólogos y psiquiatras en nuestro medio, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco y las insuficientes guías vigentes, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco.

### **1.3. Justificación del Trabajo de Investigación**

Este trabajo de investigación se justifica por las razones que se expone en lo siguiente.

#### **1.3.1. Justificación Práctica**

Esta investigación se justifica de manera práctica, pues, ayudará a reducir los problemas de salud mental que envuelven a los trabajadores del Centro Salud de Anco ocasionados por la pandemia del COVID-19, ya que, a través de los productos resultantes de este estudio, esta entidad e incluso otros centros de salud, mitigarán el impacto negativo que generó el estrés psicosocial y laboral al exponerse en un ambiente abrumante en su entorno laboral. De esta manera, se podrá prevenir la incidencia de enfermedades de depresión, enfermedades cardíacas u otros trastornos

musculoesqueléticos; pues, los trabajadores sanitarios deben estar preparados para afrontar situaciones que medren en su salud mental.

### **1.3.2. Justificación de Conveniencia y de Pertinencia Social**

La presente investigación es conveniente y relevante para la sociedad, pues, la población en general se verá beneficiada de los resultados de este estudio, ello porque, la calidad de la prestación de servicios de salud podrá mejorarse si se atiende los problemas de salud mental del personal sanitario, de esta manera, la atención que se repare sobre la población será mejor. En consecuencia, los trabajadores de la institución de estudio ayudarán al cumplimiento de la misión institucional con un trabajo más eficiente y prestación de servicios de salud óptimos, con una repercusión favorable en la calidad de vida de la población, logrando el mejor resultado con el mínimo riesgo de efectos iatrogénicos, evitando mala praxis y obteniendo la máxima satisfacción del usuario con el proceso.

### **1.3.3. Justificación Económica**

Esta investigación es conveniente económicamente, ya que, la institución objeto de estudio se permitirá una mejor producción al destacar un desempeño correcto de los trabajadores sanitarios, así, las obligaciones contraídas del centro de salud serán cumplidas sin hacer gastos innecesarios por contratar personal que no es realmente requerido.

## **1.4. Aspectos Metodológicos**

### **1.4.1. Análisis Interno**

Para el análisis interno de la institución se utilizará el modelo Kast y Rosenzweig, ya que a través de este método se podrá llevar a cabo un análisis completo de la organización. Este análisis estará basado en varios subsistemas como el tecnológico, estructural, psicosocial, gestión y la razón de ser. En este análisis se identificará los aspectos positivos y negativos de la organización donde debemos intervenir.

### **1.4.2. Análisis Entorno**

Para el análisis del entorno de la institución se utilizará el modelo Collette y Schneider, ya que a través de este método se podrá describir el entorno de forma práctica, dividiendo el mismo en tres niveles: inmediato, intermedio y de tendencias globales. En este análisis se determinará la necesidad de incrementar recursos humanos para ofertar

un adecuado cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco.

#### **1.4.3. Metodología SADCI**

Otra metodología que se aplicará es la de SADCI (Método del Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional), donde la información que recabará permitirá comenzar, desarrollar, actualizar y posteriormente institucionalizar. Este método ayudará a identificar el grado de capacidad del centro de Salud de Anco, para llevar a cabo determinadas actividades, para luego evaluar cada una de éstas, y en caso corresponda, eliminar obstáculos, establecer acciones y planes necesarios para alcanzar los objetivos de la propuesta del trabajo de investigación.

#### **1.4.4. Metodología MACTOR**

Se hará uso del Método Mactor, que permitirá realizar el análisis institucional, a fin de complementar la información recogida a través del SADCI. No olvidar que el método SADCI prueba la viabilidad institucional de las propuestas de solución, mientras el MACTOR se utilizará para conocer el vínculo de las fuerzas entre los actores de esta propuesta de investigación, así como estudiar sus convergencias y divergencias con respecto a sus posturas y objetivos. Este método ayuda a tomar decisiones para la puesta en marcha de la propuesta del trabajo.

#### **1.4.5. PPR**

También se empleará la metodología del Programa Presupuestal por Resultados (PPR), que es una estrategia de gestión pública que permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles. Para lograrlo es necesario un compromiso de las entidades públicas, definir responsables, generar información, y rendir cuentas.

La implementación del PPR tiene por objetivo es lograr que el proceso de gestión presupuestaria se desarrolle según los principios y métodos del enfoque por resultados ayudando a construir un Estado eficaz, siendo capaz de generar altos niveles de bienestar en una población.

El Presupuesto por Resultados es un nuevo enfoque para elaborar el Presupuesto Público en el que las interacciones a ser financiadas con los

recursos públicos ejecutan, se diseñan, y examinan en relación a los cambios que brindan a favor de la población, normalmente la más pobre del país. Entre los programas planteados en el PPR que va de acuerdo al trabajo de investigación aplicada se opta por: PPR 0131 “Control y prevención en salud mental”.

### **1.5. Alcances y Limitaciones del Trabajo de Investigación**

El alcance del presente trabajo de investigación está acotado por el Centro de Salud Anco – distrito de Anco – provincia de Churcampa - región de Huancavelica, para el periodo 2020; para los trabajadores entre médicos, obstetras, enfermeras, técnicos den enfermería, conductores, biólogos, psicóloga, técnico en farmacia y personal de servicio.

Las limitaciones que se presentaron estuvieron orientados a las restricciones de señal de internet en el distrito de Anco, que dificultaron la obtención de información vía virtual.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Marco Teórico**

##### **2.1.1. Investigaciones Previas Relacionadas**

En esta parte del trabajo abordaremos investigaciones previas, presentando un extracto de los mismos.

Arredondo (2022) en su investigación titulada “Salud mental frente al contexto del COVID-19 en el personal de salud de la Red de Salud Junín – 2021” tuvo por objetivo analizar las principales afecciones mentales (depresión, ansiedad y estrés) en el personal sanitario de la Red de Salud Junín, contexto de la pandemia del COVID-19. Para este fin, la metodología empleada fue cuantitativa con un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo; asimismo, el instrumento de recolección empleado fue el cuestionario el cual se planteó sobre una muestra de 74 trabajadores de la salud de la institución objeto de estudio. En tal sentido, las conclusiones de la investigación evidenciaron que, existe un pequeño grupo del personal sanitario de la entidad objeto de estudio que evidencia tener niveles de estrés, ansiedad y depresión a niveles considerables, por esta razón, la investigación hace implicancia en que la institución debe dirigir actividades orientadas a fortalecer la salud mental del personal, a través de programas o talleres con el apoyo del área de salud mental de la institución.

Esta investigación proporciona un aporte para el estudio, ya que, el análisis que se realiza respecto a las afecciones de la salud mental en el personal sanitario permite precisar la situación que se atravesó en la región en el contexto de la pandemia.

Huamán & Balbin (2021) en su investigación titulada “Nivel de ansiedad en adultos atendidos en tiempos COVID-19 en el Hospital Zacarias Correa Valdivia Huancavelica 2021” tuvo por objetivo analizar la afección mental relacionada a la ansiedad en adultos atendidos en el Hospital Zacarias Correa Valdivia Huancavelica en tiempos de la pandemia. Para este fin, la metodología empleada fue cuantitativa con un diseño de investigación observacional, prospectivo, transversal y descriptivo; asimismo, el instrumento de recolección empleado fue el cuestionario el

cual se planteó sobre una muestra de 325 adultos atendidos entre junio y agosto. En tal sentido, las conclusiones de la investigación evidenciaron que, los adultos atendidos en el hospital objeto de estudio se exponen a niveles de ansiedad psíquico leves y moderados lo cual produce padecimientos como el insomnio, la depresión, depresión; e incluso síntomas somáticos tales como dolor muscular, problemas respiratorios y gastrointestinales; por ello, es importante detectar estos problemas de la salud antes que afecte el desarrollo normal de la vida de la persona.

Esta investigación proporciona un aporte valioso para el estudio, ya que, el análisis de las consecuencias de la ansiedad en las personas permite resaltar la importancia que tiene la atención de los problemas de la salud mental, pues, el bienestar de la persona se condiciona en cómo ésta aprende afrontar los contextos de dificultad en su día a día.

Rodriguez (2022) en su investigación titulada “Características del nivel de salud mental en los trabajadores hospitalarios durante la pandemia COVID-19 de la provincia de Trujillo” tuvo por objetivo precisar las principales características de la salud mental que presentan el personal sanitario en el contexto de la pandemia en la provincia de Trujillo para que, de esta manera, identificar riesgos en la salud mental como pueden ser la ansiedad, depresión u otro. Para este fin, la metodología empleada fue del tipo descriptivo, observacional, analítico el cual se planteó sobre una población de 205 trabajadores hospitalarios, entre 20 y 65 años. En tal sentido, las conclusiones de la investigación evidenciaron que, un gran porcentaje del personal que labora en un hospital demuestra tener signos de ansiedad y depresión, entre los que se pueden destacar a los médicos, personal de enfermería, obstetras y técnicos de computación, ello implica la necesidad de establecer programas permanentes al cuidado de la salud mental en el personal sanitario.

Esta investigación proporciona un aporte para el estudio, ya que, ahonda en un análisis del impacto de la pandemia sobre la salud mental, identificando síntomas que guarden relación afecciones tales como: la ansiedad, depresión, insomnio, estrés, entre otros. De esta manera, el presente estudio toma en cuenta esta información para adoptar estrategias que ayuden al personal sanitarios de los centros de salud.

Solano (2021) en su investigación titulada “Nivel de ansiedad, depresión y estrés laboral en trabajadores de un Hospital referencial COVID-19, nivel III. Trujillo, 2020” tuvo por objetivo analizar cómo las afecciones de ansiedad, depresión y estrés laboral se han ido acrecentando en el contexto de la pandemia para los trabajadores sanitarios de un hospital que atiende a pacientes con COVID-19. Para este fin, el estudio empleó una metodología cuantitativa basada en un diseño descriptivo y correlacional, el cual permitió analizar un marco muestral definido por 131 trabajadores del centro de salud objeto de estudio. Por lo que, las conclusiones del estudio permitieron estimar que, los trabajadores del Hospital Regional Docente Trujillo presentaban signos de ansiedad, depresión y estrés, pues, la enfermedad del coronavirus sometió a los trabajadores a un incremento de carga laboral exponiendo al riesgo de contagio, sumando a ello, afectaciones provocadas sentimientos de impotencia y frustración por las condiciones de trabajo y el contexto que se atravesó el periodo de pandemia.

La investigación de estudio aporta a este estudio debido a que en éste se analiza tres afecciones que más recurrentes han sido durante la pandemia para los trabajadores de primera línea frente al COVID-19; de esta manera, la presente investigación observa las principales perturbaciones psicológicas tomando en consideración las causas que lo provocan, ya sea, las experiencias traumáticas, sobrecarga laboral, protección inadecuada, agotamiento, frustración, entre otros.

Padilla (2022) en su investigación titulada “Nivel de ansiedad y percepción frente al COVID-19 en trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención” tuvo por objetivo analizar como la pandemia generada por el COVID-19 impacta en el nivel de ansiedad del personal sanitario que están al contacto directo con individuos infectados, de esta forma, se analiza el nivel de resiliencia de los médicos frente a la pandemia. Para cumplir este objetivo, en la investigación se utilizó el método observacional, analítico, transversal y prospectivo; los cuales permitieron que el autor analice un marco muestral conformado por el personal sanitario del primer nivel de atención en el distrito de San Martín de Porres. Así, los resultados finales de la investigación permitieron a la

autora concluir que, el nivel de ansiedad del grupo médico de primer nivel es alto a comparación de otros trabajadores sanitarios, pues, el ambiente laboral que afrontar es más abrumador lo cual impacta negativamente sobre su salud mental, por ello, la autora sugiere implementar estrategias y políticas que permitan mitigar la ansiedad y el estrés frente a una pandemia o a eventos similares.

El estudio citado otorga un aporte para esta investigación ya que permite identificar cuáles son las áreas médicas que son más vulnerables ante las afecciones psicológicas, de esta manera, se puede precisar mayores y mejores estrategias en las unidades que requieran un mayor cuidado en la salud mental.

Rodriguez (2020) en su investigación titulada “Impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de la población y del personal sanitario: Revisión Sistemática” tuvo por objetivo sintetizar y recopilar toda la información relacionada al impacto de la pandemia del coronavirus respecto a la salud mental de los trabajadores sanitarios y de la población en general, así, la autora analiza la cronología de la pandemia desde el 31 de diciembre del año 2019 hasta la fecha de estudio para indagar en las medidas de aislamiento que fueron degradando la salud mental de la unidad de análisis. Con este objeto, en la investigación se empleó el método de revisión sistemática, inductivo con enfoque cualitativo; los cuales permitieron al estudio recabar información respecto a un marco muestra conformado por 31 artículos científicos identificados en la base de datos de Pub Med. En consecuencia, las conclusiones de la investigación determinaron que, la pandemia del coronavirus tuvo una influencia negativa sobre la salud mental de los trabajadores de la salud y de la población, pues, las medidas que sometió el estado y el riesgo propenso de contagio provoco afecciones tales a la salud como la depresión, ansiedad y trastornos del sueño.

Entonces, el estudio citado propone un aporte para la presente investigación, ya que, en ella se realiza un análisis teórico y cronológico de la pandemia del COVID-19, de esta manera, conocer que hábitos cambiaron en el ambiente de trabajo del personal sanitario y cómo éstos han ido afectando a su salud mental.

Torres (2022) en su investigación titulada “Salud mental e intervención psicológica en periodos de pandemia” tuvo por objetivo analizar las intervenciones para la salud mental, en tres pandemias específicas (Ébola, H1N1 y COVID-9), pues, como indica la autora es importante comprender el impacto de estas adversidades sobre la salud mental para verificar si el estado cuenta con las herramientas necesarias en la intervención psicológica de este problema. Para este fin, la metodología de investigación que se planteó fue un estudio documental y observacional con el que se analizó los diferentes informes alrededor del mundo acerca de la pandemia y la salud mental. Tal cual, las conclusiones de las investigaciones indican que, las principales afecciones de la salud mental que el estudio ha podido identificar son: la ansiedad, la depresión y el trastorno de estrés post traumático, éstos son producto del aislamiento social, traumas relacionados al trabajo, estigma social y duelo por alguna pérdida familiar. Para intentar mitigar estos problemas se han implementado estrategias tales como el uso de técnicas cognitivo-conductuales, musicoterapia, entre otros.

La investigación señalada es un aporte para el presente estudio porque en éste se analiza la situación que se atravesó alrededor del mundo producto de la pandemia, de esta manera, la revisión documental de la salud mental y las pandemias permitió conocer la repercusión de las sanitarias y las estrategias que podrían adaptarse dentro del presente estudio.

Biber et al. (2022) en su investigación titulada “Mental health impact on healthcare workers due to the COVID-19 pandemic: a U.S. cross-sectional survey study” tuvo por objetivo analizar los resultados de la salud mental y los impactos del estrés relacionado con COVID entre una muestra diversa de trabajadores de la salud ambulatorios, incluidos los médicos y el personal de apoyo, detallando estos resultados se puede ayudar a diseñar estrategias para mitigar los problemas relacionados a la salud mental. En vista de ello, en la investigación empleó el método cuantitativo con enfoque descriptivo y transversal, de esta manera, los autores recogieron información de un marco muestral conformado por el personal médico de tres organizaciones de atención múltiples. Tal cual,

las conclusiones del estudio establecieron que, los trabajadores de la salud más jóvenes y mujeres informaron una mayor carga de ansiedad, mientras que, los trabajadores de la salud con mayor riesgo de exposición al COVID informaron niveles más altos de ansiedad.

El citado trabajo de investigación aporta al presente estudio, debido a que, una perspectiva internacional de los perjuicios ocasionados por la pandemia en la salud mental de los trabajadores sanitarios en los Estados Unidos, a través de ello, se demuestra el impacto de la pandemia sobre la salud mental las causas fundamentales que lo provocan.

Cervo & Alves (2021) en su investigación titulada “O impacto na saúde mental dos profissionais da área da saúde frente a pandemia por COVID-19” tuvo por objetivo analiza el impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios que trabajan en primera línea en la lucha contra la enfermedad del COVID-19, de esta manera, corroborar como el ambiente de trabajo inmerso de niveles altos de presión y estrés afecta a estos profesionales quienes fueron pilares fundamentales en la lucha contra el coronavirus. Para este fin, los autores emplearon el método mixto bajo un enfoque transversal, con el cual se analizó la salud mental de 100 personas que trabajaban en el servicio de salud del municipio de Lages – SC. Por lo que, las conclusiones de estudio establecieron que, los profesionales sanitarios que han tenido mayor contacto con pacientes sospechosos o confirmados de COVID-19 han sumado sentimientos de ansiedad, nerviosismo, tensión y dificultad para relajarse fuera del trabajo afecciones que influyeron negativamente sobre su salud mental.

Entonces, el trabajo de investigación citado aporta al presente estudio, debido a que, refleja la importancia y necesidad de establecer estrategias encaminadas a promover la salud mental en los trabajadores sanitarios, pues, según se indica, las consecuencias de estas afecciones inciden en la calidad del servicio que prestan estos profesionales.

Mesquita et al. (2021) en su investigación titulada “A Equipe de Saúde no contexto da saúde mental frente às condições da COVID-19” tuvo por objetivo investigar la orientación de comportamientos relacionados con la salud mental en el contexto de la atención primaria y secundaria del COVID-19. Por esta razón, la metodología empleada estuvo enfocada en

la revisión sistemática para identificar las evidencias disponibles esclareciendo los principales conceptos y definiciones del tema de investigación. Consecuentemente, los resultados finales de la investigación establecieron que, las actitudes que involucran ética, compasión, valores morales y apoyo son fundamentales, tanto para el paciente como para el equipo profesional de salud; pues a través de ellas, el personal sanitario no caerá en sentimientos de miedo o tensión.

Definitivamente, el trabajo de investigación citado aporta a este estudio ya que retoma la importancia de la familia en la salud mental del trabajador, pues, según se indica, el personal sanitario debe trabajar con sus familiares para establecer actividades de ocio y conexión social que le permita gozar de un tiempo pleno en su vida personal.

Yang (2022) en su investigación titulada "An Explor An Exploration of Coation of COVID-19 Impact on Healthcar VID-19 Impact on Healthcare Workers Mental Health in China" tuvo por objetivo explorar el impacto del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores sanitarios para así analizar las intervenciones que ayudaron aliviar el estrés mental. En vista de ello, la investigación utilizó un método cualitativo basado en un enfoque de revisión sistemática, ya que, la autora analizó la literatura, incluidos artículos de investigación que discutieron diferentes condiciones psiquiátricas de los trabajadores de la salud relacionadas con el COVID-19 y diversas intervenciones para mejorar la salud mental. Entonces, con las conclusiones del estudio se tiene que, muchas personas se han visto afectadas por la pandemia del COVID-19 en varios aspectos, especialmente los trabajadores sanitarios de primera línea, ya que, las condiciones de los hospitales se modificaron para poder sobrellevar esta enfermedad, este cambio puso en peripecias a los trabajadores sanitarios pues muchos centros de salud escaseaban en equipos mientras las tasas de mortalidad aumentaba en el mundo; entonces con esta situación muchos trabajadores de la salud se sintieron abrumados experimentando agotamiento a expensas de su bienestar mental.

En definitiva, la investigación citada aporta al presente estudio ya que en ella se observa las diversas estrategias utilizadas alrededor del mundo

para alivianar la salud mental del personal sanitario, a través de ello, se podrá escudriñar que estrategias adoptadas dieron mejores resultados. Mosquera et al. (2021) en su investigación titulada “Síntomas de ansiedad y depresión clínicamente significativos en tiempos de COVID-19 en empleados de una clínica de Medellín, Colombia” tuvo por objetivo analizar el impacto de la pandemia sobre la salud mental del personal sanitario, escudriñando en el nivel de prevalencia y en factores determinantes como pueden ser los niveles de ansiedad y depresión. Para cumplir este objetivo, la investigación utilizó el método observacional, analítico y transversal que permitió analizar el nivel de salud mental de 50 trabajadores de una clínica de Medellín. Tal cual, las conclusiones del estudio determinaron que, un alto porcentaje del personal sanitario presenta síntomas de ansiedad y depresión producto del temor al contagio y al riesgo de mortalidad.

En fin, este trabajo de investigación citado pretende un aporte para el presente estudio, ya que, en ella se analiza la incidencia de las estrategias de apoyo que la clínica implementa para alivianar los síntomas de ansiedad y estrés, pues, es importante que los centros de salud tomen interés en la salud mental de su personal.

### **2.1.2. Modelos Conceptuales basados en Evidencias sobre la Realidad Problemática**

En los siguientes tramos se dará a conocer los aspectos conceptuales que enmarcan la realidad del problema:

#### **A. Salud**

El término de salud ha cambiado con el pasar del tiempo, ya que, en el año 1948 momento en el que la OMS conceptualiza este término, la define como condición de pleno bienestar físico, mental y social, pues, no solo abarca la ausencia de enfermedad o padecimiento. Por eso, la salud incluye aspectos subjetivos, objetivos y aspectos sociales y como tal es un recurso de la vida cotidiana más que una meta de la vida (De La Guardia & Ruvalcaba, 2020).

Entonces, el concepto de salud varía según el ámbito y área de estudio, no obstante, el presente estudio enfocará el análisis sobre el punto de vista psicológico haciendo énfasis en la salud mental.

a. Componentes de la salud.

La salud tiene diversos componentes que se dan a conocer a continuación:

- La Salud del Individuo: En un individuo la salud se valora cuando se siente bien, en otras palabras, se refiere a un sentido de bienestar donde no se considera las interacciones con otros individuos o el ambiente.
- Salud de la Población: El diagnóstico de salud de la población es la herramienta más importante para la toma de decisiones por parte de los profesionales de la salud y las autoridades sanitarias, a menudo, está limitado por las estadísticas referentes a los servicios de salud.
- Nivel de Vida : En tanto, el nivel de vida alude a la calidad donde se analiza la comodidad material y de servicios que el sujeto desea conseguir o puede conseguir.
- Recursos Médicos-Sanitarios: Estos son recursos que las personas pueden usar para la prevención y rehabilitación. Estos van desde los detalles de la atención médica y paramédica hasta las instalaciones que brindan estos servicios, como hospitales, sanatorios, servicios médicos y servicios de enfermeros.
- Participación de la Población: Este componente se establece como un derecho para la población, éste consiste en la intervención en la gestión pública por medio de distintos mecanismos.

Reconociendo los componentes de la salud, a continuación, se analizará el modelo conceptual de la salud mental.

b. Salud mental

Desde una perspectiva histórica, es en la filosofía griega, a partir de su interés por la búsqueda de la excelencia humana, donde se menciona por primera vez algo comparable a la salud mental, representada por temas que muestran su potencial moderadamente. En este sentido, se estableció una forma de pensar en la salud mental como la salud del alma, o la práctica de

la sabiduría para lograr una existencia armoniosa en la que el cuerpo y la mente estén íntegros y unidos (Bedoya et al., 2020).

Después de ese primer avistamiento fue hasta comienzos del siglo XX donde Estados Unidos y Francia inician un movimiento llamado Higiene Mental, llevado a cabo por Clifford W. Beers, este movimiento tuvo por objetivo mejorar la atención de pacientes que evidenciaban algún tipo de trastorno mental, aún más, también se enfocó en prevenir estos problemas basándose en el reconocimiento de factores de riesgo instados por la psiquiatría y la salud pública.

Tal cual, este movimiento se centró principalmente en mejorar la atención a las personas que sufrían alguna discapacidad mental y luego amplió los programas para atender a las personas con leves discapacidades mentales aumentando así los esfuerzos de prevención. Así fue que, a mediados del siglo XX se inició un cambio de pensamiento, pues, se indagó con mayor profundidad sobre el significado de normal y patológico para determinar su aplicación sobre la sociedad. Esta forma de pensar incluía en la conceptualización del término salud mental la suficiencia del sujeto para acoplarse a las imposiciones de la vida y distinguir aquello que lo constituye como persona (Sánchez et al., 2020).

Esta idea se reflejó luego en la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud, cuando en un congreso internacional sobre condiciones de salud mental se consolidó este nuevo campo específico desde el cual diferentes disciplinas y saberes pensarían en el bienestar humano. Durante este evento, el director de la OMS propuso la creación de una Federación Mundial de Salud Mental para reemplazar a la Comisión Internacional de Higiene Mental, ello con la necesidad de proteger y mejorar la nueva salud mental, que, como se ha visto, implica una preocupación por los ciudadanos más allá de lo patológico (Agüero & Correa, 2018). Finalmente, la OMS define salud mental como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades,

poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad (Goldstein, 2022).

Por ello, se entiende que, el concepto de salud mental no es sólo la ausencia de patologías importantes (demencia, esquizofrenia, cuadros psicóticos, entre otros), sino que va más allá del esquema biomédico, ya que, implica, la promoción y prevención del bienestar integral de la persona.

Entonces, a pesar de la complejidad que subyace en la conceptualización de este término, se puede comprender que la salud mental es un estado de bienestar donde el sujeto puede enfrentarse a múltiples situaciones que supongan un factor de estrés en su vida, de esta forma, desarrollar su potencial para funcionar productivamente y contribuir a su sociedad. Asimismo, la salud mental posee un gran valor intrínseco, ya que, se vincula con distintos elementos que caracterizan lo que nos hace humanos, ya sea la forma de interactuar, de participar, de trabajar, de aprender, de sufrir y disfrutar. Por esta razón, poseer una buena salud mental otorga empoderamiento sobre las personas, pues, adoptarán comportamientos saludables que los mantengan seguros ante una situación estresante. La buena salud mental es esencial para que los países respondan al COVID-19 y se recuperen de la pandemia (ONU, 2020).

Desde una perspectiva psicológica, es más adecuado pensar en la salud como un estado de bienestar, estar o sentirse bien. Esta condición debe estar relacionada con el concepto de equilibrio o adaptación de cada organismo a su medio. Así, el presente estudio recoge en análisis los trastornos del tipo afectivo, los que se han envuelto dentro del personal de salud durante la pandemia concurrida en estos últimos años; éstas se aprecian a continuación.

### **Tipos de afecciones en la salud mental**

#### **Ansiedad**

La ansiedad es un sentimiento característico de opresión, tensión e inquietud constante en previsión de estar expuesto a una amenaza, miedo o una sensación de daño inminente. Estos sentimientos de

ansiedad, miedo, pavor o miedo irracional pueden manifestarse a través de indicios psicosomáticos como: sudoración, palpitaciones, irritabilidad, temblores, rubor, insomnio, sueño irregular y tendencia a morderse las uñas (Sánchez et al., 2020).

Aun así, la ansiedad hace referencia a una acepción de la condición humana normal, debido a que, en ciertas situaciones, un adecuado nivel de ansiedad en la persona es sano, pues, éste puede jugar un papel positivo y beneficioso motivando las acciones necesarias para una determinada situación. Aun así, en un marco psicopatológico, los niveles de ansiedad anormales pueden significar trastornos, neurosis o enfermedades (Cabanyes & Monge, 2018).

De hecho, la frontera entre lo que se puede aceptar como una reacción de ansiedad normal y una respuesta patológica depende en gran medida de cómo ésta afecta sobre el nivel de funcionalidad del sujeto que padece esta inquietud.

Entonces, todo el mundo puede experimentar naturalmente reacciones de ansiedad cuando "algo" o "alguien" se presenta de una manera que amenaza total o parcialmente su equilibrio personal (psicológico y/o físico). No obstante, si la ansiedad es tal que genera en el individuo la incapacidad de responder adecuadamente a los estresores cotidianos (trabajo, relaciones sociales o familiares normales, etc.), es decir, cuando cambia el nivel habitual de su funcionalidad, entonces es que estamos ante una respuesta, síndrome o trastorno de ansiedad. Así, los trastornos de ansiedad aparecen cuando nuestra respuesta de ansiedad es tan intensa que nuestras estrategias de afrontamiento no son lo suficientemente eficaces para hacerle frente y poder adaptarse de manera adecuada a la situación (Pérez & Tarbal, 2021).

### Depresión

La tristeza es una emoción normal y universal parte del ser humano éste cumple una función adaptativa; por otro lado, la depresión es una enfermedad, manifestación de un desajuste emocional que conduce al agotamiento, pérdida de energía y vitalidad, quebranto del equilibrio psicosomático.

Básicamente, la depresión se caracteriza por un estado de ánimo triste y esencialmente sombrío: pensamiento alterado, acompañado de retraso psicomotor, ansiedad, agitación y diversas alteraciones somáticas, especialmente del sueño y del apetito (Sánchez et al., 2020).

Más que cualquier otra enfermedad mental, la depresión es causalmente compleja y multifacética. Factores biológicos, factores de personalidad, factores ambientales. La heredabilidad de la depresión se estima en alrededor del 40% (en comparación con el 60-70% del trastorno bipolar), y es mayor en las formas de inicio temprano y recurrente. Algunas personalidades son más propensas a la depresión y otras están influenciadas por factores temperamentales y experiencias que afectan el desarrollo del carácter (Cabanyes & Monge, 2018).

Este trastorno puede ir acompañado de las siguientes señales clínicas:

- Estado de ánimo El estado de ánimo de un sujeto con trastorno de depresión se acompaña de la tristeza inmersa en una sensación de congojo, soledad o pesadumbre. El sujeto en cuestión presenta poca o nula respuesta ante acontecimientos agradables o desagradables evidenciando apatía, ansiedad o irritabilidad.
- Pensamiento. En los sujetos con trastorno de depresión es muy notorio la dificultad de concentración, la indecisión, la pérdida de confianza en uno mismo, la creencia en la propia inutilidad, la culpa, el pesimismo, la desesperanza, las ganas de morir y los pensamientos suicidas.
- Actividad psicomotriz. Los sujetos con trastorno depresivo evidencian movimientos corporales lentos y perezosos, nula expresión facial, alteración de la interacción interpersonal, ausencia de comunicación, señales de inquietud, intranquilidad e hiperactividad incontrolable.

- Manifestaciones somáticas. La funcionalidad básica cambia, pues, hay insomnio y/o letargo, alteración evidente del apetito y peso, reducción de la libido. También hay fatiga, debilidad y disminución de la energía, así como malestares, dolor de cabeza y sensación de pesadez en las extremidades. Aunado a ello, también se observan Fito-síntomas como molestias gastrointestinales y cardiovasculares y otros similares a ciertas funciones corporales (vértigo).

Este conjunto de manifestaciones clínicas sugiere que estamos ante una condición patológica especial que difiere de la tristeza ordinaria, ya que, adquiere una forma e intensidad claramente definidas.

### Estrés

El sentimiento de estrés es una de las experiencias más habituales en la vida del ser humano. En algún momento de sus vidas las personas han de experimentar estrés, pues tienden a lidiar con eventos o experiencias abrumadoras.

Por lo tanto, el estrés no siempre es el resultado de situaciones negativas. Por ejemplo, los eventos positivos de la vida, como casarse, cambiar de trabajo o tener un hijo, también pueden causar estrés. Este tipo de estrés se denomina eustrés. Por el contrario, los eventos negativos de la vida, como la pérdida del trabajo o un diagnóstico de alguna enfermedad como el coronavirus o el cáncer, pueden causar formas negativas de estrés llamado distrés, ahora bien, si esta afección ha sometido al sujeto a un alto nivel de estrés, éste puede desarrollar un trastorno de estrés postraumático (Moadel et al., 2018).

Es importante controlar el trastorno de estrés, pues, éste puede ser causante del desarrollo de varias enfermedades mentales. En el caso de los trastornos mentales, se ha demostrado cómo las circunstancias estresantes durante la vida interactúan con otros factores biológicos predisponentes y contribuye a aumentar el riesgo de desarrollar trastornos mentales (Pérez & Tarbal, 2021).

### Síndrome de Burnout

Burnout se define como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de los sentimientos de satisfacción personal que puede presentarse en individuos normales. Esto quiere decir que cuando decimos que los profesionales están “quemados”, debe reflejar que la situación, sea en el ámbito laboral o personal, los ha desbordado, agotando su capacidad de respuesta adaptativa. Por lo tanto, el burnout se manifiesta como una secuencia predecible de factores estresantes en el lugar de trabajo seguidos de períodos de inadaptación a los cambios necesarios para mantener la homeostasis psicológica de la persona (Lovo, 2020).

Se han realizado varios estudios sobre la aparición del síndrome de burnout y sus resultados son en su mayoría contradictorios, por lo que se puede concluir que la aparición del SB depende del entorno en el que se desenvuelven los individuos y de sus propias características.

### Somatización

El trastorno de somatización puede corresponder a una enfermedad antigua conocida como histeria o síndrome de Briquet. Este tipo de trastorno tiene diversas manifestaciones somáticas (gastrointestinales, neurológicas, sexuales, dolorosas) que provocan gran malestar al paciente y se asocian a un deterioro que requiere atención de un psicólogo cuando no se vincula a algún problema físico (Cabanyes & Monge, 2018).

En consecuencia, esta condición puede manifestarse como una reacción transitoria plasmada en padecimientos del tipo gastrointestinal, pulmonar, cardiovascular, dermatológico, urogenitales entre otros. Además, en el sujeto se exhibe una preocupación excesiva por su salud. Así también, algunas personas con este trastorno tienen una tendencia a dolor muscular, dolor de cabeza, dolor de corazón o pecho o espalda baja, malestar estomacal, indigestión, convulsiones, palpitaciones, vasos sanguíneos pulsátiles, problemas estomacales como estreñimiento (Sánchez et al., 2020).

### c. Salud mental y COVID

La pandemia de coronavirus ha sido un acontecimiento catastrófico en la salud pública de importancia internacional, pues, ha creado enormes desafíos para la salud mental. Producto de esta situación, han convergido investigaciones epidemiológicas que han mostrado la existencia consecuencias sociales y psicológicas a nivel individual y social.

Tal cual, con el número de casos confirmados y muertes que han aumentado rápidamente, la sociedad, especialmente los profesionales médicos, se enfrentaron a problemas psicológicos como la ansiedad, depresión y estrés, pues, la incertidumbre que rodea a la enfermedad y el aumento de las restricciones impuestas por las autoridades hizo que se sumen afecciones en la salud mental, tales como el estrés, miedo y depresión (Ballena et al., 2021).

### B. Coronavirus

Como indica la OMS, el coronavirus hace referencia a un grupo numeroso de virus que ocasionan enfermedades en animales, así como en los seres humanos. En las personas, existe una diversidad de coronavirus que generan infecciones respiratorias, éstos pueden ir desde un simple resfriado hasta enfermedades graves como el MERS o el SARS (Sánchez et al., 2020).

Los coronavirus en los seres humanos transitan libremente entre las poblaciones humanas de todos los continentes y, por lo general, causan enfermedades respiratorias leves. Se estima que son responsables del 10% al 30% de los resfriados comunes. Por otro lado, los coronavirus en los animales, usualmente, circulan durante períodos breves, pero provocan grandes epidemias de enfermedades respiratorias graves (Díaz & Toro, 2020).

El COVID-19 es una enfermedad infecciosa proveniente de la familia del coronavirus. Este virus permanecía desconocido hasta el brote en China manifestado en diciembre del año 2019. Hasta el momento, el COVID-19 afectó a muchos países alrededor del mundo

manifestándose en síntomas tales como el dolor de cabeza, pérdida del gusto y olfato y fiebre.

a. Tipos de coronavirus

Los virus envueltos de tipo ARN, que pertenecen al orden Nidoviridae y la familia Coronaviridae, se dividen en 4 géneros: alfa, beta, delta y gamma; los primeros dos son virus que infectan a los seres humanos causando enfermedades que van desde el resfriado común hasta infecciones graves (MERS y SARS). De los 7 coronavirus que afligen a los seres humanos, cuatro son endémicos alrededor del mundo y causan síntomas de resfriado, de éstos, los tipos 229E y OC43 están asociados a un simple resfriado, mientras que los NL63 y HKU1 están asociados con problemas respiratorios. En algunos casos, pueden causar infecciones del tracto respiratorio inferior e incluso neumonía en pacientes susceptibles, ancianos o personas con sistemas inmunitarios debilitados (Díaz & Toro, 2020).

b. Estructura viral

Los coronavirus son virus característicos por tener una envoltura, por cambiar su morfología y funciones biológicas, y por ser esféricos, estos virus muestran su ARN como genoma y varía en tamaño de 80 a 120 nm de diámetro. De manera superficial ciertas proyecciones de glicoproteína de punta (S) y, al igual que múltiples betacoronavirus tiene un dímero de la proteína hemaglutinina esterasa. La envoltura que envuelve a este coronavirus posee dos proteínas (M y E), no obstante, la proteína M es más abundante, mientras que, la proteína E es hidrofóbica; estas dos proteínas se fusionan con la membrana lipídica derivada de la célula huésped. El genoma consta de ARN de polaridad positiva, no segmentado, monocatenario, de aproximadamente 27 a 32 kilobases, que codifica 16 proteínas no estructurales; para evitar que el genoma se rompa (Maguiña et al., 2020).

c. El nuevo coronavirus

El nuevo coronavirus reitera gran parte de la secuencia genética del SARS-CoV, y como los otros coronavirus modifica su patogénesis. Así, el SARS-CoV-2 expresa glucoproteína transmembrana, de esta

forma, se adhiere dentro de la célula objetivo, a diferencia que su predecesora, el SARS-CoV-2 es más transmisible, pues, su proteína espiga tiene mayor afinidad para unirse al ACE2. El ACE2 se manifiesta con mayor predominancia en los neumocitos tipo II, no también, también se expresa en las células epiteliales del tracto respiratorio superior y los enterocitos del intestino delgado. El ARN se replica viralmente en el interior de la célula objetivo, empleado ARN polimerasa (Maguiña et al., 2020).

Pues bien, el nuevo coronavirus se transmite principalmente a través de las vías respiratorias, ya sea por la tos o por los estornudos, ante esta situación es que las medidas de protección han incluido la utilización de cubrebocas, lavado constante de las manos con agua y jabón, y otras medidas de prevención como el aislamiento y el distanciamiento social.

#### d. Medidas de prevención

La OMS estableció recomendaciones estándar que ayudaron a prevenir el contagio de este virus, estas recomendaciones incluyen: el aseo constante de las manos, principalmente si se ha estado en contacto o cerca de algún sujeto contagiado con el virus SARS-CoV-2, así también la persona se debe cubrir con el antebrazo cuando va a toser o estornudar, las carnes y huevos deben cocinarse bien, y se debe evitar cualquier contacto con sujetos que evidencien algún síntoma de contagio (Palacios et al., 2020).

Otras de las medidas empleadas fue el uso de las mascarillas, no obstante, este instrumento no representaba el 100% de protección efectiva en contra de esta enfermedad, pues, no tiene un filtro de aire correcto y además deja en exposición a los ojos. Aun así, la mascarilla reducía los riesgos de transmisión por estornudos y tos. Así, se recomendó la mascarilla si el sujeto se expone con pacientes que tengan enfermedades respiratorias, pero, si existe una inadecuada manipulación de las mascarillas, entonces aumenta la probabilidad de contagio, por esta razón, se debe seguir los lineamientos del uso de las mascarillas evitando el contacto de las manos con los ojos.

Las medidas que más ayudaron a controlar la propagación este virus fue el confinamiento y el aislamiento, de esta manera, la fuerte vigilancia de la salud pública mitigó un mayor brote del virus, no obstante, a pesar de que los centros de salud instauraron medidas y protocolos para tratar y prevenir esta infección nosocomial hubo un gran impacto en la mayoría de los países alrededor del mundo (Vargas et al., 2020).

### C. Pandemia

Palabras tales como endemia, epidemia y pandemia son usadas constantemente para reseñar infecciones. Cada una de estas categorías se caracterizan en gran medida por los casos ocurridos en relación con el número esperado de casos durante un tiempo determinado y en el área geográfica que se ha propagado.

Una pandemia se produce cuando una infección se propaga a través de confines internacionales y, por lo general, ésta impacta a un número mayúsculo de sujetos. Por ende, la epidemia se propaga a diferentes países y continentes, a menudo con un alto grado de prevalencia de la enfermedad en diferentes regiones geográficas (Placeres et al., 2021). A lo largo de los siglos, las personas se han visto afectadas por muchas epidemias: peste bubónica, gripe, viruela, disentería bacilar, cólera, hepatitis, difteria, lepra, escorbuto, fiebre amarilla, rabia, sífilis, poliomielitis, tuberculosis. La última pandemia que ha asolado a la humanidad es la pandemia de COVID-19, la cual fue causada por una cepa mutante del SARS-CoV-2, vulnerando al mundo desde un ámbito económico, social y sanitario, sin precedentes similares en el siglo XXI (Maguiña et al., 2020).

### 2.1.3. Otras Bases Teóricas

#### A. Estrategia

Se refiere a un plan para dirigir determinada cuestión y alcanzar un objetivo u objetivos siguiendo un determinado plan o pauta de actuación, y está compuesta de pasos “ o de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y conseguir mejores resultados” (Significados, 2022).

#### B. Estrategias de salud

Las estrategias de salud hacen referencia a las actuaciones, valga la redundancia, de salud, que requieren ser abordadas y coordinadas para hacer frente a problemas de salud que requieren asistencia. Asimismo, las estrategias de salud son limitadas en el tiempo y espacio de acuerdo a su evolución. (Hospital Rezola Cañete, 2019)

C. Guía Técnica cuidado de la Salud Mental del personal de salud en el contexto de COVID-19 con Resolución Ministerial N°180-2020-Minsa.

**Resumen:** Esta guía aborda los desafíos que plantea la pandemia para la salud mental del personal sanitario y, a su vez, describe orientaciones para el trabajador en el cuidado de su salud mental, con un enfoque en la organización institucional que promueve un entorno saludable. Trabajar para promover el autocuidado, estrategias de apoyo psicosocial, identificación y manejo de problemas de salud mental e intervenciones y recuperación brindadas dentro y fuera del lugar de trabajo.

**Importancia:** La guía señalada tiene como objetivo reducir la conmoción de la pandemia del coronavirus SARS-CoV-2 sobre la salud mental del personal sanitario que socorre a las personas infectadas, presuntas o confirmadas, en los servicios de atención médica en todo el país.

D. Plan de salud mental Perú

**Resumen:** El Plan de Salud Mental, fue establecido en los años 2020 y 2021 (contexto de la pandemia) para que la población afronte de manera integral el transcurso y consecuencias de la pandemia, ello con el objetivo de promover la salud a través del cuidado propio y mutuo, de esta manera, reducir el impacto de la pandemia y la conmoción en la salud mental de los afectados.

**Importancia:** Este programa es esencial para promover el bienestar de los ciudadanos peruanos a través de un adecuado cuidado de la salud mental durante la pandemia.

E. Manual de salud Mental para trabajadores de atención primaria

**Resumen:** La APS (Atención Primaria de Salud) es definida como el punto de contacto y acceso de primera línea a los servicios de salud

con mayor cobertura y menor complejidad. El tratamiento de las personas con trastorno mental se adecua a los recursos relacionados con la atención primaria, por lo que los centros de APS pueden considerarse espacios privilegiados para la identificación, evaluación y tratamiento de los trastornos mentales, así como la consulta mutua con especialistas, la derivación adecuada y el seguimiento.

**Importancia:** El señalado manual tiene por objeto promover la disposición universal y equitativa de los servicios de salud mental para todos a través del fortalecimiento de los servicios de salud mental bajo un marco sistémico basado en la atención primaria de salud y las redes de servicios integrados, de esta manera, continuar con los esfuerzos para eliminar el paradigma centrado en los establecimientos de salud mental.

## **Capítulo III**

### **El Diagnóstico**

#### **3.1. Determinación del Problema**

Para realizar la determinación del problema se procederá a analizar el árbol de problemas y todos los procesos que enmarcan el mismo.

##### **3.1.1. Análisis del Proceso Problema**

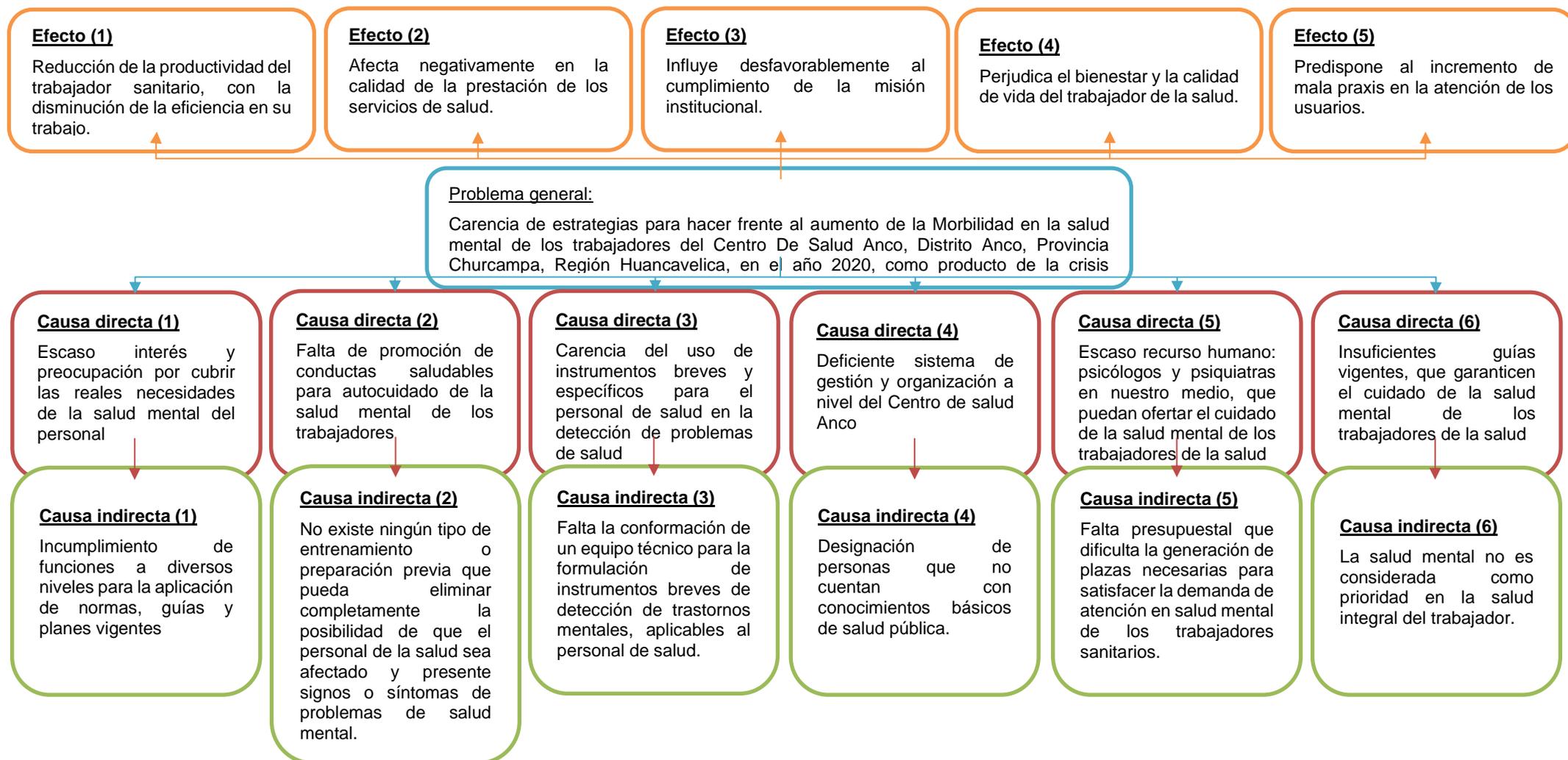
###### **A. Presentación del Árbol de Problema**

Considerando el problema general: “Aumento de la Morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el año 2020, como producto de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19”; identificamos cinco principales efectos de esta problemática, que se describen en el árbol. Asimismo, se encontraron causas directas e indirectas que ocasionan la problemática presentada.

Se entiende que, el concepto de salud mental no es sólo la ausencia de patologías importantes (demencia, esquizofrenia, cuadros psicóticos, entre otros), sino que va más allá del esquema biomédico, ya que, implica, la promoción y prevención del bienestar integral de la persona. Esta condición está relacionada con el concepto de equilibrio o adaptación de cada organismo a su medio. Así, el presente estudio recoge en análisis los trastornos del tipo afectivo en el contexto de la pandemia producida por el virus del COVID-19. Entonces, tomando esta premisa en cuenta, en lo siguiente se muestra en árbol del problema, dónde se observa las causas y efectos que subyacen al problema evidenciado.

**Figura 2.**

*Árbol del Problemas y de Causas*



## B. Análisis de los problemas específicos

**Tabla 4**

*Escaso interés y preocupación por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario.*

<b>Causa N° 1 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	Actualmente en el Perú, en los diversos niveles jerárquicos del sistema de salud, no se evidencia la real importancia de la salud mental de los trabajadores sanitarios, debido a que no se cumplen ni ejecutan las pocas guías y planes que cuidan y protegen su salud mental.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	El escaso interés por la salud mental de los trabajadores, que se refleja por incumplimiento y ejecución de las guías y normas en este aspecto, han derivado en un completo descuido y desprotección del trabajador, que se ha reagudizado en estas épocas de pandemia COVID-19. En consecuencia, se desencadena el aumento de las morbilidades de la esfera psicológica.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	Los casos de ansiedad y depresión se elevaron de 11 (año 2017) a 27 casos en el año 2020.
Atributos de la causa (datos cualitativos)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incumplimiento de funciones a diversos niveles para la aplicación de normas, guías y planes vigentes relacionados a la salud mental.</li><li>• Falta de inversión y presupuesto para el cuidado de la salud mental. No es considerado como una prioridad en las políticas generales.</li></ul>
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe la Guía Técnica: Cuidado de la Salud Mental del personal de la salud en el contexto del COVID.19, la cual no se está aplicando, ni cumpliendo con las disposiciones que se dan en la misma.</li><li>• Encuesta de Self Reporting Questionare (SRQ). Para tamizar e identificar problemas de trastornos afectivos en el Centro de Salud Anco.</li></ul>

**Tabla 5**

*Falta de promoción de conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios.*

<b>Causa N° 2 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	Es la ausencia de estrategias para la adquisición y desarrollo de aptitudes y habilidades que debe tener el personal de salud que conlleven a comportamientos relacionados con el cuidado de su salud mental, para el fomento de estilos de vida saludables.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	La carencia de prácticas de conductas saludables para el autocuidado de la salud mental ha generado que aún sigamos con la equivocada idea de concebir a los trastornos psicológicos como circunstancias normales de la vida cotidiana. El no identificarlos oportunamente incrementa la tasa de trastornos psicológicos en los trabajadores de la salud.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los casos de ansiedad y depresión se elevaron de 11 (año 2017) a 27 casos en el año 2020.</li> <li>• No hubo capacitaciones, entrenamiento o preparación para los trabajadores de salud con el fin de prevenir problemas en la salud mental.</li> </ul>
Atributos de la causa (datos cualitativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Centro de Salud de Anco no existe un Plan de Trabajo que incluya la educación y promoción de conductas saludables para el cuidado de la salud mental de los trabajadores. No existe ningún tipo de entrenamiento o preparación previa que pueda eliminar completamente la posibilidad de que el personal de la salud sea afectado y presente signos o síntomas de problemas de salud mental.</li> <li>• Carencia de presupuesto para la difusión y promoción de conductas saludables para el autocuidado de la salud mental de los trabajadores.</li> </ul>
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	En los reportes de atenciones de usuarios (Report Hiss 2020). No hay registro de actividades de entrenamiento preventivo- promocionales con el personal de salud.

**Tabla 6**

*Carencia del uso de instrumentos breves y específicos para personal de salud, en la detección de problemas de salud mental.*

<b>Causa N° 3 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	No existen instrumentos breves y específicos para el personal de salud, que pueda aplicarse en la detección de trastornos psicológicos. Esta dificultad se presenta desde el nivel central.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	La carencia de instrumentos específicos para la detección de trastornos psicológicos en el personal de salud conlleva a un incremento de morbilidades en su salud mental, porque no hay una detección temprana y oportuna para contrarrestar dichas patologías.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	De los 3 tamizajes de detección de: trastornos afectivos (TD), trastornos psicosociales (VIF), de conducta y comportamiento de alcohol y drogas (AD); que emplea el Ministerio de Salud, ninguno es específico para el trabajador sanitario.
Atributos de la causa (datos cualitativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta la conformación de un equipo técnico para la formulación de instrumentos breves de detección de trastornos mentales, aplicables al personal de salud.</li> <li>• Falta presupuestal para mejorar los tamizajes en el personal sanitario.</li> </ul>
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Centro de Salud de Anco no existe instrumentos breves de aplicación para la identificación de trastornos mentales en el personal de salud.</li> <li>• En la Guía Práctica Clínica de episodio depresivo, se muestra el uso del tamizaje para detección de trastornos afectivos, donde se corrobora que es aplicable a la población general y no es específico para el personal de salud.</li> </ul>

**Tabla 7**

*Deficiente sistema de gestión y organización a nivel de Centro de salud Anco.*

<b>Causa N° 4 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	La designación de los jefes, gerentes de las instituciones de salud, a diferentes niveles, se dan, en algunos casos, directamente como cargo de confianza técnico o político. Y por lo general, se encuentran en el entorno de quien lo designa o remueve libremente. Esta situación trae como consecuencia la incapacidad de liderar, dirigir, organizar, planificar y ejecutar las diversas actividades propias de la salud, lo que se traduce en un deficiente sistema de gestión y organización.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	Un sistema de salud con una gestión y organización deficiente: carencia de equipos de protección personal para COVID-19, sobrecarga laboral, falta de recursos humanos en diversas áreas, infraestructura de trabajo inapropiado, etc.; generan un ambiente desfavorable y de gran presión psicológica en el trabajador que desencadena inestabilidad en su estado emocional y por ende incremento de morbilidades en este aspecto.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	De los 3 jefes que el Centro de Salud Anco ha tenido, en lo que va del año 2020, ninguno de ellos cuenta con el perfil requerido, en su curriculum no se detallan cursos o maestrías en salud pública, lo cual se ha reflejado en la deficiente gestión y desorganización del establecimiento.
Atributos de la causa (datos cualitativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación de personas que no cuentan con conocimientos básicos de salud pública.</li> <li>• Algunos jefes son enviados a cursos de capacitación de uno o dos días, donde se supone que deben aprender lo básico. Pero una lección aislada no hace a un experto.</li> </ul>
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legajo personal que se encuentra en la Gerencia Subregional de Churcampa.</li> <li>• INFORHUS.- información del Registro Nacional del Personal de Salud.</li> <li>• En el Plan de Salud Local 2020, se evidencian incumplimiento de metas e indicadores de salud, lo</li> </ul>

---

que refleja la deficiente gestión y desorganización en el centro de salud Anco.

---

### **Tabla 8**

*Escaso recurso humano: psicólogos y psiquiatras en nuestro medio, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la salud.*

<b>Causa N° 5 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	Existe una brecha de recursos humanos psicólogos y psiquiatras en nuestro medio. Para el adecuado cuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios se ha creado el Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud (EDAPS), que incorporan a dichos profesionales; sin embargo, por la escasez de los mismos, aún no han sido conformados.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	Al no existir los profesionales indicados para el cuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios, condiciona al incremento de trastornos psicológicos, ya que se limita una detección oportuna y un tratamiento adecuado.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	A nivel de la Provincia de Churcampa existen 07 psicólogos y un psiquiatra, distribuidos en los diferentes núcleos y centro de atención comunitaria, Avocada al 100% a la población general y no al personal de salud.
Atributos de la causa (datos cualitativos)	Falta presupuestal que dificulta la generación de plazas necesarias para satisfacer la demanda de atención en salud mental de los trabajadores sanitarios.
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	Se puede corroborar esta carencia de profesionales psicólogos y psiquiatras en el registro de recursos humanos de la Gerencia Subregional de Churcampa.

**Tabla 9**

*Insuficientes guías vigentes, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la salud.*

<b>Causa N° 6 del problema identificado</b>	
Descripción de la causa	Después de la pandemia del COVID-19. Se emitió una Guía técnica Cuidado de la Salud Mental del personal de la salud en el contexto del COVID.19, que ha sido la única Guía emitida por el Ministerio de Salud.
Describe la vinculación entre la causa y el problema	Al existir pocas Guías técnicas para el cuidado de la Salud mental del trabajador, no existen parámetros suficientes o pautas que guíen los procedimientos del cuidado de la salud mental del trabajador. Por consiguiente, existen mayor probabilidad de incremento de morbilidades psicológicas.
Magnitud de la causa (datos cuantitativos)	De las 10 Guías más importantes que ha emitido el Ministerio de Salud, solo una de ellas esta avocada al cuidado de la salud mental del trabajador sanitario en época de pandemia COVID-19.
Atributos de la causa (datos cualitativos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La salud mental no es considerada como prioridad en la salud integral del trabajador.</li> <li>• La Pandemia del COVID-19 es una situación que se ha presentado en el Perú recién en el año 2020</li> </ul>
Evidencias que justifiquen la relación de causalidad respectiva	Página Web de la DIRESA, RED y EESS

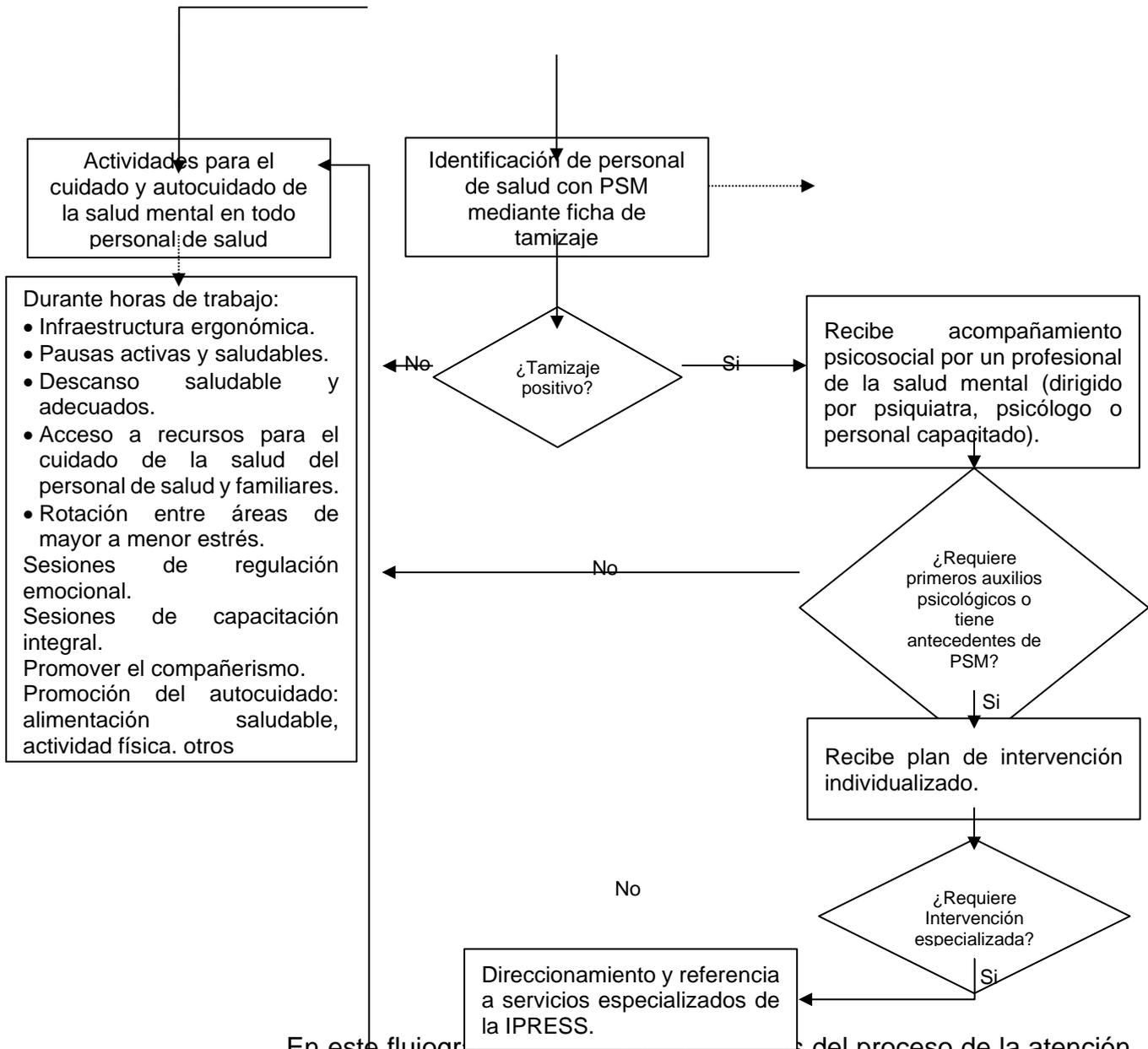
### C. Identificación del Proceso Problema

Para la identificación del proceso problema se muestra a continuación el flujo de actividades de un trabajador sanitario institucionalmente y en su hogar. Se evidencia la forma como repercute y donde se encuentran los nudos críticos.

**Figura 3**

*Flujograma para la prevención y manejo de problemas de salud*

mental en personal de salud en el marco de la pandemia por COVID-19.



En este flujograma se muestran las etapas del proceso de la atención institucional del personal de salud adaptado de la Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19. Este sirve para realizar la identificación y tratamiento de los problemas de salud mental que pudieran presentar, a continuación, se explica el procedimiento que muestra el flujograma.

- En primer lugar, se establece el Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS), los profesionales que conformen el equipo deben ser profesionales psicólogos,

enfermeros y de trabajo social. Ahora bien, este equipo gestionará, implementará y monitorizará todas las actividades posibles en la atención de la salud mental del personal sanitario.

- El EDAPS velará por un ambiente de trabajo que facilite el cuidado de la salud mental del personal, para ello, las condiciones laborales deben cumplir con lo siguiente:
  - Infraestructura ergonómica para profesionales de la salud que mejore su rendimiento laboral.
  - Suministro continuo de Equipo de Protección Personal (EPP) conforme a las necesidades y al nivel de exposición de riesgos por la enfermedad, indistintamente de la prestación de salud que se realice.
  - Proporcionar alimentación sana y equilibrada basada en alternativas locales.
  - Iniciar y fomentar pausas activas y saludables para los profesionales sanitarios durante la jornada laboral (turnos o turnos ordinarios). Dada la naturaleza de sus actividades, se organizará en coordinación con los profesionales sanitarios. El ciclo mínimo debe ser cada dos horas una pausa de quince minutos, en ella se debe establecer técnicas de manejo del estrés (respiración, relajación, meditación, yoga y atención plena, escuchar música, descansos durante el trabajo o entre turnos).
  - Proporcionar un lugar para el descanso saludable y el trabajo adecuado, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad.
  - Establecer una rotación continua de trabajadores sanitarios entre áreas de mayor y menor estrés para equilibrar las presiones laborales en el contexto de la pandemia de COVID-19.
  - Los trabajadores de la salud deben cumplir con un horario de trabajo; las horas extras ordinarias o extraordinarias serán contabilizadas por el personal, de esta manera, se establecerá mecanismos de compensación para el trabajador.
  - Los profesionales de la salud tienen acceso a recursos de salud y flexibilidad para el cuidado de la salud física y mental. A tal

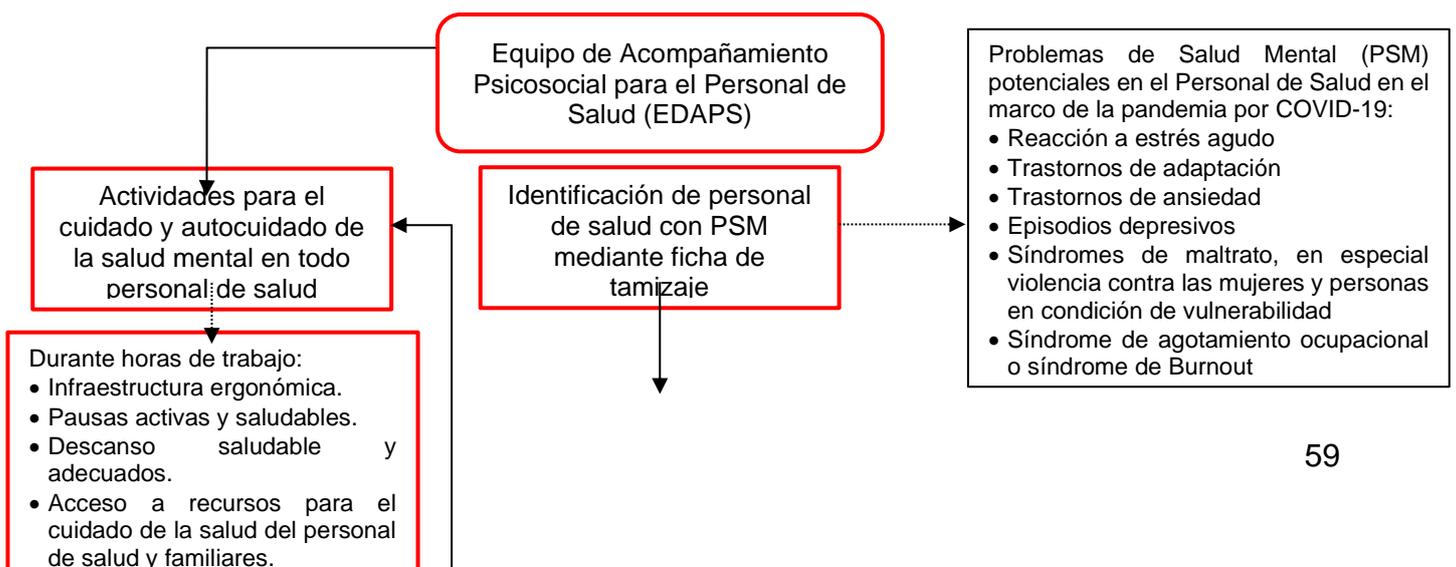
efecto, en las jornadas laborales se debe tener en consideración el tiempo que requiere el personal para atender necesidades específicas (medicación, tratamiento, consulta con especialistas, etc.)

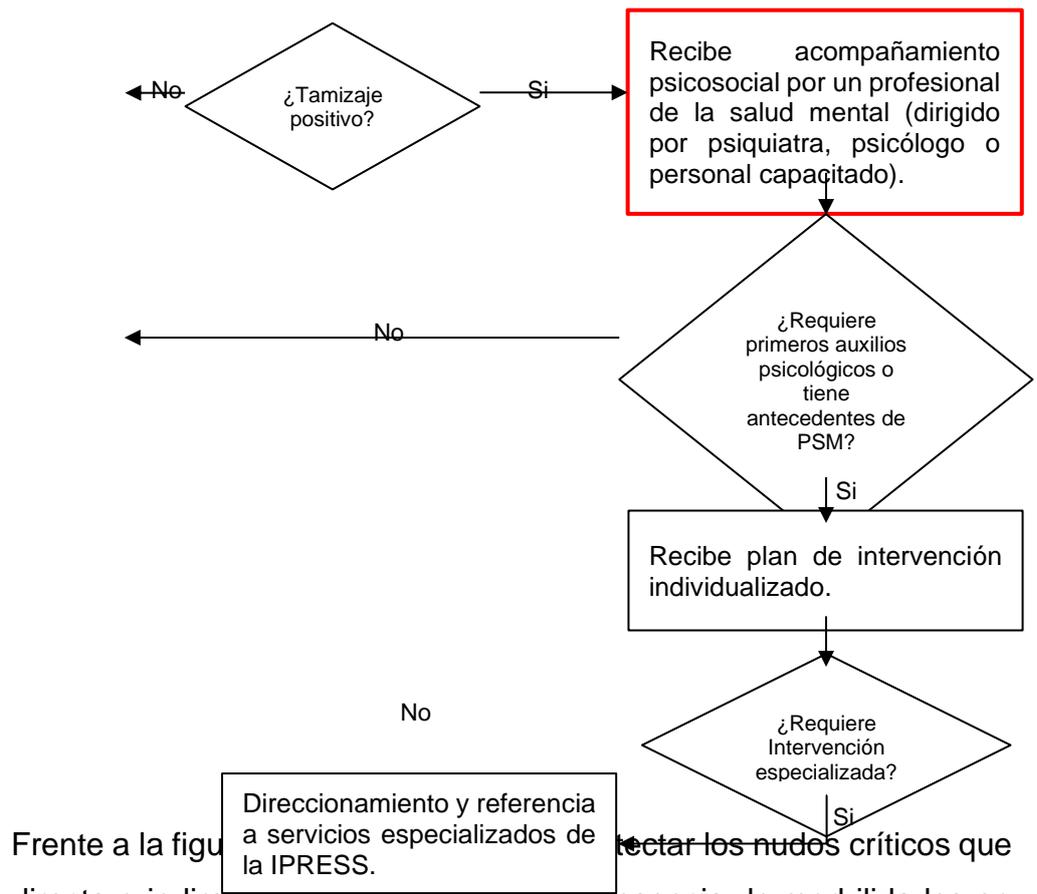
- Para disminuir el impacto de la pandemia sobre la salud mental del trabajador sanitario se ha de establecer sesiones de regulación emocional, sesiones de capacitación integral, promover el compañerismo y el autocuidado.
- Así también el EDAPS ha de identificar a los trabajadores sanitarios con problemas de salud mental, para ello, utilizarán fichas de tamizaje.
- Si el personal sanitario da un tamizaje positivo entonces el EDAPS otorgará intervenciones psicológicas personales y grupales conforme a los resultados del tamizaje, de esta forma, se pretende disminuir el impacto psicológico y reestablecer la salud mental del personal sanitario.
- Si los usuarios requieren intervención especializada, se dará prioridad a los servicios especializados disponibles. De esta manera, se evaluará la utilización de medicamentos para el personal así garantizar una atención biopsicosocial en el sujeto.
- Finalmente, los profesionales de la salud responsables del seguimiento deben informar sobre las acciones realizadas por el EDAPS y ver el impacto de las acciones en la atención y/o intervención.

#### D. Resumen de nudos críticos del proceso problema

**Figura 4**

*Nudos críticos.*





Frente a la figura 10, se detectan los nudos críticos que directa o indirectamente condicionan la presencia de morbilidades en la salud mental de los trabajadores, éstos se resumen en la siguiente tabla.

**Tabla 10**

*Resumen de nudos críticos del Proceso Problema*

N°	Nudo Crítico	Responsable
1	<p><u>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS)</u></p> <p>Existe deficiente gestión y organización en el Centro de Salud Anco, ya que, el personal asignado para el EDAPS no cuenta con conocimientos básicos de salud pública.</p>	<p>Dirección ejecutiva de la Red de Salud Churcampa</p> <p>Dirección del Centro de Salud Anco</p> <p>Administración y RRHH</p>

2	<p><u>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS)</u></p> <p>La carencia de profesionales que puedan conformar los Equipos de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS) existiendo tan solo un psiquiatra para toda la provincia. Hay carencia de psicólogos, enfermeras y trabajadoras sociales, lo que imposibilitaría el acompañamiento psicosocial del trabajador.</p>	<p>Dirección ejecutiva de la Red de Salud Churcampa</p> <p>Dirección del Centro de Salud Anco</p> <p>Administración y RRHH</p>
3	<p><u>Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</u></p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe interés por cubrir las necesidades de salud mental en el personal sanitario, pues, hay incumplimiento de la aplicación de los lineamientos establecidos en las normas, guías y planes vigentes que respecta a la salud mental de los trabajadores.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>
4	<p><u>Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</u></p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe una promoción saludable del autocuidado, ya que, no se establecen sesiones de regulación emocional y sesiones de capacitación integral de la salud mental.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>
5	<p><u>Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</u></p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe una promoción saludable del autocuidado, ya que, no hay un descanso saludable del personal ni una rotación eficiente entre las áreas de trabajo, pues, a causa de la pandemia hubo una sobrecarga laboral.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>

	<u>Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</u>	Administración y RRHH
6	No se han realizado los Planes de Implementación y Supervisión del Cuidado y autocuidado de salud mental del personal de salud en el contexto COVID-19.	Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud
	<u>Identificación de personal de salud con PSM mediante ficha de tamizaje</u>	
7	La identificación del personal de salud con signos y síntomas de problemas de salud mental se ve limitado, pues, la entidad no posee instrumentos breves y específicos para la detección de problemas de salud mental.	Administración y RRHH Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud
	<u>Identificación de personal de salud con PSM mediante ficha de tamizaje</u>	
8	Dificultad de aplicación de la ficha de tamizaje, en el momento de la identificación y clasificación de los diagnósticos, debido a que no se cuenta equipo monitor respectivo.	Administración y RRHH Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud
	<u>Recibe acompañamiento psicosocial por un profesional de la salud mental</u>	
9	En los casos con tamizajes positivos, no reciben el acompañamiento psicosocial y tampoco el Plan de Intervención Individualizada, ya que, no hay interés por parte de la entidad por cubrir los problemas de salud mental de su personal.	Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud

### 3.1.2. Sustento de evidencias

#### A. Norma donde está descrito el proceso del problema.

El proceso que se ha considerado ha sido extraído de la publicación de la Guía técnica: Cuidado de la salud Mental del personal de la Salud en el Contexto de COVID-19, con Resolución Ministerial 180-2020-

MINSA, donde nos brindan las pautas del Manejo de morbilidades en la salud mental del trabajador sanitario.

La guía técnica aborda los desafíos que plantearon la pandemia para la salud mental del personal sanitario y describe la orientación para el trabajador, la preservación de la salud mental y el autocuidado, centrándose en la promoción de la salud en el trabajo a través de la atención psicológica, estrategias de apoyo psicosocial, identificación de problemas psicológicos e intervención y gestión de la rehabilitación. Su objetivo es describir las pautas para el cuidado de la salud mental y el autocuidado de los trabajadores de la salud.

La señalada guía enfatiza que la salud mental es una parte fundamental de la salud en los trabajadores sanitarios, por lo que las estrategias de autocuidado, tal como las siguientes: una dieta balanceada, los períodos de descanso necesarios, el ejercicio regular y otras prácticas son consideradas como parte del buen autocuidado físico y mental.

El flujograma de Identificación y tratamiento de problemas de salud mental del personal de salud , que se presentó líneas arriba, fue extraído y conceptualizado por la presente Guía, donde nos da una visualización del manejo del Proceso problema.

Cada DIRESA, GERESA, DIRIS y/o sujetos que actúen en su nombre actúan a través de EDAPS para estar al tanto de las reacciones esperadas relacionadas con la pandemia del COVID-19, tales como su situación, incertidumbre, soledad, estrés, miedo, tristeza, depresión, culpa, problemas de sueño , apetito, agotamiento, pensamientos y sentimientos negativos, ante los cuales es necesario revisar la rutina laboral con un lugar para descansar, comunicar sus sentimientos a los más allegados y permitirse entrar en un nuevo estado de mejor función.

#### B. ROF-MOF de áreas inmersas en el proceso problema

A nivel del Centro de Salud Anco y Red de Salud Churcampa no existe el documento técnico normativo de gestión institucional: El Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ni tampoco el documento formal que sirve para plasmar la forma de organización, que sirve como guía para todo el personal: Manual de Organización y Funciones (MOF).

## **3.2. Análisis Organizacional**

### **3.2.1. La organización**

#### **A. Definición**

El Centro de salud de Anco es una unidad de gestión sanitaria básica y de prestación de servicios de salud a la población, que forma parte de la Microred de Churcampá, Red de Salud Churcampá, Región Huancavelica.

#### **B. Ámbito**

El Centro de salud de Anco se establece partiendo desde la Resolución Directoral de 1997 la misma que define al ámbito jurisdiccional, abarcando 03 distritos: Anco, Cosme y El Carmen. Asimismo, incluye 34 comunidades y es un centro referencial de 8 IPRESS.

#### **C. Conformación.**

El centro de salud de Anco está conformado por las siguientes áreas: Dirección o jefatura, área de Psicología, área de Recursos Humanos, área de Medicina, área de enfermería, área Obstetricia, área de Odontología, área de Laboratorio, área de Farmacia, área de transporte, área de Limpieza, área de admisión y triaje.

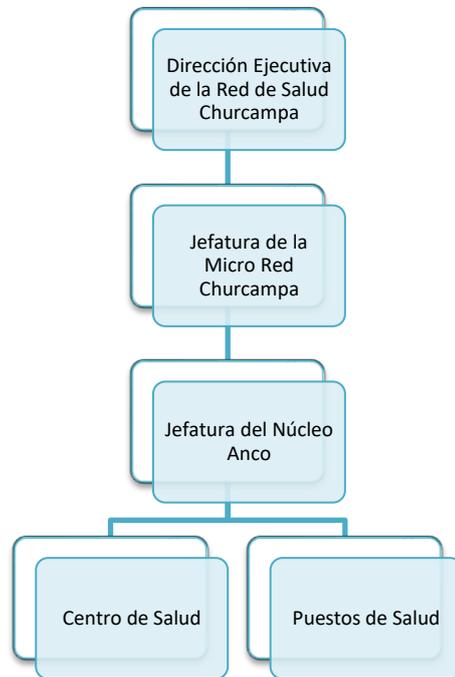
#### **D. Misión del Centro de Salud Anco**

Proteger la dignidad personal, promoviendo la salud, previniendo las enfermedades y garantizando la atención integral de salud de todos los habitantes de su jurisdicción, basado en la familia y comunidad, organizando y conduciendo la gestión sanitaria en forma transparente, efectiva y descentralizada.

#### **E. Visión del Centro de Salud Anco**

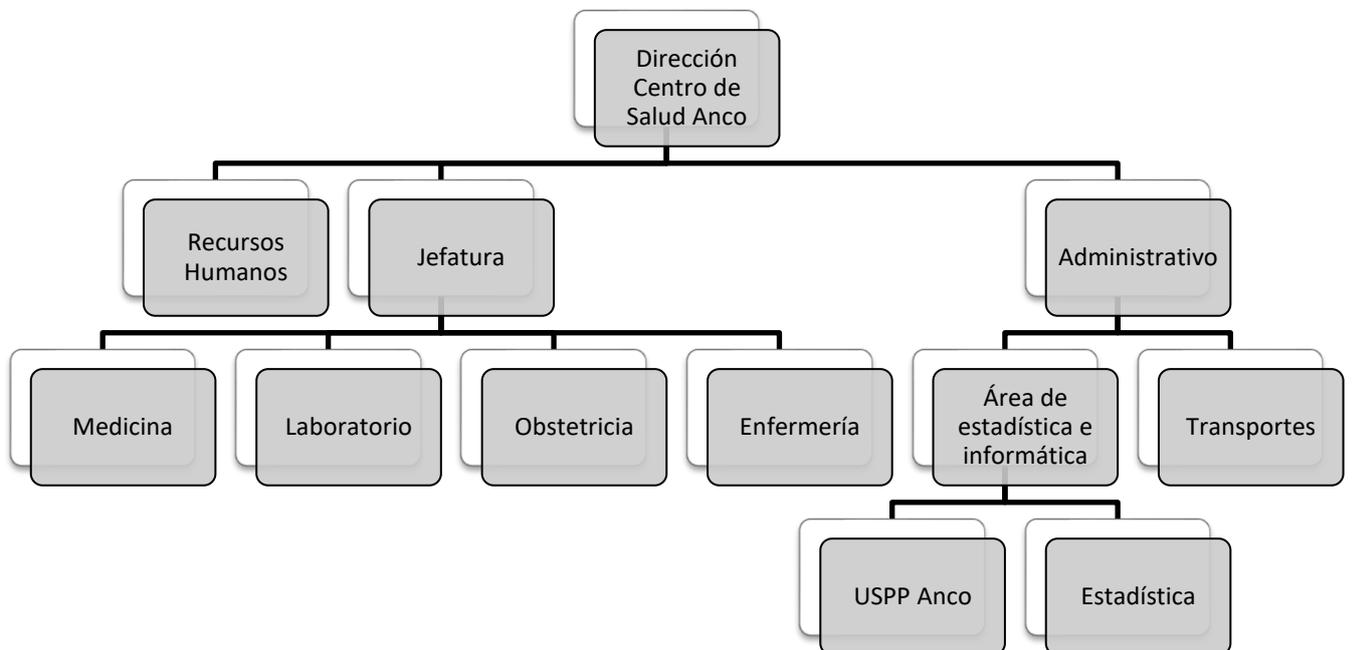
Ser parte de un sistema de salud integrado, eficiente, solidario, transparente, con compromiso y participación social; que garantiza el derecho y acceso a los servicios de salud con equidad y calidez, priorizando a la población más vulnerable.

**Figura 5**



*Organigrama de la Red de Salud Churcampá.*

**Figura 6**



*Organigrama institucional del Centro de Salud Anco.*

En los organigramas presentados se pueden identificar las áreas donde se observan los problemas relacionados al tema de

investigación. Las jefaturas de la Red Churcampa, Microred Churcampa y Centro de Salud de Anco, así como los equipos de gestión en los diversos niveles mencionados tienen una enorme responsabilidad en el cumplimiento de las funciones para el cuidado de la salud mental en la esfera laboral. Sin embargo, poco o nulo interés se ha evidenciado la preocupación por el trabajador sanitario en estas épocas de pandemia del COVID 19.

### **3.2.2. Análisis Interno**

**Tabla 11**

*Análisis interno.*

	<b>Nudo I</b>	<b>Nudo II</b>	<b>Nudo III</b>	<b>Nudo IV</b>	<b>Nudo V</b>	<b>Nudo VI</b>	<b>Nudo VII</b>	<b>Nudo VIII</b>	<b>Nudo IX</b>
Psicosocial	El personal asignado para el EDAPS no cuenta con conocimientos básicos de salud pública.	Recursos humanos insuficientes para cubrir el Equipo de Acompañamiento o Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS)	Desconocimiento de los jefes respecto a la aplicación de lineamientos y guía en pro de la salud mental del trabajador	Deficiente competencia de los jefes para promover el autocuidado de la salud mental.	Deficiente de competencia de los jefes para establecer descansos saludables y una rotación eficiente entre las áreas de trabajo	Al no conformar adecuadamente el EDAPS no existe quien se encargue de realizar los Planes de Implementación y Supervisión del Cuidado y autocuidado de salud mental del personal de salud en el contexto COVID-19.			No existe personal que haga seguimiento y acompañamiento para cubrir los problemas de salud mental del personal
Gestión	Inadecuada Gestión por parte del jefe de la Dirección Centro Salud Anco al colocar al personal por recomendaciones y por sus	Inadecuada planificación para destinar los recursos financieros en contratar personal que cubra la EDAPS	No se gestiona el cumplimiento de los lineamientos establecidos en las normas, guías y planes vigentes que respecta a la	Inadecuada gestión por no establecer sesiones de regulación emocional y capacitación integral en la salud mental	Inadecuada gestión, pues, existe una sobrecarga laboral para el personal sanitario	La Dirección del Centro de Salud Anco no establece Planes de Implementación y Supervisión del Cuidado y autocuidado de salud mental del personal	No existe una adecuada gestión para proveer instrumentos breves y específicos para la detección de	Inadecuada gestión para adquirir un equipo monitor que les permita identificar y clasificar los diagnósticos en el	

conocimientos y capacidades.		salud mental de los trabajadores	de salud en el contexto COVID-19.	problemas de salud mental.	proceso de tamizaje.
Estructural	No existe una estructuración de funciones.	No existe un Manual de Organización y Funciones (MOF) que permita designar responsabilidades en la aplicación de lineamientos y guías para cubrir la salud mental del trabajador.	Al establecer adecuadamente las funciones y responsabilidades de cada trabajador, éstos se atribuyen demasiadas responsabilidades que a veces no les competen.	Mala estructuración de funciones.	No existe una asignación correcta de funciones
Tecnológico				Al no contar con un sistema tecnológico que les permite ver su inventario, no pueden realizar	Falta de recursos tecnológicos en el proceso de tamizaje

adquisiciones  
adecuadas  
conforme a  
las  
necesidades  
del Centro de  
Salud.

En el análisis de la investigación se ha podido observar riesgos psicosociales laborales que directa o indirectamente afectan a la salud mental de los trabajadores sanitarios; generando diversas morbilidades. Dichos riesgos son consecuencia de una serie de falencias en el área de Recursos Humanos, el área de gestión, el aspecto estructural y de las tecnologías; que se mencionan a continuación:

#### A. Recursos humanos

- Recurso humano insuficiente. La asignación de recursos humanos para el centro de salud de Anco es insuficiente. Se debería contar con 6 equipos básicos de salud, sin embargo, solo se cuentan con un equipo completo y en número distinto de profesionales que no cubren la atención de la demanda de la población. Mas aun en las épocas de pandemia donde hubo bajas del personal por contraer el COVID-19. De esta manera se evidencio una carga laboral en la parte administrativa, coordinaciones y jefaturas de servicios.
- Deficiente competencia de los jefes. La designación de los jefes, tanto de la dirección como la de recursos humanos se realiza por cuestiones políticas y no por capacidades, ni conocimientos. Esta situación conlleva a no contar con los criterios apropiados para cubrir con los recursos humanos necesarios, observándose saturación del trabajo asistencial para los pocos trabajadores existentes.
- Desconocimiento de la aplicación de normas para el trabajo remoto. Con la aparición de la Pandemia, se intensifico el trabajo remoto para los trabajadores de la salud con comorbilidades. Lamentablemente se observó que no se aplicaron los criterios adecuados de este tipo de trabajo, lo que ocasiono excesivas actividades que tuvieron que realizar en sus hogares.

#### B. Gestión

- Falta de planificación. La pandemia del COVID 19, fue un evento inesperado, que se produjo a nivel mundial. Las instituciones de salud, incluyendo el de Anco, no tuvieron cimientos de una planificación de los diversos procesos para el cuidado de la salud

mental de los trabajadores en estas circunstancias, constituyéndose en riesgos por este tipo de deficiencia.

- Escasas gestiones. Las direcciones y coordinaciones involucradas en el cuidado de la salud mental del trabajador sanitario no mostraron preocupación por iniciar gestiones en el marco de la Pandemia para este fin.
- Falta Plan de contingencia. Las áreas correspondientes del cuidado de la salud mental del trabajador no realizaron la debida formulación de un Plan de contingencia que aborde inmediatamente los riesgos en la salud mental, a los que estaba expuesto el trabajador con la Pandemia COVID 19.

#### C. Estructural

- No hay MOF. A nivel del Centro de Salud Anco no existe el documento técnico normativo de gestión institucional: El Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ni tampoco el documento formal que sirve para plasmar la forma de organización, que sirve como guía para todo el personal: Manual de Organización y Funciones (MOF).
- Desconocimiento de funciones. Al no existir un MOF, la totalidad de trabajadores, incluyendo los jefes, desconocen sus funciones. Muchos de ellos trabajan a criterio personal.
- Mala estructuración de Funciones. Los pocos intentos que existen por organizar las funciones del trabajador en el centro de salud de Anco, no son bien estructurados, generando vacíos y conflictos.

#### D. Tecnologías

- Carencia de tecnologías. En el centro de salud de Anco se carece de equipos de cómputo, buena cobertura telefónica y de internet, mobiliarios adecuados para la evaluación del estado de salud mental del personal sanitario (mesa, diván, pizarra acrílica portátil, retroproyector, formatearías idóneas y necesarias).

### **3.2.3. Entorno Organizacional**

#### A. Entorno inmediato

En el entorno inmediato está considerado el trabajador de la salud, del quien no se asume la responsabilidad del cuidado y autocuidado en la salud mental. Por otro lado tenemos a proveedores: El Centro de Salud Mental Comunitario de Churcampa, el Centro de Salud Mental Comunitario Huancavelica, el Centro de salud Mental comunitario de salud Acobamba; instituciones que deben cumplir con el Modelo de atención comunitario de salud mental, que establece lineamientos en la atención de la salud mental en la comunidad, éste promueve la atención de la salud mental a través del cuidado de la salud psicológica del colectivo que administra, aliviando problemas de trastornos mentales en cada territorio. No obstante, este designio no se cumple a cabalidad.

Los Centros de Salud Mental Comunitario deben participar en la creación de redes, coordinar y conectar los servicios y proyectos de la red de salud, garantizando la continuidad de la atención médica para los usuarios. Para ello, organiza un comité que se reúne al menos una vez al mes con las unidades estructurales de prestación de servicios de salud de la red territorial (incluyendo la participación de equipos de dirección general de hospitales, instituciones de salud públicas y privadas, servicios sociales en la comunidad local, usuarios representantes, etc.) para debatir y mejorar de forma efectiva el flujograma de referencia y contrarreferencia, las evaluaciones de beneficios y la mejora continua de la calidad en la atención de la salud mental.

#### B. Entorno intermedio

En este entorno están involucrados diversas instituciones que tienen que ver con el problema de la falta del cuidado de la salud mental del trabajador sanitario y que son:

- El Ministerio de Salud (MINSA), que ofrece servicios de salud para el 60% de la población.
- EsSalud, que cubre el 30% de la población
- El sector privado, que proporcionan servicios sanitarios al 10% restante.

Todas estas instituciones deberían velar y salvaguardar el equilibrio emocional de los trabajadores de la salud, pero no se ha evidenciado ello, pues, una vez producido la pandemia no se estuvieron preparados para afrontar esta situación.

### C. Entorno internacional

En la lucha contra la enfermedad del coronavirus SARS-CoV-2, los trabajadores de la salud en Wuhan (provincia de Hubei, China) se enfrentaron a enormes presiones laborales diarias, incluido el contacto con grupos de alto riesgo relacionados con la infección por COVID-19, medidas de protección inadecuadas, depresión, discriminación, autoaislamiento, sentimientos negativos en el contacto con los pacientes, pérdida del contacto con la familia, agotamiento físico y mental. Como resultado, las situaciones de crisis que enfrentó el personal sanitario generaron problemas en el ámbito psicológico como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y miedo.

Estas afecciones psicológicas no solo pudieron afectar la prestación de servicios del personal sanitario, la percepción clínica del mismo o su capacidad para tomar decisiones, los que pudieron entorpecer la lucha contra la pandemia, sino que además pudieron generar un impacto negativo sobre su salud y bienestar. Por ello, proteger la salud mental de los profesionales médicos fue muy importante.

En esta situación, diversos hospitales de Wuhan establecieron un sistema de turnos para el personal médico, de esta manera, éstos pudieron descansar y evitar la alta presión laboral. Con este fin, el Hospital Universitario y el Centro de Salud Mental de Wuhan instituyeron un equipo de intervención psicológica compuesto por 4 grupos de personal médico:

- Brigada de respuesta psicológica, el cual gestiona las responsabilidades en el marco laboral y a su vez gestiona la comunicación dentro del trabajo.
- Brigada de soporte técnico, el cual guías y lineamientos para asumir la intervención psicológica.

- Brigada especializada de salud mental, el cual interviene en la evaluación de la salud mental del personal sanitario y sus pacientes.
- Brigada de asistencia psicológica telefónica, el cual otorga al personal médico asistencia psicológica para lidiar con problemas de salud mental.

### 3.3. Análisis de Stakeholders

**Tabla 12**

*Nudos críticos y Stakeholders.*

Nudo Crítico	Responsable	Sustento
<p><b>Nudo 1.</b> Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS)</p> <p>Existe deficiente gestión y organización en el Centro de Salud Anco, ya que, el personal asignado para el EDAPS no cuenta con conocimientos básicos de salud pública.</p>	<p>Dirección ejecutiva de la Red de Salud Churcampa Dirección del Centro de Salud Anco Administración y RRHH</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 2.</b> Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS)</p> <p>La carencia de profesionales que puedan conformar los Equipos de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud (EDAPS) existiendo tan solo un psiquiatra para toda la provincia. Hay carencia de psicólogos, enfermeras y trabajadoras sociales, lo que imposibilitaría el acompañamiento psicosocial del trabajador.</p>	<p>Dirección ejecutiva de la Red de Salud Churcampa Dirección del Centro de Salud Anco Administración y RRHH</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>

<p><b>Nudo 3.</b> Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe interés por cubrir las necesidades de salud mental en el personal sanitario, pues, hay incumplimiento de la aplicación de los lineamientos establecidos en las normas, guías y planes vigentes que respecta a la salud mental de los trabajadores.</p>	<p>Administración y RRHH Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 4.</b> Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe una promoción saludable del autocuidado, ya que, no se establecen sesiones de regulación emocional y sesiones de capacitación integral de la salud mental.</p>	<p>Administración y RRHH Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 5.</b> Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</p> <p>En el Centro de Salud Anco no existe una promoción saludable del autocuidado, ya que, no hay un descanso saludable del personal ni una rotación eficiente entre las áreas de trabajo, pues, a causa de la pandemia hubo una sobrecarga laboral.</p>	<p>Administración y RRHH Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>

<p><b>Nudo 6.</b> Actividades para el cuidado y autocuidado de la salud mental en todo personal de salud</p> <p>No se han realizado los Planes de Implementación y Supervisión del Cuidado y autocuidado de salud mental del personal de salud en el contexto COVID-19.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 7.</b> Identificación de personal de salud con PSM mediante ficha de tamizaje</p> <p>La identificación del personal de salud con signos y síntomas de problemas de salud mental se ve limitado, pues, la entidad no posee instrumentos breves y específicos para la detección de problemas de salud mental.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 8.</b> Identificación de personal de salud con PSM mediante ficha de tamizaje</p> <p>Dificultad de aplicación de la ficha de tamizaje, en el momento de la identificación y clasificación de los diagnósticos, debido a que no se cuenta equipo monitor respectivo.</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>
<p><b>Nudo 9.</b> Recibe acompañamiento psicosocial por un profesional de la salud mental</p> <p>En los casos con tamizajes positivos, no reciben el acompañamiento psicosocial y tampoco el Plan de Intervención Individualizada, ya que, no hay</p>	<p>Administración y RRHH</p> <p>Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud</p>	<p>Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa emitido a través del Decreto Regional N° 003-2019 Organigrama</p>

---

interés por parte de la entidad  
por cubrir los problemas de  
salud mental de su personal.

---

## Capítulo IV

### La Formulación

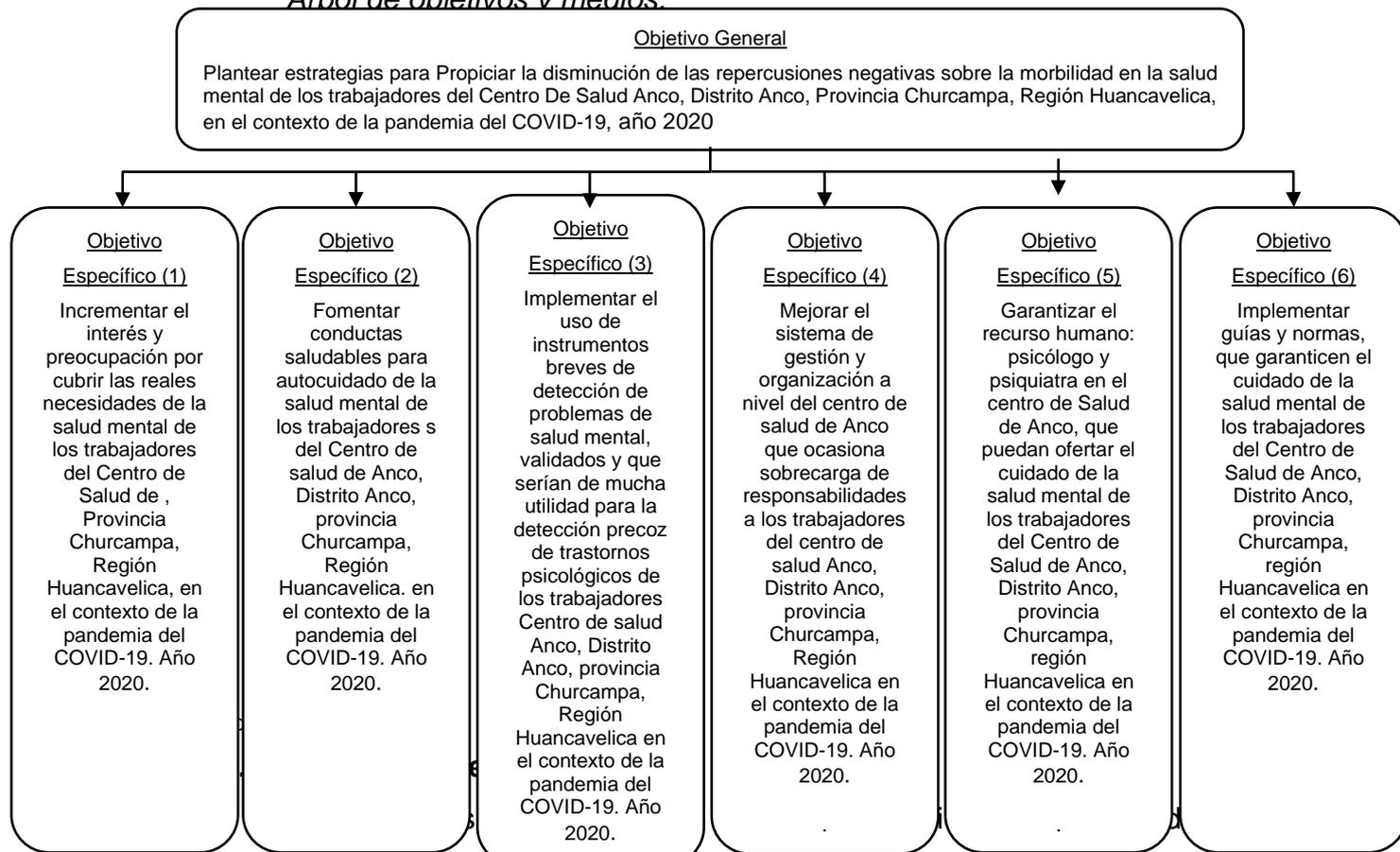
#### 4.1. Determinación de Objetivos

##### 4.1.1. Árbol de Objetivos y Medios

La presente investigación busca como objetivo general Plantear estrategias para propiciar la disminución de las repercusiones negativas sobre la morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020. Para ello se presenta el siguiente árbol de objetivo, donde se da a conocer también los diversos objetivos específicos que hemos considerado en este trabajo.

**Figura 7**

*Árbol de objetivos y medios.*



matrices a efectos de nacer consistente su desarrollo:

**Tabla 13**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 1.*

---

Objetivo específico (1) Incrementar el interés y preocupación por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Año 2020.

---

**Medio N° 1 del problema identificado**

---

Descripción del Medio

Consiste en acrecentar y dar el real valor que tiene atender la salud mental del trabajador, pues, si el trabajador se encuentra en pleno bienestar será consiente de sus propias aptitudes para enfrentarse a los hechos estresantes en la circunstancia de la vida cotidiana durante el brote epidémico del COVID-19, de esta manera, mantener su productividad para contribuir al centro de salud. Ante ello realizar las acciones pertinentes del cuidado de la salud mental de los trabajadores, que les compete por nivel jerárquico.

---

Describir la vinculación entre el Medio y el problema

Lograr que el interés, por la salud mental de los trabajadores sanitarios, se incremente; guarda vinculación con el problema principal, que es la optimización del cuidado de la salud mental de los mismos, porque conllevará a realizar la emisión y cumplimiento de las normativas al respecto. Basándonos en conceptos definidos a nivel mundial, según la OMS/OPS, la salud mental está relacionada al bienestar mental y psicológico y a eso deben apuntar las expectativas de los directivos en los diferentes niveles.

---

Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema

Las universidades ,artículos y revistas evidencian asignaturas que analizan sobre estado mental del trabajador en el sistema de salud. Las barreras se centran en la dificultad que perciben los administrativos ante la ausencia de tiempo para desarrollar un estilo de vida saludable y para mantener una salud mental positiva, tal cual se puede verificar en sus portales académicos.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 14**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 2.*

---

Objetivo específico (2) Fomentar conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios del Centro de salud de Anco. Distrito Anco, provincia Churcampa, Región Huancavelica. Año 2020.

---

<b>Medio N° 2 del problema identificado</b>	
Descripción del Medio	Este medio se caracteriza por promover hábitos positivos en la manera de comportarse que tienen los trabajadores de la salud en la situación de la pandemia por el COVID-19, lo que será beneficioso para su salud mental. La actitud favorable que realizará de forma voluntaria o sistemática se fortalece con actividades dirigidas a conservar su salud y prevenir enfermedades de índole psicoemocional.
Describir la vinculación entre el Medio y el problema	La intervención en el fomento de conductas saludables en el trabajador sanitario, para el autocuidado de su salud mental, atenuarán las repercusiones negativas que el impacto de la pandemia por el COVID 19 está desencadenando en esta crisis, lo que optimiza enormemente su buena salud mental.
Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema	Según la investigación de Cerro & Alves (2021) publicada en la revista científica Society and Development, las Instituciones de Salud deben implementar estrategias para promover el cuidado y autocuidado de la salud mental del personal sanitario, por ello es importante fomentar conductas que mejoren el ambiente laboral.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 15**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 3.*

---

Objetivo específico (3) Implementar el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud de nuestro establecimiento. Centro de salud Anco, distrito Anco, provincia Churcampá, Región Huancavelica. Año 2020.

---

**Medio N° 3 del problema identificado**

---

Descripción del Medio

Consiste en poner en funcionamiento o llevar a cabo la aplicación y uso herramientas simplificadas y validadas, que permitirán identificar tempranamente problemas de salud mental en el trabajador sanitario, agobiados por la situación de la Pandemia del COVID-19.

---

Describir la vinculación entre el Medio y el problema

La aplicación de instrumentos breves para una detección precoz de morbilidades en la salud mental del trabajador sanitarios tiene una relación directa con la mejoría para el cuidado del mismo, pues, al permitirse detectar a tiempo cualquier síntoma de algún trastorno afectivo en el personal sanitario se podrá implementar las acciones correctas para mejorar su salud mental.

---

Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema

Según en la Guía Práctica Clínica de episodio depresivo, elaborado por el Ministerio de Salud, se muestra el uso del tamizaje para detección de trastornos afectivos, cuestionario de síntomas Self Reporting Questionnaire (SRQ), aun así, deben implementarse otros instrumentos dedicados específicamente al personal sanitario.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 16**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 4.*

---

Objetivo específico (4) Mejorar el sistema de gestión y organización a nivel del centro de salud de Anco que ocasiona sobrecarga de responsabilidades a los trabajadores de la salud del centro de salud Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, Región Huancavelica. Año 2020.

---

**Medio N° 4 del problema identificado**

---

Descripción del Medio Este medio apunta a hacer que la gestión sea mejor de lo que era antes. Es decir, que el conjunto ordenado de normas, procedimientos y operaciones que regulan, dirigen o administran el funcionamiento del centro de salud de Anco sea coherente y fructífero para la vigilancia y cuidado de la salud mental de los trabajadores.

---

Describir la vinculación entre el Medio y el problema Es muy importante considerar la gestión y organización como pilares en una buena administración de una institución pública, donde la prioridad de contar con recursos humanos con potenciales físicos y mentales acordes para desempeñar un buen rendimiento y actividad laboral; se constituye en un elemento vital. En tal sentido, guarda una relación y un vínculo coherente con el problema de nuestro trabajo de investigación.

---

Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema En la investigación de Yang (2022) publicada en la revista científica de la Dominican University of California se señala que es imprescindible contar con una correcta dirección y gestión estratégica, ya que, de esta manera, las condiciones de trabajo dentro de los centros de salud serán las adecuadas para que el personal sanitario lleve a cabo sus responsabilidades sin someterse a abrumadores episodios de agotamiento.

---

Fuente: Elaboración propia



**Tabla 17**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 5.*

---

Objetivo específico (5) Garantizar el recurso humano: psicólogo y psiquiatra en el centro de Salud de Anco, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, región Huancavelica. Año 2020.

---

<b>Medio N° 5 del problema identificado</b>	
Descripción del Medio	El presente medio detalla la necesidad de comprometer y dar por cumplido la presencia de profesionales que posean la especial capacidad para reconocer el carácter de las personas y comprender las causas del comportamiento. Así como, para prevenir diagnosticar y tratar los casos mentales, emocionales y de comportamiento de los trabajadores de la salud. Nos estamos refiriendo a los psicólogos y psiquiatras, que se deben contar en cantidad suficiente.
Describir la vinculación entre el Medio y el problema	La presencia de los profesionales idóneos que atiendan la demanda de los trabajadores sanitarios en el aspecto de la salud mental está vinculado a optimizar la buena salud, al identificar oportunamente las patologías y brindar los tratamientos oportunos.
Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema	Según la investigación de Solano (2021), Maestra en Gestión de los Servicios de Salud en la Universidad César Vallejo, las instituciones de salud deben contar con el personal competente, profesional y adecuada que ayuden a hacer seguimiento y control de la salud mental del personal sanitario, pues, durante la pandemia estos trabajadores desarrollaron afectaciones provocadas sentimientos de impotencia y frustración por las condiciones de trabajo y el contexto que se atravesó el periodo de pandemia.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 18**

*Sustento de evidencia del objetivo específico 6.*

---

Objetivo específico (6) Implementar guías y normas, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, región Huancavelica. Año 2020, en el marco del desempeño de sus labores en tiempos de pandemia COVID-19.

---

**Medio N° 6 del problema identificado**

---

Descripción del Medio	El presente medio significa poner en funcionamiento y llevar a cabo la socialización de metodologías, procedimientos o modelos que se debe seguir para cumplir los diversos esquemas de cuidado de la salud mental de los trabajadores, en el marco del desempeño laboral durante los tiempos de la Pandemia del COVID,19.
Describir la vinculación entre el Medio y el problema	Contar con las pautas necesarias incorporadas en las guías y normas vigentes, se convierte en una necesidad imperiosa, que debe adecuar todos los medios, a fin de que el trabajador sanitario se encuentre respaldado para cuidar su salud mental.
Evidencia que justifique la Relación del medio con el Problema	Según la “Guía Técnica: Cuidado de la Salud Mental del personal de Salud en el contexto de COVID-19”. Aprobada según Resolución Ministerial 180-2020- MINSA, el 6 de abril del 2020. Siendo la única Guía emitida para el cuidado de la salud mental del trabajador sanitario.

---

Fuente: Elaboración propia

## 4.2. Análisis de Alternativas

**Tabla 19**

*Análisis de alternativas del medio N° 1.*

Descripción del medio		Medio 1: Incrementar el interés y preocupación por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Año 2020.				
ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
1	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	El Centro de Salud Anco no cuenta de un Plan de Trabajo específico de cuidado y autocuidado de la salud mental de los trabajadores	2	3	3	8
2	Presentar evidencias de casos reales con problemas de salud mental de un trabajador al director ejecutivo de la Red de Salud Churcampa, al director del Centro de Salud Anco y al equipo de gestión.	El Centro de Salud Anco carece de profesionales de psicología y psiquiatría exclusivo que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores	1	2	2	5
3	Reuniones trimestrales para organizar las actividades programadas según desarrollados durante la ejecución cotidiana.	En el Centro de salud Anco no se realiza reuniones para evaluar las actividades programadas	2	2	2	6

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 20***Análisis de alternativas del medio N° 2.*

ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
	Medio 2: Fomentar conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores sanitarios del Centro de salud de Anco. Distrito Anco, provincia Churcampa, Región Huancavelica. Año 2020.					
1	Técnicas de aprendizaje: Sesiones psicoeducativas para fortalecer el estado emocional del trabajador con supervisión y monitoreo.	El Centro de Salud Anco no cuentan con un poder fiscalizador y supervisor al personal que realiza dicha actividad.	3	2	2	7
2	Terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental con indicadores de evaluación.	El centro de salud Anco de un protocolo de establecidos en terapias grupales.	2	2	2	6
3	Talleres educativos mediante supervisiones y monitoreo comprometiendo a órganos supervisores y sancionadores en caso de incumplimiento como a la Diresa y Red de salud Churcampa.	El Centro de Salud Anco no cuentan con un poder fiscalizador y supervisor a las Entidades que incumplen los órganos prestadores.	2	1	2	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 21***Análisis de alternativas del medio N° 3.*

Descripción del medio		Medio 3: Implementar el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud de nuestro establecimiento. Centro de salud Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, Región Huancavelica. Año 2020.				
ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
1	Instrumentos breves de detección de problemas de salud mental estandarizado	El personal del Centro de Salud Anco desconoce la existencia de dichos instrumentos.	2	2	3	7
2	Convenio interinstitucional para visitas de campaña cada 3 meses para tamizar problemas de salud mental	El Centro de Salud Anco no cuenta con profesionales exclusivos para su aplicación.	2	2	2	6
3	Convenios interinstitucionales para la formación de psicólogos especialistas para aplicación de instrumentos breves	El Centro de Salud Anco no cuenta con profesionales psicólogos especialistas en estos instrumentos.	1	2	2	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 22***Análisis de alternativas del medio N° 4.*

ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
<p>Medio 4: Mejorar el sistema de gestión y organización a nivel del centro de salud de Anco que ocasiona sobrecarga de responsabilidades a los trabajadores de la salud del centro de salud Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, Región Huancavelica. Año 2020.</p>						
1	Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional.	Las instituciones públicas y privadas no priorizan los aspectos básicos de gestión y organización institucional.	3	2	2	7
2	Modificación del POI institucional para incorporar aspectos básicos de gestión organización institucional.	El POI institucional no cuenta con presupuesto para cargos administrativos específicos.	1	2	3	6
3	Abogacía con directores de instituciones prestadoras de salud para incorporar capacitaciones en gestión y organización institucional	Los directores no contemplan como prioridad las actividades administrativas.	1	2	2	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 23***Análisis de alternativas del medio N° 5.*

ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
<p>Medio 5: Garantizar el recurso humano: psicólogo y psiquiatra en el centro de Salud de Anco, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, región Huancavelica. Año 2020.</p>						
1	Implementar una Guía técnica para conformar equipo de trabajo en salud mental. .	En el Centro de Salud Anco carece de guía técnicas para conformar equipo de trabajo en salud mental.	3	2	3	8
2	Contratación de un profesional psicólogo y profesional especialista en psiquiatra.	En el centro de salud Anco carece de psicólogos y profesionales especialista en psiquiatría.	1	2	2	5
3	Implementación de un convenio de cooperación interinstitucional	El centro de salud Anco no cuenta con convenio de cooperación interinstitucional	1	1	3	5

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 24***Análisis de alternativas del medio N° 6.*

ID	Alternativa	Complementariedad	Viabilidad	Evidencia	Eficacia	Alternativa seleccionada
<p>Medio 6: Implementar guías y normas, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, distrito Anco, provincia Churcampa, región Huancavelica. Año 2020, en el marco del desempeño de sus labores en tiempos de pandemia COVID-19.</p>						
1	Fomentar las Guías técnicas existentes del cuidado y autocuidado del trabajador de salud mental.	El Centro de Salud Anco carece de guías técnicas que promueven cuidado de la salud mental.	3	3	3	9
2	Capacitar a los directores y al personal de salud en las guías técnicas del cuidado de la salud mental de los trabajadores.	El Centro de Salud Anco carece el personal de salud y las jefaturas en entrenamiento de habilidades	2	2	2	6
3	Implementar guía técnica de cuidado de la salud mental del personal de la salud.	El Centro de Salud Anco carece de guía técnicas.	1	2	2	5

Fuente: Elaboración propia

### 4.3. Productos

#### 4.3.1. Descripción de Productos

**Tabla 25**

*Descripción de Productos.*

<b>Productos</b>	<b>Descripción del producto</b>
<p><b>P.1.</b></p> <p>Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.</p>	<p>Es un documento que se elabora antes de realizar una actividad a efectos de orientarla para su mejor ejecución, que permitirá que los procesos de sensibilización a los jefes y equipo de gestión de instituciones prestadoras del servicio de salud incorporen en su plan operación institucional sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores. Con esto se resuelve el perfil del profesional que podrá visibilizar la problemática y abordarla durante su ejercicio profesional. No se ha evidenciado instituciones en la región que vengán incorporando esta temática para cerrar brechas respecto al tema, lo que hace propicia la propuesta de este producto. El producto se encuentra desarrollado en el anexo 01.</p>
<p><b>P.2.</b></p> <p>Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.</p>	<p>Sesiones psicoeducativas son técnicas para la educación o formación que se ofrece a las personas para prevenir o mitigar los trastornos psicológicos que les afectan, con el objetivo de mejorar al individuo sus capacidades de control voluntario sobre ciertas actividades y procesos de tipo biológico. Asimismo, un tratamiento terapéutico que se proporciona a los pacientes que lo necesiten de manera grupal, para mejorar su salud mental y calidad de vida. Además, el grupo psicoterapéutico mejora a sus miembros de estrategias adecuadas de afrontamiento y de recursos cognitivos y emocionales adaptativos para el cambio y aumenta la autonomía y el crecimiento personal a nivel individual, evitando la cronificación y la disminución sintomatología en las áreas afectadas por el trastorno. El</p>

	producto se encuentra desarrollado en el anexo 2
<p><b>P.3.</b></p> <p>Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.</p>	<p>Instrumento de detección, sirve para realizar actividades de tamizaje que mide los parámetros de diagnóstico y detección de los trastornos mentales más comunes en atención primaria. Este instrumento de detección se adapta para identificar problemas mentales inmediatos en cada establecimiento de salud, a través de los Cuestionarios de Auto Evaluación que se puede tener mayor control en cuanto a la salud mental del trabajador, así también en este producto es necesario que el personal responsable cuente con su equipo necesario acorde a la realidad en el lugar donde nos encontramos para realizar dicha actividad. El producto se encuentra desarrollado en el anexo N° 3</p>
<p><b>P.4.</b></p> <p>Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.</p>	<p>El Plan de Trabajo de fortalecimiento es un instrumento de planificación que ordena y sistematiza información en aspectos básicos de gestión y organización institucional donde permite determinar las estrategias y el horizonte a seguir en el propósito de buscar alternativas de solución viables para superar las debilidades y amenazas que día en día afrontan las organizaciones. Este producto tiene el objetivo que expresen logros deseados y posibles de obtener. Es la solución propuesta a un problema, es imprescindible que pueda alcanzarse el producto se encuentra desarrollado anexo N°4</p>
<p><b>P.5.</b></p> <p>Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.</p>	<p>La guía técnica para implementar un equipo de trabajo es un instrumento clave para establecer un grupo de profesionales de la salud mental para examinar los desafíos del entorno a la salud mental del personal de salud y describir los lineamientos para el cuidado de la salud mental del personal enfocados en la organización institucional para el fomento de entornos saludable de trabajo.</p>

	El presente documento técnico contribuye a las acciones de fortalecimiento de las capacidades técnicas de los recursos humanos en salud, permitiendo ser un referente técnico y operativo para las acciones dentro de la institución. Esto se encuentra plasmado en el anexo N°5
<b>P.6.</b> Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.	La guía de trabajo es un instrumento de gestión que nos sirve para la evaluación de los parámetros de indicadores de trastornos afectivos de la salud mental del trabajador con ansiedad y depresión el cual permitirá analizar los resultados de su evaluación.  La guía de trabajo ayudara a mejorar las buenas prácticas que los profesionales sanitarios pueden implementar con la finalidad de promover una buena salud mental en el centro de salud Anco. Esto se encuentra plasmado en el anexo N°6.

Fuente: Elaboración propia

#### 4.4. Actividades

**Tabla 26**

*Actividades del producto 1.*

<b>Denominación del producto N° 1</b>	<b>Actividades</b>
Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.</li> <li>2. Validación del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.</li> <li>3. Aplicación del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.</li> <li>4. Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia

### **Tabla 27**

#### *Actividades del producto 2.*

<b>Denominación del producto N° 2</b>	<b>Actividades</b>
Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.</li><li>2. Programación de sesiones psicoeducativas.</li><li>3. Ejecución de sesiones psicoeducativas.</li><li>4. Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.</li><li>5. Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.</li></ol>

Fuente: Elaboración propia

### **Tabla 28**

#### *Actividades del producto 3.*

<b>Denominación del producto N° 3</b>	<b>Actividades</b>
Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.</li><li>2. Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.</li><li>3. Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.</li></ol>

Fuente: Elaboración propia

### **Tabla 29**

#### *Actividades del producto 4.*

<b>Denominación del producto N° 4</b>	<b>Actividades</b>
---------------------------------------	--------------------

---

Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.

1. Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.
2. Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.
3. Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.
4. Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Tabla 30**

*Actividades del producto 5.*

---

<b>Denominación del producto N° 5</b>	<b>Actividades</b>
---------------------------------------	--------------------

---

---

Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.

1. Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores , para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.
2. Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.
3. Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.
4. Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.
5. Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Tabla 31**

*Actividades del producto 6.*

---

<b>Denominación del producto N° 6</b>	<b>Actividades</b>
---------------------------------------	--------------------

---

---

Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.

1. Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.
2. Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.
3. Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.
4. Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.
5. Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.
6. Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.

---

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo V

### La Propuesta de Implementación

#### 5.1. Identificación de Recursos Críticos

Para el trabajo de investigación se desarrolla los siguientes recursos críticos:

##### 5.1.1. Comunicación estratégica

Para cada uno de los productos expuestos se precisa implementar una comunicación estratégica en la Dirección del Centro de Salud Anco, en la Unidad Operativa Red de Salud Churcampa y en la Dirección Regional de Salud Huancavelica, pues, se requiere que estos actores establezcan las acciones necesarias para alcanzar el objetivo propuesto en la investigación (Aprobación del Plan de Trabajo, aprobación de las sesiones psicoeducativas, aprobación para la implementación del instrumento para el tamizaje, aprobación de la guía de trabajo en salud mental, entre otros), así, la coordinación y comunicación con los actores intervinientes permitirá incorporar los productos correctamente en las actividades del personal sanitario del Centro de Salud Anco.

Para este fin, la estrategia de comunicación a adoptar se realizará con a través de una reunión entre el director del Centro de Salud y el director de la Red de Salud Churcampa, en éste se expondrá el objetivo general que se pretende alcanzar en este proyecto especificando los medios y productos que se deben implementar en el Centro de Salud, de esta manera, se coordinará un cronograma que especifique los plazos de implementación para así no menoscabar en el trabajo del personal sanitario de la institución objeto de estudio.

##### 5.1.2. Incidencia de Stakeholders

La incidencia de los Stakeholders se presentará en la siguiente tabla, haciendo énfasis en lo que presenta alta y mediana incidencia de los productos.

**Tabla 32**

*Incidencia de Stakeholders.*

Producto	Incidencia	
	Alta	Mediano

Producto 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> <li>• Jefes de cada área orgánica del Centro de Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de la Red de Salud Churcampa</li> <li>• Director Regional de Salud de Diresa.</li> </ul>
Producto 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco</li> <li>• Jefe de cada área orgánica</li> <li>• Jefe del área administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> </ul>
Producto 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de la Microred de Salud de Churcampa</li> <li>• Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco</li> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa</li> </ul>
Producto 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> <li>• Jefe del área administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de la Red de Salud Churcampa</li> </ul>
Producto 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director del Centro de Salud</li> <li>• Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa</li> </ul>
Producto 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa</li> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> <li>• Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director de la Red de Salud Churcampa</li> <li>• Jefe del área administrativa del Centro de Salud</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 5.1.3. Recursos Humanos

El producto de la implementación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud y a los jefes de cada área orgánica en la Salud mental del personal sanitario no requerirá mayores recursos humanos.

Por otro lado, el Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco en coordinación con cada jefe de las áreas orgánicas de la institución implementarán sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal sanitario, de esta forma, para no interferir en las actividades que cada trabajador tiene bajo su responsabilidad, aun así, para este producto se requerirá el recurso humano de profesionales especializados en la salud mental del trabajador sanitario.

El director de la Microred de Salud de Churcampa en coordinación con el equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco y el director del Centro de Salud Anco serán los encargados de implementar los instrumentos de detección específicos para el personal del centro de salud, de forma que, para este producto no se requerirá mayor recurso humano.

El director del Centro de Salud Anco en coordinación con el jefe del área administrativa implementarán el Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión en la institución, de forma que, para este producto no se requerirá mayor recurso humano.

El director del Centro de Salud Anco en coordinación con el equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco y la unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa implementarán una guía técnica para establecer un equipo de trabajo responsable de la salud mental de la institución, de forma que, para este producto no se requerirá mayor recurso humano.

El director del Centro de Salud Anco en coordinación con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco, implementarán las guías de trabajo en salud mental, de forma que, para este producto no se requerirá mayor recurso humano.

#### **5.1.4. Recursos Financieros**

El Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, el Plan de Trabajo para sensibilizar a los jefes y equipo de gestión, la guía técnica para implementar un equipo de trabajo y la guía de trabajo de salud mental requerirán un presupuesto de S/.

30.00 soles, pues, este recurso básicamente se empleará en el diseño del plan, modificaciones, impresiones y copias.

Por otro lado, para establecer adecuadas sesiones psicoeducativas y terapias grupal al personal de salud, se requerirá un presupuesto de S/. 10,000.00, ya que la capacitación realizada en cada sesión será acompañada por personal capacitado en la salud mental, además de contar con insumos adecuados que permitan una sesión fructífera, de esta forma, el personal se fomentará conductas adecuadas para el cuidado de la salud mental en el trabajador de salud.

El equipo multidisciplinario del centro de salud mental comunitario de Churcampa será el responsable de la implementación de los instrumentos de detección de problemas de salud mental, para el diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del Centro de Salud de Anco y su oportuno tratamiento, para ello solo se necesitará un presupuesto para la impresión y copias de los instrumentos el cual se coteja en un aproximado de S/. 100.00.

Entonces, en consideración de todo lo expuesto se diseña la siguiente tabla de costos de los recursos financieros del trabajo de investigación.

<b>Rubro</b>	<b>Unidad de medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario (S/.)</b>	<b>Costo Total (S/.)</b>
<b>Producto (1), Producto (4), Producto (5) y Producto (6)</b>				
Impresión	Unidad	300	30.00	30.00
<b>Producto (2)</b>				
Profesional de la salud mental	Sesiones/Año	8	1250.00	10,000.00
<b>Producto (3)</b>				
Copias	Unidad	2 millares	0.05	100.00
<b>TOTAL</b>				<b>10,130.00</b>

#### **5.1.5. Recursos Logísticos**

Los recursos logísticos por utilizar son papelería, registros, hojas de registro y libros de actas, así como manuales técnicos, resoluciones ministeriales y directivas planteadas en relación a la pandemia que se encuentren en cada área de intervención de la Red de Salud Churcampa. Esto permitirá el desarrollo, formulación e implementación de un Plan de

Trabajo, sesiones psicoeducativas y de terapia grupal, herramientas de tamizaje y guías técnicas para mejorar la atención en salud mental, mejorando la productividad laboral en relación a la salud mental.

#### **5.1.6. Recursos Tiempo**

La propuesta requiere un lapso no mayor a 3 años. En los tres primeros trimestres del año 1, se diseñará, formulará e implementará el Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y al equipo de gestión de la misma institución, de esta manera, se creará un entorno idóneo para implementar las propuestas de este trabajo de investigación. Paralelamente, se implementarán los instrumentos de detección de problemas de salud para el diagnóstico de la salud mental en el personal sanitario y la guía técnica para implementar equipo de trabajo en salud mental. Seguidamente, se implementarán sesiones psicoeducativas y terapias grupales para aquel trabajador que haya evidenciado síntomas de afección psicológica en el último tamizaje. Después de ello, en el segundo año se implementará el Plan de Trabajo de fortalecimiento y organización y las guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador en el Centro de Salud Anco.

A finales del tercer año se garantiza el sostenimiento de los productos implementados. De esta manera, se garantizará la disposición de ese tiempo en la gestión de la Red de salud de Churcampa el centro de salud de Anco.

## 5.2. Metas periodo de tres años

Producto	Objetivos	Metas	Actividades	Responsables	Cronograma																	
					Primer año				Segundo año				Tercer año (Sostenibilidad)									
					1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>do</sup> trimestre	3 <sup>er</sup> trimestre	4 <sup>to</sup> trimestre	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>do</sup> trimestre	3 <sup>er</sup> trimestre	4 <sup>to</sup> trimestre	1 <sup>er</sup> trimestre	2 <sup>do</sup> trimestre	3 <sup>er</sup> trimestre	4 <sup>to</sup> trimestre						
Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y al equipo de gestión para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	Mejorar el sistema de gestión y organización a nivel del centro de salud de Anco	Lograr el fortalecimiento y organización en los aspectos básicos de gestión. del personal de salud en el centro de salud Anco de la red de Salud Churcampa.	Viabilizar la organización para afrontar las actividades de tiempo de COVID-19 requerida por el área solicitante	Director del Centro de Salud Anco y jefes de cada área orgánica del Centro de Salud	X	X	X															
Sesiones psicoeducativas y terapias grupales personal de salud con conductas	Facilitar un manejo informado y responsable de la enfermedad al personal de salud	Ejecución de sesiones psicoeducativas al personal de salud a más de 50% de personal de	Programación, ejecución y seguimiento de las sesiones psicoeducativas en el personal de salud Anco	Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco, jefe de cada área orgánica		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<p>saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.</p>	<p>salud del centro de salud Anco</p>	<p>y jefe del área administrativa</p>													
<p>Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.</p>	<p>Implementar el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud.</p>	<p>Lograr la implementación del uso de instrumentos breves para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud.</p>	<p>Aplicación del instrumento de detección en relación de la partida presupuestaria</p>	<p>Director de la Microred de Salud de Churcampa, equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco y director del Centro de Salud Anco</p>			<p>X</p>	<p>X</p>							

<p>Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.</p>	<p>Establecer acuerdos claros y precisos entre las jefaturas para el mayor manejo e intervención en el propósito en común para asumir responsabilidad en el cumplimiento de la rehabilitación de la salud mental del personal de salud.</p>	<p>Ejecutar los convenios de gestión que permitirá realizar acuerdos y compromisos asegurando el cumplimiento a más del 50% del personal de salud Anco.</p>	<p>Convocar a los directores, jefes y equipo de gestión para la aprobación y aplicación del Plan de Trabajo y establecer acuerdos claros y precisos entre los jefes para asumir responsabilidad en el cumplimiento de la elaboración.</p>	<p>Director del Centro de Salud Anco y jefe del área administrativa.</p>												
<p>Guía técnica para implementar un equipo de</p>	<p>Garantizar la guía técnica para un trabajo en equipo en la</p>	<p>Ejecución de la guía a más del 50% a las jefaturas de la</p>	<p>Diseño y formulación de las guías técnicas</p>	<p>Director del Centro de Salud y equipo técnico de</p>		X	X	X	X							

trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.	salud mental del personal de salud.	Red de Salud de Churcampa	requerida por el área solicitante.	salud mental del Centro de Salud Anco																
Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.	Implementar guías y normas, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco,	Garantizar la implementación de las guías de trabajo a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del personal sanitario.	Diseño y formulación de las guías de trabajo requeridas por el área solicitante.	Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa, director del Centro de Salud Anco y equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco							X	X	X	X	X	X				

## **Capítulo VI**

### **Análisis de viabilidad**

#### **6.1. Análisis de Viabilidad**

##### **6.1.1. Viabilidad Política**

El presente estudio tiene viabilidad política, pues, en este se pretende por el cuidado y atención de la salud del personal sanitario del Centro de Salud Anco, siento estos temas que no se dejarán de tratar sin importar el ámbito político que adopte el Perú. Por esta razón, indiferentemente del gobierno entrante, el proyecto deberá generar apoyo para la comunidad, ya que, el bienestar del personal sanitario permitirá gestar mayor productividad en la institución, no obstante, para obtener mejores resultados y no tener ninguna obstrucción en la aplicación de los productos sería provechoso contar con el apoyo del gobierno regional y local.

##### **6.1.2. Viabilidad Técnica**

El presente estudio es viable técnicamente porque los productos que se plantean no pretenden mayores exigencias que la institución pública no podría realizar, esto porque, el Plan de Trabajo de sensibilización, el Plan de Trabajo de fortalecimiento y organización, y las guías técnicas son lineamientos, acciones y actividades que el Centro de Salud Anco podría adoptar con el personal que ellos mismos cuentan. Por otro lado, para el producto relacionado a las sesiones psicoeducativas y terapias grupales se requiere de un personal especializado que formen al trabajador de la institución para que adopten las capacidades suficientes que prevengan o mitiguen las afecciones que pudieran afectarlo.

##### **6.1.3. Viabilidad Social**

Los productos que se proponen en el presente trabajo de investigación son viables socialmente, pues, son aceptados por el personal del Centro de Salud Anco, ya que, éstos les propondrá un ambiente de trabajo idóneo para su bienestar psicológico, de esta manera, desarrollaran sus responsabilidades correctamente sin medrar sus acciones por afecciones que perjudiquen severamente las labores que desarrollan en el cuidado de los pacientes, por esta misma razón, la comunidad del distrito de Anco

también se beneficiará, pues, podrán recibir prestaciones de salud conducentes a mejorar el estado de salud de su población.

#### 6.1.4. Viabilidad Presupuestal

Este trabajo de investigación es viable presupuestalmente, pues, el coste total de la implementación de los productos asciende a un precio de S/. 10,450.00; gasto que la Red de Salud Churcampa puede incluir dentro de su Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) sin afectar otros proyectos. Esto se corrobora a través del Manual de Operaciones de la Red de Salud Churcampa, pues, como indican los efectos presupuestales, esta entidad asigna fondos mínimos de S/. 25,000.00 destinado al personal y a proyectos que beneficien a la entidad, con lo cual se mantiene dentro del margen que se podría utilizar para financiar los gastos que se requieren para la implementación de los productos.

#### 6.1.5. Viabilidad Operativa

Los productos que se plantean en el estudio no son solo para procurar el bienestar de los trabajadores de la salud, sino que también, procura mejorar la productividad del personal sanitario mejorando las operaciones y procesos del Centro de Salud, por esta razón la investigación presenta una viabilidad operativa, ya que, son propuestas que también atienden las necesidades de la institución de salud.

### 6.2. Análisis de viabilidad según análisis de actores

#### 6.2.1. Método SADCI

**Tabla 33**

*Formulario C: Codificación Actividades/Tareas.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.

	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.
2	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.
	2..5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.
	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores , para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.

---

6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.
6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.
6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 34***Formulario D 1: DCI Análisis desde el punto de vista de las reglas del juego.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.				X	
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.					X
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.					X
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.				X	
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.					X
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.				X	

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.					X	
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.					X	
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.						X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.					X	
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.					X	
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.						X
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.					X	
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.						X
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.					X	
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.						X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.					X	
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.						X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

**Tabla 35***Formulario D 2: DCI Análisis desde el punto la vista de las relaciones interinstitucionales.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.					X
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.					X
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.					X
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.					X
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.				X	
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.					X
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.				X	

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.					X	
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.						X
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.						X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.						X
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.						X
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.						X
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.						X
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.					X	
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.						X
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.						X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.						X
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.						X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

**Tabla 36**

*Formulario D 3: DCI Análisis desde el punto de vista de organización y asignación de funciones.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.				X	
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.				X	
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.				X	
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.				X	
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.				X	
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.				X	

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.					X	
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.						X
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.						X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.					X	
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.					X	
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.					X	
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.						X
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.					X	
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.					X	
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.					X	
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.						X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.						X
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.						X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

**Tabla 37***Formulario D 4: DCI Análisis desde el punto de vista de las políticas de personal.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.					X
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.					X
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.					X
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.					X
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.					X
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.					X
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.				X	
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.				X	

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.						X
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.					X	
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.						X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.						X
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.						X
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.						X
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.						X
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.						X
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.					X	
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.						X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.						X
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.						X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

**Tabla 38**

*Formulario D 5: DCI Análisis desde el punto de vista de insumos físicos y recursos humanos.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.					X
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.				X	
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.				X	
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.				X	
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.				X	
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.				X	
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.					X

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.						X
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.						X
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.						X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.					X	
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.						X
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.						X
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.						X
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.						X
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.					X	
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.					X	
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.						X
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.						X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.						X
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.						X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

**Tabla 39**

*Formulario D 6: DCI Análisis relativos a la capacidad individual de las personas intervinientes.*

Producto	Actividad/Tarea	Descripción de Actividades/Tareas	Gravedad del DCI				
			1	2	3	4	5
1	1.1	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.2	Validación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida al jefe del Centro de Salud Anco y a los coordinadores de cada unidad área orgánica de la institución.				X	
	1.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
2	2.1	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.					X
	2.2	Programación de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.3	Ejecución de sesiones psicoeducativas.				X	
	2.4	Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.				X	
	2.5	Seguimiento y monitoreo de los casos, con acompañamiento, orientación a los participantes.				X	
3	3.1	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.				X	
	3.2	Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.				X	
	3.3	Identificación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de caso.				X	
4	4.1	Elaboración del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión y organizacional con el director del Centro de Salud Anco y el jefe del área de administración.				X	

	4.2	Validación del plan de fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión dirigida al Centro de Salud Anco.					X
	4.3	Aplicación del plan de sensibilización dirigida a los directores.				X	
	4.4	Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.					X
5	5.1	Reunión para la conformación del equipo técnico para la implementación de Guía técnica que corresponde a las necesidades de salud mental de los trabajadores, para la elaboración de guía técnica se coordinará con la Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa y el Director del Centro de Salud Anco.				X	
	5.2	Diseño y formulación de guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.				X	
	5.3	Aprobación de la guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el Centro de Salud Anco.				X	
	5.4	Socialización de la Guía técnica al personal de salud del Centro de Salud Anco.				X	
	5.5	Aplicación de la guía técnica para la implementación un equipo de trabajo en salud mental por el personal de salud capacitado del Centro de Salud Anco.				X	
6	6.1	Reunión con el equipo técnico para la realización del diagnóstico situacional del ambiente laboral, para la elaboración del diseño de la guía de Trabajo con la Diresa de Huancavelica, el Director de la Unidad Operativa de Salud de la Red de salud Churcampa y Director del Centro de Salud Anco.				X	
	6.2	Diseño y formulación de la Guía de trabajo consignando los objetivos e indicadores para evaluar la efectividad.					X
	6.3	Aprobación de la guía de Trabajo para el cuidado de la salud mental del personal del centro de salud Anco.				X	
	6.4	Socialización de la guía de trabajo al personal de salud del Centro de Salud Anco para garantizar el uso indicado de la guía.					X
	6.5	Aplicación de la guía de trabajo por el personal de salud capacitado en la institución.				X	
	6.6	Evaluación de la efectividad de la aplicación de la guía de trabajo.					X

Fuente: Elaboración propia

LEYENDA				
1	2	3	4	5
Muy Alta	Alta	Normal	Baja	Muy Baja

El análisis de la SADCI concluyó que todas las acciones son razonables e institucionalmente factibles, por lo que no se requiere una planificación de contingencia. Estas matrices han sido aprobadas por el autor de la investigación en coordinación con el director del Centro de Salud Anco.

### 6.2.2. Método MACTOR

En este tramo de la investigación se empleará la metodología MACTOR, a través de este método se observará la viabilidad del Actor, seguida del análisis del Análisis del Juego del Actor (MACTOR), esto servirá para conocer la factibilidad de la propuesta del modelo de los productos que se integran al cuidado de la salud mental del personal del Centro de Salud Anco. Así, se puede demostrar que los siguientes participantes apoyan la propuesta y no obstaculizarán su inicio o implementación.

Listado de actores:

- Director del Centro de Salud Anco
- Jefes de cada área orgánica del Centro de Salud
- Director de la Red de Salud Churcampa
- Director Regional de Salud de Diresa
- Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco
- Jefe del área administrativa
- Director de la Microred de Salud de Churcampa
- Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa
- Personal del Centro de Salud Anco

Relación de los Actores con los Productos Propuestos.

A. Identificación de Actores que controlan o influyen en los productos

**Tabla 40**

*Identificación de actores.*

Nombres	Funciones
Director del Centro de Salud Anco	Es la máxima autoridad y representante de la institución sanitario Centro de Salud Anco.
Jefes de cada área orgánica del Centro de Salud	Son los directores de las áreas del Centro de Salud Anco quienes se encargan de coordinar las metas de cada unidad con los objetivos y metas de la institución.

Director de la Red de Salud Churcampa	Es la máxima autoridad de la Red de Salud Churcampa que se encarga de conducir los servicios que presta el estado en materia de salud de las 02 Microrredes, 05 centros de salud y 30 puestos de salud, siendo un total de 35 IPRESS del primer nivel de atención.
Director Regional de Salud de Diresa	Es el máximo representante de la Dirección Regional de Salud Huancavelica
Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco	Es el equipo técnico que se conformará con uno de los productos de este estudio para que haga las veces del Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud
Jefe del área administrativa	Es la autoridad que colabora con la dirección y organización del Centro de Salud Anco
Director de la Microred de Salud de Churcampa	Es la autoridad representante de la Microred de Salud de Churcampa que es el responsable de la organización y gestión de la prestación de servicios de salud en el primer nivel de atención
Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa	Gestión y asistencia técnica de la Unidad Operativa Red de Salud Churcampa para la institucionalización de las tres prestaciones de atención integral de salud

Fuente: Elaboración propia

## B. Conocer el grado de Influencia - Dependencia de los Actores

<b>Actores dominantes</b>	<b>Actores de Enlace</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director del Centro de Salud Anco</li> <li>• Director de la Red de Salud Churcampa</li> <li>• Director Regional de Salud de Diresa</li> <li>• Director de la Microred de Salud de Churcampa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco</li> <li>• Jefe del área administrativa</li> </ul>
<b>Actores autónomos</b>	<b>Actores Dominados</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal del Centro Salud Anco</li> <li>• Jefes de cada área orgánica del Centro de Salud</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## C. Conocer el posicionamiento de los actores respecto a los productos

**Tabla 41***Matriz Posicionamiento.*

		<b>Matriz de posicionamiento</b>					
N°	Actor/Producto	P <sub>1</sub>	P <sub>2</sub>	P <sub>3</sub>	P <sub>4</sub>	P <sub>5</sub>	P <sub>6</sub>
1	Director del Centro de Salud Anco	+1	+1	+1	+1	+1	+1
2	Jefes de cada área orgánica del Centro de Salud	+1	+1	+1	+1	+1	+1
3	Director de la Red de Salud Churcampa	+1	+1	+1	+1	+1	+1
4	Director Regional de Salud de Diresa	+1	+1	+1	+1	+1	+1
5	Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco	+1	+1	+1	+1	+1	+1
6	Jefe del área administrativa	+1	+1	+1	+1	+1	+1
7	Director de la Microred de Salud de Churcampa	+1	+1	+1	+1	+1	+1
8	Unidad Operativa de salud Red de salud Churcampa	+1	+1	+1	+1	+1	+1

Fuente: Elaboración propia

Se identifica actores a favor de los productos en el presente trabajo de investigación aplicada.

#### D. Conclusión

Se verificó la factibilidad de los productos propuestos en este trabajo de investigación, pues, todos los actores intervinientes están a favor de su implementación, por esta razón, no se requiere un plan de incidencias. Estas matrices han sido aprobadas por el director del Centro Salud Anco.

#### 6.2.3. Generación de Valor Público

Esta investigación genera valor público, pues, lo que se busca a partir de la implementación de cada uno de los productos es mejorar el bienestar del personal sanitario del Centro de Salud Anco, de esta manera, cada trabajador desarrollará sus responsabilidades advirtiendo una mejor productividad, los cual beneficiará a la comunidad que esta institución de salud pública atiende. Así tal cual, la misión del Centro de Salud Anco y de la Red de Salud de Churcampa se cumplirá al brindar una atención integral a la persona, familia y comunidad.

#### 6.2.4. Evaluación estratégica

El desarrollo de los productos de este trabajo de investigación se realizará en el ejercicio donde se incluya la afectación presupuestaria para la entidad, seguidamente, se implementará el plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada

unidad orgánica, de esta manera, se prepara un entorno para establecer los productos planteados en esta investigación. De esta manera, las guías, sesiones, y los planes se consignarán eficientemente.

## **Capítulo VII**

### **Monitoreo y Evaluación**

#### **7.1. Monitoreo**

En este tramo de la investigación se monitorea las actividades que se plantean por cada producto, de esta manera se hará un seguimiento a través de indicadores efectivos los cuales ayudarán a conseguir el objetivo previsto.

Asimismo, cabe mencionar que este proceso se realizará de forma integral para generar un informe que identifiquen los puntos críticos que no permiten alcanzar los objetivos pretendidos, ante ello se realizarán acciones correctivas si es necesario. Teniendo en cuenta ello, el cronograma de monitoreo es el que se muestra a continuación.

**Tabla 42**

*Monitoreo.*

N°	Producto	Descripción de Actividades/Tareas	Primer año				Segundo año				Tercer año				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	Elaboración del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.	■	■	■										
		Validación del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.	■	■	■										
		Aplicación del plan de sensibilización dirigida al director del Centro de Salud Anco y a los directores de cada unidad orgánica de la institución.	■	■	■										
		Seguimiento y Monitoreo del Plan de Trabajo.		■	■	■									
2	Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.	Identificación de casos según la aplicación de tamizaje de cuestionario SQR.		■	■	■	■	■	■	■	■	■			
		Programación de sesiones psicoeducativas.		■	■	■	■	■	■	■	■	■			
		Ejecución de sesiones psicoeducativas.		■	■	■	■	■	■	■	■	■			
		Participación activa del trabajador en las sesiones psicoeducativas.			■	■	■	■	■	■	■	■			
3	Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.	Socialización del instrumento de detección de trastornos mentales en el ámbito profesional de salud.			■	■	■								
		Aplicación del instrumento para detección de trastornos afectivos del personal de salud mediante aplicación de entrevista de tamizaje con el cuestionario adaptado al trabajador sanitario.			■	■	■								





## 7.2. Desarrollo de indicadores para monitoreo

**Tabla 43**

*Desarrollo de indicadores para Monitoreo.*

N°	Productos	Indicador de actividades
1	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica planteado</li> <li>• Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica planteado</li> </ul>
2	Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 08 sesiones psicoeducativas para el personal de salud planteada.</li> <li>• 08 sesiones de terapias grupales para el personal de salud planteada.</li> <li>• Porcentaje de participantes en sesiones psicoeducativas y terapias grupales de los trabajadores de salud planteada mediante pre test y pos test.</li> </ul>
3	Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 01 instrumento de detección de problemas de salud en el proceso de tamizaje planteados</li> </ul>
4	Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización planteada.</li> <li>• Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo de fortalecimiento y organización planteada</li> </ul>
5	Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación del equipo de trabajo de salud mental en el Centro de Salud Anco</li> </ul>

necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.	
6 Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la aprobación de las guías de trabajo de salud mental planteado.</li> <li>• Porcentaje de implementación de las guías de trabajo de salud mental planteada.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 7.3. Evaluación

En este tramo de la investigación se valorará los resultados de cada actividad planteada en la implementación de los productos. Para ello se utilizará métricas de rendimiento que se aprecian en el tramo anterior, de esta manera, el desempeño de las actividades determinará el logro de las metas definidas. Los siguientes términos de evaluación se ofrecen para cada producto, tal y como se aprecia a continuación.

**Tabla 44**

*Evaluación.*

N°	Productos	Indicador de actividades	Primer año				Segundo año				Tercer año							
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica planteado	X	X	X													
		Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica planteado	X	X	X													
2	Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.	Número de sesiones psicoeducativas para el personal de salud planteada.				X	X	X	X	X								
		Número de terapias grupales para el personal de salud planteada				X	X	X	X	X								
		Porcentaje de asistencia psicoeducativas del personal del Centro de Salud Anco planteada				X	X	X	X	X								

3	Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.	Número de instrumentos de detección de problemas de salud en el proceso de tamizaje planteados						X	X										
4	Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.	Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización planteada.										X	X	X					
		Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo de fortalecimiento y organización planteada										X	X	X					
5	Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.	Conformación del equipo de trabajo de salud mental en el Centro de Salud Anco						X	X	X									
6	Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.	Porcentaje de avance de la aprobación de las guías de trabajo de salud mental.									X	X	X	X					
		Porcentaje de implementación de las guías de trabajo de salud mental.									X	X	X	X					

Fuente: Elaboración propia

## 7.4. Desarrollo de Indicadores para Evaluación (Resultados)

**Tabla 45**

*Desarrollo de Indicadores para evaluación (resultados).*

N°	Productos	Indicador de actividades
1	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica realizado</li> <li>• Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud Anco y a los jefes de cada área orgánica realizado</li> </ul>
2	Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 08 sesiones psicoeducativas para el personal de salud planteada.</li> <li>• 08 sesiones de terapias grupales para el personal de salud planteada.</li> <li>• Porcentaje de participantes en sesiones psicoeducativas y terapias grupales de los trabajadores de salud planteada mediante pre test y pos test.</li> </ul>
3	Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 01 instrumento de detección de problemas de salud en el proceso de tamizaje planteados</li> </ul>
4	Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la validación del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización realizado.</li> <li>• Porcentaje de avance de la implementación del Plan de</li> </ul>

		Trabajo de fortalecimiento y organización realizado
5	Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación del equipo de trabajo de salud mental en el Centro de Salud Anco planteado</li> </ul>
6	Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de avance de la aprobación de las guías de trabajo de salud mental realizado.</li> <li>• Porcentaje de implementación de las guías de trabajo de salud mental realizado.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo VIII

### Conclusiones

1. En la provincia de Churcampa, específicamente en el distrito de Anco, la situación de la pandemia también afligió a esta comunidad, la institución sanitaria Centro de Salud Anco dobló esfuerzos para atender esta emergencia, exponiendo a sus trabajadores de salud, a un entorno de trabajo saturado con altos niveles de estrés, produciéndose afecciones de salud mental para lo cual no se estaba preparado, por ello en el presente trabajo se plantea 06 estrategias para propiciar la disminución de las repercusiones negativas sobre la morbilidad en la salud mental de los trabajadores.
2. Frente al escaso interés y preocupación, de parte de la jefatura, frente a las necesidades de salud mental de los trabajadores del centro de salud Anco se propuso un plan de trabajo mediante la estrategia de promoción de la salud e intervención primaria para incrementar el interés y preocupación del jefe y los coordinadores de cada área orgánica.
3. La carga de trabajo y el desarrollo clínico de los afectados por la Covid-19 hace que los profesionales sanitarios se vean obligados a tomar decisiones difíciles en un breve periodo de tiempo, generando intensos dilemas morales y sentimientos de culpa, generando problemas de salud mental emergentes, lo que afecta la calidad de la atención, la comprensión y la toma de decisiones, en una emergencia sanitaria como la del Covid 19, y como el estudio no encontró mecanismos de preparación; se plantea la propuesta de sesiones psicoeducativas y terapias grupales para fomentar conductas saludables para el autocuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco.
4. Los profesionales de la salud y quienes están al mando, deben tomar como prioridad el descarte de los problemas psicológicos, por ser un riesgo psicosocial significativo, debiendo identificarse con instrumentos establecidos. Si bien el Centro de Salud Anco cuenta con el cuestionario SRQ para la detección de trastornos afectivos; consideramos la demanda de un instrumento más específico, escala de Hamilton- Hamilton Depresión Rating Scale (HDRS), Inventario de Ansiedad de Beck, que ayude en los diagnósticos de diversas patologías, como primer filtro de diagnóstico ayudaría en la detección precoz de problemas en la salud mental de los trabajadores, por ello se plantea implementar el uso de

- instrumentos breves de detección de problemas de la salud mental para detectar los trastornos psicológicos de los trabajadores del Centro De Salud Anco.
5. El sistema de gestión y organización a nivel del Centro de salud Anco, al ser poco efectivo o deficiente; ocasiona falta de equipos, materiales e insumos de protección personal, protocolos de atención que se modifican constantemente y sobrecarga de responsabilidades a los trabajadores de la institución de salud; convirtiéndose todo ello en causante de los trastornos psicológicos. Ante esta situación, la investigación ha propuesto como estrategia un plan de trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional para Mejorar el sistema de gestión y organización a nivel del centro de salud de Anco.
  6. Para responder a la demanda de atención en salud mental de los trabajadores, debemos tener en cuenta, que, a nivel nacional y regional, existe una brecha en cuanto a recursos humanos psicólogos y psiquiatras en nuestro medio. Al existir este déficit se dificulta obtener servicios óptimos para la prevención, diagnóstico y tratamiento de patologías en salud mental de los trabajadores. En el Centro de Salud Anco no existe el EDAPS, precisamente por la carencia de los profesionales que deben conformarlo, por ello se plantea como estrategia una Guía técnicas para implementar un equipo de trabajo contribuyendo así en la organización del recurso humano.
  7. A raíz de la pandemia Covid-19 el Ministerio de Salud del estado peruano ha elaborado la “Guía Técnica: Cuidado de la Salud Mental del personal de Salud en el contexto de Covid-19”. Aprobada según Resolución Ministerial 180-2020-MINSA, el 6 de abril del 2020. A pesar de existir esta única Guía, el Centro de Salud Anco no llegó a integrarla dentro de sus procesos constituyéndose una problemática, pues no se garantiza la atención de la salud mental del trabajador de esta institución, y para cubrir esta necesidad se plantea como estrategia alternativa la implementación de la Guía de Trabajo en salud mental para garantizar el cuidado de la salud mental en los trabajadores del Puesto de Salud de Anco.,

## **Recomendaciones**

En concordancia con las conclusiones, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. En relación con la primera conclusión, se recomienda mejorar la atención de la salud mental del personal sanitario en el Centro de Salud Anco y a partir de ello consideramos que igualmente en todas las instituciones de salud de la provincia, de esta manera, el estado podrá implementar mayores y mejores medidas donde se vele por el bienestar del trabajador de la salud. Para ello, es importante que se tomen en cuenta cada uno de los instrumentos propuestos.
2. Se recomienda al Centro de Salud Anco efectivizar el Plan de trabajo para sensibilizar mediante la estrategia de promoción de la salud e intervención primaria a los jefes y a los coordinadores de cada área orgánica, de esta forma, se podrá establecer un entorno laboral que vele por el cuidado de la salud mental del trabajador sanitario de manera organizada y planificada.
3. En relación con la tercera conclusión, se recomienda a las autoridades del Centro de Salud de Anco, establecer las sesiones psicoeducativas y terapias grupales a los trabajadores, de esta forma, se tratará a aquel personal que evidencie tener síntomas de trastorno psicológico, y además se establecerán conductas saludables para el autocuidado de su salud mental previniendo afecciones en el personal sanitario.
4. En relación con la cuarta conclusión, se recomienda implementar los instrumentos específicos como escala de Hamilton- Hamilton Depresión Rating Scale (HDRS), Inventario de Ansiedad de Beck y guía de intervención mhGAP para la de detección de problemas de salud mental propuestos, para el diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del Centro de Salud de Anco y su oportuno tratamiento.
5. En relación a la quinta conclusión se recomienda, al centro de Salud de Anco, la implementación del plan de trabajo propuesto, para fortalecer aspectos básicos de la gestión institucional del Centro de Salud Anco, y a través de ello, se espera que el entorno de trabajo del personal sanitario

sea viable para que éste pueda cumplir efectivamente con responsabilidades sin arriesgar su bienestar mental.

- 6 En relación con la sexta conclusión, se recomienda al centro de Salud de Anco, la implementación de la guía técnica planteada, para establecer un equipo de trabajo en salud mental en el centro de salud de Anco, de esta forma, este equipo atenderá los requerimientos en la salud mental que los trabajadores de salud.
7. En relación con la séptima conclusión, se recomienda aplicar las guías de trabajo en salud mental propuestas por el gobierno, de esta forma, la institución implementará acciones que mejoren el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco.

## Referencias

- Arredondo, E. (2022). Salud mental frente al contexto del COVID-19 en el personal de salud de la Red de Salud Junín – 2021 [Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4645>
- Agüero, M., & Correa, G. (2018). Salud mental y ciudadanía: Una aproximación genealógica. *Revista de Historia de La Psicología*, 39(1), 40–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/rhp2018a6>
- Ballena, C., Cabrejos, L., Davila, Y., Gonzales, C., Mejía, G., Ramos, V., & Barboza, J. (2021). Impacto del confinamiento por COVID-19 en la calidad de vida y salud mental. *Revista Del Cuerpo Humano Médico Del HNAAA*, 14(1), 87–89. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v14n1/2227-4731-rcmhnaaa-14-01-87.pdf>
- Bedoya, D., Buitrago, D., Restrepo, M., & Vanegas, A. (2020). *Salud mental. De un ejercicio conceptual a un modelo de formación* (1st ed.). Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Biber, J., Raney, B., Lawrence, S., Malpani, V., Trinh, T., Cyders, A., English, S., Staub, C., McCausland, K., Kosinski, M., Baranwal, N., Berg, D., & Pop, R. (2022). Mental health impact on healthcare workers due to the COVID-19 pandemic: a U.S. cross-sectional survey study. *Journal of Patient Reported Outcomes*, 6(63), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s41687-022-00467-6>
- Cabanyes, J., & Monge, M. (2018). *La salud mental y sus cuidados* (4th ed.). Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Cervo, N., & Alves, P. (2021). O impacto na saúde mental dos profissionais da área da saúde frente a pandemia por COVID-19. *Research, Society and Development*, 10(6), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i7.16553>
- de La Guardia, M., & Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1), 81–90. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>
- Díaz, F., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Revista M*, 24(3), 183–205. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/COVID-19.pdf>
- El Peruano. (2021). *Salud mental: Tres de cada 10 trabajadores presentaron un alto riesgo durante la pandemia*. El Peruano.

- Gobierno Regional Huancavelica. (2022, May 3). *Trastornos de depresión y ansiedad se dispararon durante la pandemia*. Gobierno Regional Huancavelica. <https://www.regionhuancavelica.gob.pe/index.php/servicios/noticias/noticias-mayo-2022/3499-288>
- Goldstein, E. (2022). Carga mundial de los trastornos de salud mental. Evolución pre-pandemia y efectos de la aparición de COVID-19 . *Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile*, 1–21. [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33592/2/BCN\\_\\_Carga\\_mundial\\_de\\_Salud\\_Mental\\_\\_FINAL\\_repos.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33592/2/BCN__Carga_mundial_de_Salud_Mental__FINAL_repos.pdf)
- Huamán, Y., & Balbin, S. (2021). Nivel de ansiedad en adultos atendidos en tiempos COVID-19 en el Hospital Zacarias Correa Valdivia Huancavelica 2021 [Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/a8349fbe-e0cf-4d5f-9ce3-479482cd68c0>
- IETSI EsSalud. (2020). *Forma parte del proyecto de investigación Peruvian Frontline del INS y del IETSI – EsSalud*. EsSalud. <https://ietsi.essalud.gob.pe/ins-y-essalud-lanzan-encuesta-virtual-para-evaluar-la-salud-mental-del-personal-medico/>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Central American Journals Online*, 70, 110–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). El nuevo Coronavirus y la pandemia del COVID-19. *Rev Med Hered.*, 31, 125–131. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n2/1729-214X-rmh-31-02-125.pdf>
- Mesquita, A., Bessa, M., Fernandes, T., Formiga, D., & Medeiros, C. (2021). A Equipe de Saúde no contexto da saúde mental frente às condições da COVID-19. *Research, Society and Development*, 10(14), 1–10. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i14.21861>
- Moadel, A., Christie, A., & Powers, C. (2018). *Manejo del estrés. Efectos del estrés y cómo sobrellevarlos* (1st ed.). Novartis.
- Mosquera, L., Ramírez, C., Lopera, C., Tirado, A., & Cassiani, C. (2021). Síntomas de ansiedad y depresión clínicamente significativos en tiempos de COVID-19 en empleados de una clínica de Medellín, Colombia. *Revista Ciencias Biomédicas*, 11(1), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.32997/rcb-2022-3627>

- Munarriz, J. (2020). *Sala de situación de salud COVID-19. Departamento de Huancavelica*.  
<http://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/2020/SE392020/03.pdf>
- ONU. (2020). *Informe de políticas: La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_COVID\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_COVID_and_mental_health_spanish.pdf)
- Padilla, V. (2022). *Nivel de ansiedad y percepción frente al COVID-19 en trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10921?show=full>
- Palacios, M., Santos, E., Velázquez, M., & León, M. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. *Rev Clin Esp.*, 1, 1–7.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.03.001>
- Pérez, J., & Tarbal, A. (2021). *Una mirada a la salud mental de los adolescentes* (Vol. 1). Faros.
- Placeres, J., Alonso, M., Martínez, J., Olivares, A., López, L., & Sarabia, E. (2021). La COVID-19 y otras pandemias. *Revista Médica Electrónica*, 43(1), 1–14.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242021000102963](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242021000102963)
- Resolución Ministerial N° 180-2020-MINSA. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). *Impacto de la pandemia COVID - 19 en la salud mental de la población y del personal sanitario: Revisión Sistemática* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55343>
- Rodríguez, L. (2022). *Características del nivel de salud mental en los trabajadores hospitalarios durante la pandemia COVID-19 de la provincia de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].  
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20015>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Matos, P. (2020). Comportamientos psicosociales desajustados, como indicadores de salud mental de la población peruana, en el contexto de la presencia del COVID-19. *Revista de La Universidad Ricardo Palma*, 13–40. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3311>

- Solano, L. (2021). *Nivel de ansiedad, depresión y estrés laboral en trabajadores de un Hospital referencial COVID-19, nivel III. Trujillo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89234>
- Torres, V. (2022). *Salud mental e intervención psicológica en periodos de pandemia* [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11649>
- UNICEF. (2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. UNICEF. <https://www.unicef.org/peru/informes/cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-COVID-19>
- Vargas, A., Schreiber, V., Ochoa, E., & López, A. (2020). SARS-CoV-2: una revisión bibliográfica de los temas más relevantes y evolución del conocimiento médico sobre la enfermedad. *Neumol Cir Torax.*, 79(3), 185–196.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/neumo/nt-2020/nt203k.pdf>
- Yang, J. (2022). An Explor An Exploration of CO ation of COVID-19 Impact on Healthcar VID-19 Impact on Healthcare Workers' Mental Health in China . *Dominican University of California*, 48.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33015/dominican.edu/2022.NURS.ST.04>

## **ANEXOS**

### **Anexo 01: Producto 1**

**“Plan de trabajo para sensibilizar mediante la estrategia de promoción de la salud e intervención primaria al Jefe del Centro de salud de Anco y a los coordinadores de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución”**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



## CENTRO DE SALUD ANCO

DE TRABAJO PARA SENSIBILIZAR MEDIANTE LA ES

### PROMOCION DE LA SALUD E INTERVENCIÓN PRIMARIA AL JEFE Y COORDINADORES DE CADA ÁREA PARA GARANTIZAR EL CUIDADO DE SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE ANCO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. INSTITUCIÓN : Centro de Salud de Anco
- 1.2. RESPONSABLES : El investigador
- 1.3. MODALIDAD : Virtual
- 1.4. DIRIGIDO : Director del Centro de Salud de Anco y coordinadores de cada área orgánica
- 1.5. INVESTIGADORES : Olga Quispe Pirca

#### II. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, el cuidado de la salud mental es un elemento fundamental frente a la respuesta general de salud al conflicto del COVID-19. En este sentido, es necesario generar un plan de trabajo para sensibilización mediante la estrategia de promoción de la salud e intervención primaria de los directivos y capacitación de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, sobre la importancia del cuidado de la salud mental, brindando información clara y charlas con el propósito de promover el bienestar de los trabajadores.

#### III. FINALIDAD

Concientizar sobre la importancia de mantener el bienestar de los trabajadores del Centro de Salud de Anco a través del cuidado de la salud mental.

#### IV. OBJETIVO

##### 3.1. Objetivo general

- Promover el autocuidado de la salud mental de los trabajadores del centro de Salud Anco, para la detección precoz de patologías mentales, mediante el fortalecimiento de capacidades y habilidades, que les permita una identificación oportuna y un tratamiento óptimo.

##### 3.2. Objetivos específicos

- Mitigar el impacto de los efectos del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco, reforzando sus habilidades individuales y brindando ayuda a los que padecen de problemas mentales producto de la coyuntura.

- Realizar actividades de prevención, detección, tratamiento y rehabilitación; en el marco de la salud mental de los trabajadores del centro de salud Anco, para una intervención temprana y oportuna de patologías detectadas.
- Establecer procedimientos preventivos y correctivos para la intervención temprana o detección de síntomas de problemas de salud mental en el personal sanitario.

## V. PLAN DE ACCIÓN

El proceso reúne un número aproximado de 8 horas, las cuales se distribuye una hora para cada sesión, que puede ser puesto en práctica de forma continua durante el tiempo establecido. El ritmo de cada sesión se evaluará teniendo en cuenta las necesidades y disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores. Los materiales para cada sesión serán seleccionados por la persona mediadora. Seguidamente, daremos a conocer las sesiones 8 a tratar con el fin de lograr nuestros objetivos:

Objetivo	Temas a Tratar	Descripción de la actividad	Tiempo de duración
Promover el autocuidado y cuidado mutuo de salud mental entre trabajadores del Centro de Salud de Anco, dotándoles de habilidades sociales que les permitan tener relaciones interpersonales satisfactorias y mejorar el clima laboral y familiar.	<i>SESIÓN 01</i> <b>Desarrollo del apoyo mutuo y solidario en el contexto del COVID-19.</b>	El objetivo es conocer sobre la importancia de la salud mental y la solidaridad. Para ello se hará uso de un video (no hay salud sin salud mental -10 consejos para recuperar) específico sobre las distintas realidades entorno a salud mental por el COVID-19 y luego se apertura un diálogo.	1 hora
	<i>SESIÓN 02</i> <b>Reforzamiento de los lazos intersectorial e intergubernamental.</b>	Se refiere a generar una lluvia de ideas “mediante un juego de roles y conocer más de cerca” (el valor del compañerismo) las necesidades de los trabajadores en el ambiente laboral. Se le presentará un material en diapositivas donde se explicará sobre los determinantes físicos y sociales que les gustaría mejorar o implementar dentro de la institución.	1 hora
	<i>SESIÓN 03</i> <b>Desarrollo de la resiliencia y comunicación social tanto personal, familiar y laboral.</b>	Se realizará intervenciones específicas con el fin de reforzar las capacidades y habilidades personales del siguiente tema: ¿Cómo enfrentaron y superaron las situaciones traumáticas vividas tanto en el ámbito familiar	1 hora

		y laboral a lo largo de la pandemia?	
		Se pone en marcha acciones de apoyo a los trabajadores para una mejor organización de sus actividades que les proporcionen bienestar y calidad de vida: sesiones de arte, animación sociocultural (juegos tradicionales el kiwi) y deporte.	1 hora
	<b>SESIÓN 04</b> <b>Difusión del entretenimiento sano y manejo de estrés.</b>		
		El objetivo es que los trabajadores conozcan más acerca de cómo cuidar nuestra salud mental, para lo que se presentará un material didáctico en este caso se hará uso de diapositivas donde se brinda información sobre la telemedicina en salud mental.	1 hora
	<b>SESIÓN 05</b> <b>Conocimiento de cuidados y servicios de salud mental.</b>		
		Se plantea una charla didáctica para soporte emocional (inteligencia emocional Daniel Goleman – resumen animado) y sobre el conocimiento de servicios en casos de emergencia que ofrecen los centros de salud.	1 hora
Difundir Brindar ayuda a los trabajadores del Centro de Salud de Anco con problemas de salud mental, reforzando y difundiendo los servicios de salud mental comunitarios.	<b>SESIÓN 06</b> <b>Conocimiento de servicios de emergencia exclusivos para la salud mental.</b>		
		Se presenta un video (Salud mental y Covid-19) y luego se fomenta un diálogo entre los participantes sobre el respectivo punto de vista de cada uno acerca de cómo se vio afectada su salud mental a causa del COVID-19 y que estrategias de solución empleo.	1 hora
	<b>SESIÓN 07</b> <b>Desarrollo del cuidado de la salud mental víctimas del conflicto del COVID-19</b>		
		Retroalimentación del aprendizaje: actividad con participación de los trabajadores de salud, por un espacio de 5 a 10 minutos, donde manifestaran lo aprendido con ejemplos prácticos y precisos.	1 hora
	<b>SESIÓN 08</b> <b>Reconocimiento activo y cuidado de la salud mental.</b>		

## VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

Teniendo como objetivo mitigar el impacto de los efectos del COVID-19 en la salud mental de los trabajadores, reforzando sus habilidades individuales y brindando ayuda a los que padecen de problemas mentales producto de la coyuntura. Se realizará el programa que se basa en la propuesta de ejecutar un plan de trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud de Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución, basándonos en la siguiente programación.

N°	Descripción de la actividad	Primer año														
		Meses														
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII			
01	Asesoramiento al personal de Salud. Sensibilización al Director, jefes de cada área y personal de trabajo.		X	X												
02	<b>SESIÓN 01</b> Desarrollo del apoyo mutuo y solidario en el contexto del COVID-19.				X											
03	<b>SESIÓN 02</b> Reforzamiento de los lazos intersectorial e intergubernamental.					X										
04	<b>SESIÓN 03</b> Desarrollo de la resiliencia y comunicación social tanto personal, familiar y laboral.						X									
05	<b>SESIÓN 04</b> Difusión del entretenimiento sano y manejo de estrés.							X								
06	<b>SESIÓN 05</b> Conocimiento de cuidados y servicios de salud mental.								X							
07	<b>SESIÓN 06</b> Conocimiento de servicios de emergencia exclusivos para la salud mental.									X						
08	<b>SESIÓN 07</b> Desarrollo del cuidado de la salud mental víctimas del conflicto del COVID-19.										X					
09	<b>SESIÓN 08</b> Reconocimiento activo y cuidado de la salud mental.											X				

## VII. EVALUACIÓN

La evaluación del plan de trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud de Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución será evaluada y monitoreada siguiendo los lineamientos presentados a continuación.

Cód. De Actividad	Descripción de la actividad	Años/ Semestre											
		Primer año				Segundo Año				Tercer año			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>A01</b>	Diseño del plan de trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud de Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución	X	X	X									
<b>A02</b>	Validación del plan de trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud de Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución		X	X									
<b>A03</b>	Aplicación del plan de trabajo para sensibilizar al director del Centro de Salud de Anco y a los jefes de cada área orgánica para garantizar sobre el cuidado de la salud mental de los trabajadores de la institución		X	X									
<b>A04</b>	Evaluación		X	X	X								

## **Anexo 02: Producto 2**

**“Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de su salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral en el centro de salud de Anco”**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CENTRO DE SALUD ANCO



**SI EDUCATIVAS Y TERAPIAS GRUPALES AL PERSONAL**

**CONDUCTAS SALUDABLES PARA EL AUTOCUIDADO DE SU SALUD MENTAL, QUE MEJORE SU ESFERA PSICOLÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CENTRO DE SALUD DE ANCO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.2. INSTITUCIÓN** : Centro de Salud de Anco
- 1.2. RESPONSABLES** : Equipo técnico de salud mental del Centro de Salud Anco  
Jefe de cada área orgánica  
Jefe del área administrativa
- 1.3. MODALIDAD** : Virtual
- 1.4. DIRIGIDO** : Trabajadores de la Institución
- 1.5. INVESTIGADORES** : Olga Quispe Pirca

**II. FINALIDAD**

Este programa se trabajará a través de talleres experimentales, audiovisuales, exposiciones de manera virtual mediante la sensibilización y concientización sobre herramientas para un adecuado autocuidado de la salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud de Anco. Sabemos que informar es prevenir, por lo que, mediante este espacio los trabajadores, puedan hacer práctica de dichas herramientas, buscando la concientización de la importancia de cuidar la salud mental.

**III. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Promover el autocuidado y cuidado mutuo de salud mental entre trabajadores del Centro de Salud de Anco, dotándoles de habilidades sociales que les permitan tener relaciones interpersonales satisfactorias y mejorar el clima laboral.

Criterios de Agrupación para sesiones psicoeducativas y Terapia Grupal (37 trabajadores)

Profesionales Médicos y no Médicos	Personal Técnico	Otros trabajadores
Médico, Odontólogo, Obstetra, Licenciada en Enfermería, Químico Farmacéutico, Biólogo, Psicólogo	Técnico en Enfermería, Técnico en Farmacia, Técnico en laboratorio	Técnico en Contabilidad, Técnico en Computación, personal de Guardianía, personal de Limpieza.

**SESIÓN N° 01:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
<i>Apoyo mutuo y solidario en el contexto del COVID-19.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo, se realizará una dinámica, la cual consiste en que se proyectará distintas frases y de presentación deben mencionar su nombre, edad y dentro de las opciones proyectadas en la frase mencionar cuál de ellas es la que más le identifica y por qué.	Diapositivas Frase "Empatía, solidaridad y apoyo"	15'
	DESARROLLO	Seguidamente se les preguntará a los miembros participantes ¿Qué es la Salud mental? Y a partir de la lluvia de ideas manifestadas se presentará un video específico sobre las distintas realidades entorno a salud mental por el COVID-19 y se apertura el diálogo entre todos. Se compartirá el material con los conceptos básicos de Salud mental.	Diapositivas Video	40'
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación y brindan sus apreciaciones.	Diapositivas	5'

**SESIÓN N° 02:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
<i>Reforzamiento de los lazos en el ámbito laboral.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo. Seguidamente se genera una lluvia de ideas mediante un juego de intercambio de roles y conocer más acerca de las necesidades de los trabajadores en el ambiente laboral.	Diapositivas Juego de Roles	20'
	DESARROLLO	Se le presentará un material en diapositivas donde se explicará sobre los determinantes físicos y sociales que influyen en el cuidado de la salud mental y cual les gustaría mejorar e implementar dentro de la institución.	Diapositivas	25'
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación y brindan su apreciación.	Diapositivas	15'

**SESIÓN N° 03:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
----------	---------	-----------	----------	--------

<i>Resiliencia y comunicación social tanto personal, familiar y laboral.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes, se realizará la presentación del programa y su objetivo. Seguidamente se preguntará sobre la resiliencia.	Diapositivas	5'
	DESARROLLO	Se presenta la sesión y se realizará intervenciones específicas con el fin de reforzar las capacidades y habilidades personales de cómo tuvieron que enfrentar y superar las situaciones traumáticas vividas tanto en el ámbito familiar y laboral a lo largo de la pandemia.	Diapositivas	45'
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación y brindan sus apreciaciones.	Diapositivas	10'

#### **SESIÓN N° 04:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
<i>Entretenimiento sano y manejo de estrés.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo.	Diapositivas	5'
	DESARROLLO	Esta sesión tiene un enfoque de consejería que pondrá en marcha acciones de apoyo a los trabajadores para una mejor organización de sus actividades con el fin de promover bienestar y calidad de vida sin estrés. La sesión se va a dividir en grupos de acuerdo a las actividades que más les guste realizar como arte, animación sociocultural y deporte.	Diapositivas	50'
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación.	Diapositivas	5'

#### **IV. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Brindar ayuda a los trabajadores del Centro de Salud de Anco con problemas de salud mental, reforzando y difundiendo los servicios de salud mental comunitarios.

#### **SESIÓN N° 05:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
----------	---------	-----------	----------	--------

<i>Cuidados y servicios de salud mental.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo, se realizará una dinámica, la cual consiste en preguntar que tanto conocen de la importancia de cuidar la salud mental.	Diapositivas	5'
	DESARROLLO	Seguidamente se les expondrá sobre los cuidados y servicios que los centros de salud están prestos a brindar ayuda, para lo que se presentará un material didáctico en este caso se hablará exclusivamente de la telemedicina en salud mental.	Diapositivas	45'
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación y brindan sus apreciaciones, y en caso de tener consultas es el momento indicado.	Diapositivas	10'

**SESIÓN N° 06:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
<i>Servicios de emergencia exclusivos para la salud mental.</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo.	Diapositivas	5'
	DESARROLLO	Se plantea una charla didáctica para soporte emocional y sobre el conocimiento de servicios en casos de emergencia que ofrecen los centros de salud. Al finalizar se apertura una prueba acerca de lo aprendido ese día y la sesión anterior.	Diapositivas Test	50'
	CIERRE	Para finalizar la sesión brindan una apreciación de la sesión.	Diapositivas	5'

**SESIÓN N° 07:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
<i>Cuidado de la salud mental víctimas del COVID-19</i>	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo.	Diapositivas	5'
	DESARROLLO	Se presenta un video y luego se fomenta un diálogo entre los participantes sobre el respectivo punto de vista de cada uno acerca de cómo se vio afectada su salud mental a causa del COVID-19 y que estrategias de solución empleo. Esta	Diapositivas Video	40'

		sesión será una terapia grupal con el fin de conocer las conductas saludables de los participantes.		
	CIERRE	Para finalizar la sesión damos una retroalimentación y un breve resumen mediante un Flyer de Salud Mental.	Diapositivas Flyer	15'

**SESIÓN N° 08:**

TEMÁTICA	PROCESO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reconocimiento activo y cuidado de la salud mental.	INICIO	Se dará la bienvenida a cada uno de los participantes se realizará la presentación del programa y su objetivo.	Diapositivas	15'
	DESARROLLO	Seguidamente haremos una terapia grupal con el objetivo de identificar a los trabajadores con problemas de salud mental de cualquier tipo y tomar ciertas medidas para el cuidado de su salud. Para lo cual se fomenta un diálogo activo de lo aprendido las 8 sesiones entre los trabajadores participantes	Diapositivas	40'
	CIERRE	Para finalizar la sesión procedemos a agradecer y despedirnos de los participantes por ser nuestra última sesión.	Diapositivas	5'

Efectos y resultados de sesiones psico educativas y terapias grupales mediante tamizaje con el cuestionario SQR (Pre test y pos test).

Trabajadores	Inicio	Transcurso	Final
Sujeto 1	con afecciones	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 2	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 3	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Con Afección
Sujeto 4	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 5	sin afecciones	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 6	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 7	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 8	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 9	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 10	Con trastornos afectivos	Sin afecciones	Sin trastornos mentales
Sujeto 11	Con trastornos afectivos	Con afecciones	Sin trastornos mentales

**Anexo 03: Producto 3**

**“Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado,  
para diagnóstico precoz de trastornos mentales del personal sanitario del  
centro de salud de Anco y su oportuno tratamiento”**

**CUESTIONARIO DE AUTOREPORTE DE SÍNTOMAS PSIQUIÁTRICOS (SRQ) ABREVIADO**  
**PARA EL TAMIZAJE DE PROBLEMAS DE SALUD MENTAL**

El siguiente cuestionario SQR es adaptado para detectar problemas psicosomáticos en los profesionales de la salud.

**NOMBRE:**.....

**FECHA:**.....

**SEXO:** MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

**EDAD:**  
.....

**Instrucciones:**

Indicar el grado experimentado en el último mes conforme indica el semáforo a continuación

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

ITÉM	PREGUNTA	RESPUESTA					
		1	2	3	4	5	6
1.	¿Presenta dolores de cabeza repentinos?	1	2	3	4	5	6
2.	¿Tiene imposibilidad de conciliar el sueño?	1	2	3	4	5	6
3.	¿Presenta indigestiones o molestias gastrointestinales?	1	2	3	4	5	6
4.	¿Tiene tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual?	1	2	3	4	5	6
5.	¿Tiene disminución del interés sexual?	1	2	3	4	5	6
6.	¿Por momentos tiene la respiración entrecortada o sensación de ahogo?	1	2	3	4	5	6
7.	¿Presenta disminución del apetito?	1	2	3	4	5	6
8.	¿Siente tensión o nervios?	1	2	3	4	5	6
9.	¿Presenta temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)?	1	2	3	4	5	6
10.	¿Se te hace difícil pensar con claridad cuando estás preocupada?	1	2	3	4	5	6
11.	¿Tiene sentimientos de tristeza?	1	2	3	4	5	6
12.	¿Usted llora con frecuencia?	1	2	3	4	5	6
13.	¿Le cuesta disfrutar de sus actividades diarias?	1	2	3	4	5	6
14.	¿Suele perder el interés en las cosas que realiza?	1	2	3	4	5	6
15.	¿Se siente cansado(a), agotado(a) con frecuencia?	1	2	3	4	5	6
16.	¿Se le ha pasado por la mente alguna vez acabar con su vida?	1	2	3	4	5	6
17.	¿Ha sentido usted que uno o varias personas han tratado de hacerle daño?	1	2	3	4	5	6
18.	¿Se siente cansado todo el tiempo?	1	2	3	4	5	6
19.	¿Sufre de temblor de manos?	1	2	3	4	5	6

20.	¿Padece de mala digestión?	1	2	3	4	5	6
21.	¿Es incapaz de desempeñar un papel útil en su vida?	1	2	3	4	5	6
22.	¿Tiene dificultad para tomar decisiones?	1	2	3	4	5	6

### DETERMINACIÓN DE LA PUNTUACIÓN:

Se suma las respuestas de las preguntas y el resultado se ubica conforme la siguiente tabla

Sin afección [22-43]	No hay evidencia de alguna afección que afecte a la salud mental
Sin afección [43-66]	El sujeto se encuentra en una fase de alarma, se debe identificar los factores que inciden en su salud mental para implementar actividades de prevención
Afección leve [66-87]	Se deben implementar acciones para identificar los factores que afectan la salud mental del sujeto, pues, si la afección se prolonga puede afectar el equilibrio de la ámbito laboral y personal
Afección media [88-110]	Esta es la fase donde se produce un agotamiento de los recursos fisiológicos, estás agotado física y mentalmente. Esto puede tener consecuencias más graves para su salud.
Afección alta [110-131]	
Afección grave [132]	

## **Escala de Hamilton para la Depresión ( HDRS )**

Escala de Hamilton para la Depresión (HDRS) también denominada versión americana por haber sido recomendada por el Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos (Bech, 1996), el cual ha sido adaptada al castellano y validada por Ramos Brieva y Cordero (1986, 1988), y presenta una validez concurrente de 0,8 y de contenido con un promedio de frecuencia del 62% además de una fiabilidad del 0,7. (Alfa de Cronbach 0,76 a 0,92). Esta versión consta de 17 ítems que evalúan el perfil sintomatológico y la gravedad del cuadro depresivo en los últimos 15 días, en el que se clasifica no deprimido una puntuación de 0 – 7, depresión ligera/menor una puntuación de 8 – 13, depresión moderada una puntuación de 14 – 18, depresión severa una puntuación 19 – 22 y depresión muy severa en aquellos que obtenían una puntuación mayor de 23

### **Escala de Hamilton**

Instrucciones:

A continuación, se le presenta 17 preguntas, que deberá responder marcando con un aspa (X) en el número (sólo una respuesta) donde indique la respuesta que más se acerca a su modo de pensar durante los últimos 15 días.

Edad: sexo:

Estado civil:

Procedencia:

Grado de instrucción



### ESCALA DE HAMILTON - Hamilton Depression Rating Scale (HDRS)

**M.J. Purriños**

*Servizo de Epidemioloxía. Dirección Xeral de Saúde Pública. Servizo Galego de Saúde*

- La depresión es una de las enfermedades más frecuentes de la población general y su presentación es cada vez mayor entre los pacientes crónicos atendidos en las consultas de Medicina Interna, habitualmente "disfrazada" como otra patología. De la misma forma que su diagnóstico no siempre es fácil, establecer si un paciente ha mejorado y cuánto, puede ser muy complicado. Las escalas de valoración permiten evaluar ambos hechos.
- La escala de valoración de Hamilton para la evaluación de la depresión (Hamilton depression rating scale (HDRS)) es una escala, heteroaplicada, diseñada para ser utilizada en pacientes diagnosticados previamente de depresión, con el objetivo de evaluar cuantitativamente la gravedad de los síntomas y valorar los cambios del paciente deprimido. Se valora de acuerdo con la información obtenida en la entrevista clínica y acepta información complementaria de otras fuentes secundarias.
- Si bien su versión original constaba de 21 ítems[1], posteriormente se realizó una versión reducida con 17 ítems [2], que es la recomendada por el Instituto Nacional de Salud Mental de los Estados Unidos. La validación de la versión castellana de esta escala se realizó en 1986 por Ramos-Brieva [3]. Diferentes evaluaciones han permitido comprobar la validez discriminante, la fiabilidad y la sensibilidad al cambio, tanto en poblaciones hospitalizadas[3, 4] como ambulatorios[5].
- Cada cuestión tiene entre tres y cinco posibles respuestas, con una puntuación de 0-2 ó de 0-4 respectivamente. La puntuación total va de 0 a 52. Pueden usarse diferentes puntos de corte a la hora de clasificar el cuadro depresivo. La Guía de Práctica Clínica elaborada por el NICE [6], guía con una alta calidad global en su elaboración y una puntuación de "muy recomendada" según el instrumento AGREE, recomienda emplear los siguientes puntos de corte:
  - No deprimido: 0-7
  - Depresión ligera/menor: 8-13
  - Depresión moderada: 14-18
  - Depresión severa: 19-22
  - Depresión muy severa: >23
- Para la evaluación de la respuesta al tratamiento se ha definido como respuesta una disminución mayor o igual del 50% de la puntuación inicial de la escala, respuesta parcial como una disminución entre el 25-49% y una no respuesta como una reducción de menos del 25% [7]. La remisión se ha considerado con una puntuación menor o igual a 7, aunque hay resultados que apoyan que este punto de corte debería de tener un valor más bajo [8].

<b>Humor depresivo (tristeza, desesperanza, desamparo, sentimiento de inutilidad)</b>	
- Ausente	0
- Estas sensaciones las expresa solamente si le preguntan como se siente	1
- Estas sensaciones las relata espontáneamente	2
- Sensaciones no comunicadas verbalmente (expresión facial, postura, voz, tendencia al llanto)	3
- Manifiesta estas sensaciones en su comunicación verbal y no verbal en forma espontánea	4



## ESCALA DE HAMILTON - Hamilton Depression Rating Scale (HDRS)

<p style="text-align: center;"><b>Sentimientos de culpa</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausente</li><li>- Se culpa a sí mismo, cree haber decepcionado a la gente</li><li>- Tiene ideas de culpabilidad o medita sobre errores pasados o malas acciones</li><li>- Siente que la enfermedad actual es un castigo</li><li>- Oye voces acusatorias o de denuncia y/o experimenta alucinaciones visuales de amenaza</li></ul>	<p>0 1 2 3 4</p>
<p style="text-align: center;"><b>Suicidio</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausente</li><li>- Le parece que la vida no vale la pena ser vivida</li><li>- Desearía estar muerto o tiene pensamientos sobre la posibilidad de morirse</li><li>- Ideas de suicidio o amenazas</li><li>- Intentos de suicidio (cualquier intento serio)</li></ul>	<p>0 1 2 3 4</p>
<p style="text-align: center;"><b>Insomnio precoz</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No tiene dificultad</li><li>- Dificultad ocasional para dormir, por ej. más de media hora el conciliar el sueño</li><li>- Dificultad para dormir cada noche</li></ul>	<p>0 1 2</p>
<p style="text-align: center;"><b>Insomnio intermedio</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No hay dificultad</li><li>- Esta desvelado e inquieto o se despierta varias veces durante la noche</li><li>- Esta despierto durante la noche, cualquier ocasión de levantarse de la cama se clasifica en 2 (excepto por motivos de evacuar)</li></ul>	<p>0 1 2</p>
<p style="text-align: center;"><b>Insomnio tardío</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No hay dificultad</li><li>- Se despierta a primeras horas de la madrugada, pero se vuelve a dormir</li><li>- No puede volver a dormirse si se levanta de la cama</li></ul>	<p>0 1 2</p>
<p style="text-align: center;"><b>Trabajo y actividades</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- No hay dificultad</li><li>- Ideas y sentimientos de incapacidad, fatiga o debilidad (trabajos, pasatiempos)</li><li>- Pérdida de interés en su actividad (disminución de la atención, indecisión y vacilación)</li><li>- Disminución del tiempo actual dedicado a actividades o disminución de la productividad</li><li>- Dejó de trabajar por la presente enfermedad. Solo se compromete en las pequeñas tareas, o no puede realizar estas sin ayuda.</li></ul>	<p>0 1 2 3 4</p>
<p style="text-align: center;"><b>Inhibición psicomotora (lentitud de pensamiento y lenguaje, facultad de concentración disminuida, disminución de la actividad motora)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Palabra y pensamiento normales</li><li>- Ligero retraso en el habla</li><li>- Evidente retraso en el habla</li><li>- Dificultad para expresarse</li><li>- Incapacidad para expresarse</li></ul>	<p>0 1 2 3 4</p>
<p style="text-align: center;"><b>Agitación psicomotora</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ninguna</li><li>- Juega con sus dedos</li><li>- Juega con sus manos, cabello, etc.</li><li>- No puede quedarse quieto ni permanecer sentado</li><li>- Retuerce las manos, se muerde las uñas, se tira de los cabellos, se muerde los labios</li></ul>	<p>0 1 2 3 4</p>



## ESCALA DE HAMILTON - Hamilton Depression Rating Scale (HDRS)

<b>Ansiedad psíquica</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- No hay dificultad</li><li>- Tensión subjetiva e irritabilidad</li><li>- Preocupación por pequeñas cosas</li><li>- Actitud aprensiva en la expresión o en el habla</li><li>- Expresa sus temores sin que le pregunten</li></ul>	0 1 2 3 4
<b>Ansiedad somática (signos físicos de ansiedad: gastrointestinales: sequedad de boca, diarrea, eructos, indigestión, etc; cardiovasculares: palpitaciones, cefaleas; respiratorios: hiperventilación, suspiros; frecuencia de micción incrementada; transpiración)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausente</li><li>- Ligera</li><li>- Moderada</li><li>- Severa</li><li>- Incapacitante</li></ul>	0 1 2 3 4
<b>Síntomas somáticos gastrointestinales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ninguno</li><li>- Pérdida del apetito pero come sin necesidad de que lo estimulen. Sensación de pesadez en el abdomen</li><li>- Dificultad en comer si no se le insiste. Solicita laxantes o medicación intestinal para sus síntomas gastrointestinales</li></ul>	0 1 2 3 4
<b>Síntomas somáticos generales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ninguno</li><li>- Pesadez en las extremidades, espalda o cabeza. Dorsalgias. Cefaleas, algias musculares. Pérdida de energía y fatigabilidad. Cualquier síntoma bien definido se clasifica en 2</li></ul>	0 1 2
<b>Síntomas genitales (tales como: disminución de la libido y trastornos menstruales)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausente</li><li>- Débil</li><li>- Grave</li></ul>	0 1 2
<b>Hipocondría</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ausente</li><li>- Preocupado de sí mismo (corporalmente)</li><li>- Preocupado por su salud</li><li>- Se lamenta constantemente, solicita ayuda</li></ul>	0 1 2 3
<b>Pérdida de peso</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pérdida de peso inferior a 500 gr. en una semana</li><li>- Pérdida de más de 500 gr. en una semana</li><li>- Pérdida de más de 1 Kg. en una semana</li></ul>	0 1 2
<b>Introspección (insight)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se da cuenta que está deprimido y enfermo</li><li>- Se da cuenta de su enfermedad pero atribuye la causa a la mala alimentación, clima, exceso de trabajo, virus, necesidad de descanso, etc.</li><li>- No se da cuenta que está enfermo</li></ul>	0 1 2 3

### **Inventario de Beck**

Escala de Beck para la Ansiedad (BAI) que es un inventario auto aplicado, que valora los síntomas somáticos de ansiedad, tiene buena correlación con otras medidas de ansiedad en distintos tipos de poblaciones, posee un alfa de Cronbach de 0,9. La correlación de los ítems con la puntuación total oscila entre 0,3 y 0,7. La fiabilidad del test tras una semana es de 0,6 a 0,9 y tras 7 semanas de 0,6. Consta de 21 preguntas, con ítem de 0 a 3, correspondiendo la puntuación 0 a "en absoluto", 1 a "levemente, no me molesta mucho", 2 a "moderadamente, fue muy desagradable, pero podía soportarlo" y la Puntuación 3 a "severamente, casi no podía soportarlo". Los puntos de corte se clasifican en ansiedad muy baja con una puntuación 0 – 21, ansiedad moderada con una puntuación 22 – 35 y ansiedad severa con una puntuación mayor a 36. La puntuación total es la suma de las de todos los ítems. Los síntomas hacen referencia a la última semana y al momento actual

### Inventario de Beck

instrucciones:

A continuación se le presenta 21 comportamientos u sentimientos, que deberá responder marcando con un aspa (X) en el casillero (sólo una respuesta) donde indique la respuesta que más se acerca a su modo de pensar durante los últimos 7 días.

	No	Leve	Moderado	Bastante
1. Torpe o entumecido				
2. Acalorado				
3. Con temblor en las piernas				
4. Incapaz de relajarse				
5. Con temor a que ocurra lo peor				
6. Mareado o que se le va la cabeza				
7. Con latidos del corazón, fuertes y acelerados				
8. Inestable				

10. Nervioso				
11. Con sensación de bloqueo				
12. Con temblores en las manos				
13. Inquieto, inseguro				
14. Con miedo a perder el control				
15. Con sensación de ahogo				
16. Con temor a morir				
17. Con miedo				
18. Con problemas digestivos				
19. Con desvanecimientos				
20. Con rubor facial				

---

21. Con sudores, fríos o calientes				
------------------------------------	--	--	--	--

#### Anexo 04: Producto 4

**“Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta**

**manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud”**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**CENTRO DE SALUD ANCO**



**PI O EN FORTALECIMIENTO Y ORGANIZACIÓN EN ASPI**

**DE GESTIÓN INSTITUCIONAL, QUE MEJORE LA VIABILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN PARA AFRONTAR LAS ACTIVIDADES DE PRESTACIÓN EN TIEMPOS DE COVID-19.**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.3. INSTITUCIÓN** : Centro de Salud de Anco  
**1.2. RESPONSABLES** : Director del Centro de Salud de Anco  
**1.3. MODALIDAD** : Presencial  
**1.4. DIRIGIDO** : Personal de Salud  
**1.5. INVESTIGADORES** : Olga Quispe Pirca

**II. INTRODUCCIÓN**

Hoy por hoy la crisis sanitaria no solo pone en riesgo la salud física de las personas sino también la salud mental. Por lo que una de las prioridades de las entidades es velar por la salud y bienestar mental de cada uno de sus trabajadores. Hace unos años atrás la Organización Mundial de la Salud, advierte que estas enfermedades de salud mental son problemas recurrentes de gran impacto que puede afectar no solo al empleador sino también a la productividad. Incluso mucho antes de la pandemia alrededor de 300 millones de personas en el mundo fueron diagnosticadas con depresión que es la principal causa de minusvalía a nivel mundial, por lo que es de vital importancia conocer los aspectos básicos de gestión en las instituciones para fortalecer y generar mayor viabilidad con el propósito que el personal de salud alivie la probabilidad de padecer de algún trastorno psicológico.

**III. SALUD MENTAL Y TRABAJO**

Durante mucho tiempo la salud mental ha sido un tabú, actualmente los diferentes acontecimientos han hecho que le prestemos mayor importancia ya que las consecuencias que conlleva en el ámbito laboral realmente pueden ser alarmantes.

1. Ausencia de compromiso en el trabajo.
2. Pérdida de productividad.
3. Efectos en la salud física.
4. Problemas de comunicación.
5. Mala toma de decisiones.

**IV. FINALIDAD**

Aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud, mediante la mejora de la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19.

## V. OBJETIVO

### 3.1. Objetivo general

- Fortalecer los aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la entidad para afrontar las actividades de los trabajadores en tiempos de COVID-19.

### 3.2. Objetivos específicos

- Mejorar la viabilidad de las actividades de los trabajadores de la entidad frente a su salud mental en tiempos de COVID-19.
- Identificar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.

## VI. ESTRATEGIAS FRENTE A LA CRISIS

**6.1. Objetivo:** Mejorar la viabilidad de las actividades de los trabajadores de la entidad frente a su salud mental en tiempos de COVID-19.

### 6.1.1. Estrategias primarias:

MEDIDAS	DESARROLLO
A. Gestión de carga de trabajo	Realizar un reparto equitativo de las labores entre los empleados, mediante un libro de anotaciones donde se explique claramente las actividades individuales de cada empleado.
B. Mejora en la comunicación	Establecer espacios de retroalimentación cuidando la transparencia para reducir o evitar la ansiedad e inseguridad que puedan tener los empleados y generar una comunicación con total confianza.
C. Entorno físico de trabajo adecuado	Brindar un entorno agradable, limpio, cómodo y equipado. Que brinde al trabajador confortabilidad para que se sienta libre de cualquier tensión e incomodidad.
D. Evaluaciones de desempeño	Servirá para conocer si se cumplen los objetivos de productividad y a la vez aspectos que están relacionados con la salud mental en el trabajo.
E. Actividades de trabajo en equipo	Las relaciones entre compañeros de trabajo son determinantes en la salud mental ya que conectas y creas vínculos afectivos y va a ser una causa directa del bienestar emocional de los empleados.
F. Promover la conciliación	Es importante manejar horarios flexibles ya que ayuda a la mejora de la salud mental de los trabajadores ya que puede tener un balance de su vida personal y laboral.

### 6.1.2. Estrategias secundarias:

MEDIDAS	DESARROLLO
A. Concienciación de trabajadores	Es fundamental que nos dejemos de tabús y concienticemos de forma libre sobre la importancia de la salud mental en el trabajo. Así la entidad será un ambiente libre de estigmas donde se puede tener una comunicación segura.
B. Formación de los trabajadores	Brindar capacitación a los empleados frente a diversas problemáticas y conflictos con la finalidad de que estén preparados y puedan superarlos sin generar cuadros de estrés.
C. Crear un plan de cobertura de salud mental	Invertir en la salud mental es fundamental ya que ayuda a la productividad de una entidad.

### 6.1.3. Estrategias terciarias:

MEDIDAS	DESARROLLO
A. Exclusivo para personas que hayan estado de baja	Si alguno de los empleados estuvo en tratamiento por problemas de salud mental se les brinda el apoyo necesario para reingresar al ambiente laboral de forma segura cuando lo crean oportuno, sin poner en riesgo su salud.

**6.2. Objetivo:** Identificar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud.

N°	PROBLEMA	CAUSAS	ACCIONES PARA EVITAR
1.	El síndrome postvacacional	Estrés Ansiedad Falta de concentración Apatía o irritabilidad	Brindar un horario progresivo Variabilidad al iniciar el trabajo Retroalimentar los objetivos del mes Asesorar sobre hábitos saludables
2.	Estrés laboral	Irritabilidad Menos productivos Mayor frustración Absentismo laboral	Momentos de recreación Promover hábitos saludables
3.	El "burnout"	Agotamiento mental y físico Desmotivación Actitud cínica Insatisfacción en el trabajo Frustración Sentimiento de fracaso	Horarios de descanso Establecer límites ante el exceso de tareas Establecer periodos de tiempo para la realización de las actividades Buen ambiente de trabajo
4.	Síndrome de Impostor	Baja autoestima Perfeccionismo Actitud individualista Inseguridad Poseen emociones negativas	Aceptar los errores Evitar las comparaciones Elaborar críticas constructivas

5.	Tecnoestrés	Malestar Ansiedad Sobrecarga de trabajo	Optimizar la comunicación Programas de capacitación
6.	Problemas psicológicos derivados de la pandemia	Temor a contraer alguna enfermedad Incertidumbre Miedo Motivación baja Tristeza	Establecer momentos de descanso Mejorar la comunicación
7.	Problemas psicológicos derivados de conflictos laborales	Desmotivación Ansiedad Inquietud Falta de confianza	Analizar el clima laboral Ejecutar dinámicas en equipo

## VII. MONITOREO

Para la ejecución del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de COVID-19. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos en el personal de salud será evaluada y monitoreada siguiendo los lineamientos presentados a continuación.

Cód. De Actividad	Descripción de la actividad	Años/ Semestre										
		Segundo Año				Tercer año						
		I	II	III	IV	I	II	III	IV			
<b>C01</b>	Diseño del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización en tiempos de COVID-19		X	X								
<b>C02</b>	Validación del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización en tiempos de COVID-19			X	X	X						
<b>C03</b>	Aplicación del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización en tiempos de COVID-19				X	X	X	X				
<b>C04</b>	Evaluación						X	X	X			

### **Anexo 05: Producto 5**

**“Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental implementado en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución”**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CENTRO DE SALUD ANCO

**: IMPLEMENTACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO**



## **MENTAL EN EL CENTRO DE SALUD DE ANCO**

### **I. GENERALIDADES**

En el marco actual del COVID-19 se exige al gerente de las Instituciones Prestadoras de servicios de Salud (IPRESS), que tengan una atención especial a las necesidades de salud mental que pueden surgir por parte del personal de salud, ya que es fundamental que se encuentren en un estado óptimo tanto físico y mental para el cuidado de los pacientes. La Organización Mundial de la Salud (OMS) brinda una serie de pautas sobre la salud mental durante el periodo de confinamiento. Por lo que a continuación se estandariza una Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores de esta institución.

### **II. DESARROLLO**

La presente guía va direccionado a los gerentes de las Instituciones Prestadoras de servicios de Salud, para el Cuidado necesario de la Salud Mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco teniendo en cuenta al contexto del COVID-19, ya que ellos son los encargados de supervisar y monitorear las siguientes acciones.

#### **2.1. Desarrollo del Plan**

- Constitución Recursos Humanos
- Entrevista con jefaturas y coordinadores
- Diagnóstico Situacional

#### **2.2. Implementación**

- Infraestructura
- Personal objetivo Recursos Humanos
- Materiales

### **III. REQUERIMIENTOS BÁSICOS POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA IPRESS**

- Denominar al Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud (EDAPS).
  - o El equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud son los responsables de implementar y gestionar el Plan de Cuidado de la Salud Mental de los trabajadores de Salud en el contexto de COVID-19.
  
- Aprobar el plan de implementación, elaborado por el EDAPS.
  - o Los EDAPS son un equipo de profesionales de salud que se encargará de difundir las medidas de cuidado y autocuidado de la salud mental-
  - o Son responsables de brindar motivación en tiempo de crisis acompañados de asesoría psicológica.
  
- En caso de que los profesionales de Salud no cumplan con los requisitos mencionados para la formación del EDAPS, este vendría hacer conformado por miembros de la coordinación.
  - o Tendrán toda la responsabilidad desde la elaboración, aprobación y ejecución del plan.
  - o Los IPRESS estarán acompañando y velando en todo el proceso.
  
- Proporcionar las condiciones óptimas de trabajo al personal de salud, con el fin de facilitar el cuidado de la salud mental.
  - o Infraestructura: Debe contar con espacios aptos para relajación y un entretenimiento saludable, las instalaciones deben de ser adecuadas y distribuidas por áreas específicas (alimentación, servicios higiénicos, etc.), además es importante que cuente con espacios para realizar actividades deportivas.
  - o Instrumentos y materiales: El personal debe contar con sus equipos de protección personal (EPP), a su vez deben realizar cuestionarios SQR o de Burnout que detecta si sufre se ansiedad, depresión o agotamiento; respectivamente.

- Asegurar que los trabajadores que se encargan de atender a pacientes con afecciones del COVID-19, tengan una adecuada asistencia sanitaria y beneficios de descanso.

#### IV. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

##### 4.1. Cuidado de la salud mental de los trabajadores

***Objetivo: Dar a conocer los pasos necesarios para el cuidado del personal.***

- Brindar garantía de los derechos
- Optimizar las necesidades básicas en el ámbito laboral
  - Infraestructura
  - Equipo de bioseguridad
  - Alimentación saludable
  - Pautas activas
  - Horarios de descanso
  - Variabilidad en tareas de alto y bajo estrés.
  - Mejor organización de actividades
  - Cumplimiento de las horas de labor
  - Accesibilidad a recursos de cuidado de la salud
  - Accesibilidad a recursos de cuidado de la salud de las familias del personal de salud
- Detección específica de riesgos psicosociales Estrategias para prevenir el riesgo de problemas de salud mental en el personal de salud
  - Sesiones grupales de terapia emocional
  - Sesiones de capacitación en temas de bioseguridad y salud mental
  - Aplicación de cartillas informativas
  - Difusión de material informativo con el fin de promover actividades de distracción sanas para la salud
  - Incentivar el compañerismo

- Poseer acceso a todo el personal de salud
- Información de líneas de ayuda
- Proponer un espacio exclusivo para retroalimentación y quejas.

#### 4.2. Autocuidado de los trabajadores del área de Salud

***Objetivo: Describir los pasos para el autocuidado del personal***

- La base de los cuidados de la salud es el autocuidado.
- Cuando hablamos de autocuidado, incluye salud y control de posibles enfermedades, además medicación responsable.
- Algunos aspectos fundamentales a considerar son la alimentación saludable, adecuadas horas de descanso, ejercicio.
- La comunicación asertiva es un componente fundamental para la salud mental.
- Es primordial que el personal del área de salud, tenga un autocuidado estable, ya que de no ser así no podría brindar ayuda a los pacientes.
- El EDAPS se encarga de difundir la información sobre las medidas correctas de cuidado personal.

#### 4.3. Identificación de problemas de salud mental en los trabajadores de Salud

***Objetivo: Mencionar los pasos para localizar los problemas de salud mental en los trabajadores de salud.***

- Las mujeres y el personal de Salud se encuentran dentro de los grupos con mayor riesgo de padecer enfermedades de salud mental tras la pandemia del COVID-19.
- DIRESA, GERESA, DIRIS, hacen uso de los EDAPS para estar alertas ante algún posible caso de enfermedades de salud mental.
- El personal de salud se encarga de acceder al descarte de salud mental

- Jefatura o dirección de la IPRESS. Dispone de los medios de identificación de problemas de salud mental.
- Fichas de tamizaje. Útiles para la identificación de los problemas mentales en trabajadores del centro de salud.
- En caso de resultar positivo o tenga signos es necesario localizar las evidencias del trastorno mental.

**Anexo 06: Producto 6**

**“Guías de trabajo en salud mental implementados, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente”**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

CENTRO DE SALUD ANCO



**G** JO EN SALUD MENTAL IMPLEMENTADOS, A FIN

## EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DEL CENTRO DE SALUD DE ANCO Y LOGRAR UN DESEMPEÑO LABORAL EFICIENTE

### I. Introducción

La pandemia por el virus del COVID-19 ha afectado a una gran cantidad de personas tanto física como mentalmente. Y el personal que estuvo a cargo de la atención de estos sujetos, estuvo expuesto a diversos factores como cansancio por arduas horas de trabajo, temor a contagiarse y diversos factores que pueden producir niveles altos de estrés.

La situación vivida ha generado sentimientos que han afectado la salud mental tanto de las personas como del personal de salud, lo cual han perjudicado en su desempeño a la hora de prestar ayuda o brindar atención a los pacientes. Por este motivo, es importante cuidar la salud mental del personal de salud y más aún por todo lo acontecido.

La presente Guía de Trabajo, tiene como objetivo analizar las causas de la pandemia en torno a la salud mental de los trabajadores, enfocados desde la organización a fin de mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente en sus actividades.

### II. Generalidades

#### 2.1. Objetivo

- Establecer recomendaciones para preparar y manejar al personal a fin de mejorar el cuidado de la salud mental y lograr un desempeño laboral eficiente del trabajador del centro de salud de Anco.

#### 2.2. Población

- Trabajadores del Centro de Salud de Anco.

#### 2.3. Usuarios

- Dichas recomendaciones van direccionadas a los gerentes de los centros de Salud y al equipo que guiará el proceso psicosocial para los trabajadores de salud.

#### **2.4. Ámbito**

- La presente guía es de uso y aplicación para el IPRESS del Centro de Salud de Anco.

### **III. Consideraciones Generales**

#### **3.1. Definición**

- **Personal de salud.**  
Son los profesionales de salud, que brindan asistencia en el cuidado de salud de otras personas, esto engloba a todos los trabajadores de diversos niveles que laboran dentro de centro de salud.
- **Salud Mental.**  
Es el resultado de la relación entre nuestro entorno y el desarrollo de nuestras capacidades humanas que tenemos tanto individual y de forma colectiva.
- **Cuidado de salud mental.**  
Es el conjunto de acciones que permiten crear condiciones aptas para la preservación de la salud mental.
- **Autocuidado.**  
Es la capacidad que poseen las personas para prevenir y mantener una buena salud mental sin la ayuda del personal de salud.
- **Problemas de salud mental.**  
Este tipo de problemas se dividen en psicosocial, que genera una alteración en las interrelaciones; y el trastorno mental y de comportamiento que ya viene haciendo una condición mórbida.
- **Pandemia de COVID-19.**  
La OMS lo denominó pandemia global, fue causada por la enfermedad del coronavirus a fines del 2019.
- **Estrés laboral.**

Consecuencia de un desbalance en el ámbito laboral, lo cual genera afecciones tanto en la salud física como mental.

○ **Riesgo psicosocial.**

Son aquellos problemas que surgen por la exposición a diferentes actividades que generan un miedo o temor real lo cual provoca estrés y posible aparición de otras enfermedades.

○ **Crisis.**

Estado conocido por la alteración del estado emocional por consecuencia de una escena inesperada.

○ **EDAPS.**

Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de la Salud.

#### **IV. Medidas de prevención primarias**

Tienen por finalidad aminorar los factores de riesgo y mejorar el cuidado de la salud mental del trabajador del Centro de salud de Anco y lograr un desempeño laboral eficiente.

##### **4.1. Medidas para equilibrar la carga de trabajo**

Los trabajadores deben asumir una carga de trabajo proporcional al tiempo que se les brindará para la realización, en este contexto muchas organizaciones por buscar un aumento de productividad sobrecargan a sus empleados de actividades y muchas veces los resultados no son buenos. Algunas medidas ante esta situación son:

a. Rotación de puestos de trabajo.

Consiste en intercambiar periódicamente las actividades entre los trabajadores, esto hará que se elimine la monotonía laboral.

b. Remodelación y enriquecimiento de tareas.

Brindar variedad en las actividades o labores con el fin de que el trabajador no sienta que es rutinario, además esto ayudará a evitar la fatiga.

c. Tiempo descanso.

Esto es un factor determinante de poder padecer problemas de estrés y fatiga en el trabajo. Por lo que se debería de realizar

rotaciones cortas cada dos o tres días ya que esto beneficiará al personal de salud y traerá cambios productivos a la organización.

#### **4.2. Medidas de control y autonomía**

a. Autonomía en la realización de tareas.

La automatización de los trabajadores brinda efectos positivos ya que libera de revisiones pesadas y monótonas, lo beneficioso es que se conoce el nivel de participación y toma de decisión que poseen los trabajadores.

b. Mejora de la distribución del tiempo.

Incluir medidas acordes al sistema que brinden flexibilidad laboral en cuanto a la entrada y salida del trabajo, uno de ellos podría ser los convenios colectivos donde todos los trabajadores estén de acuerdo.

c. Mejorar el lugar de trabajo

A causa del COVID-19, el teletrabajo o trabajo a distancia se ha puesto de moda lo cual es una opción muy buena para los trabajadores, de acuerdo en el área que se desempeñan; es importante resaltar que se tendrá un control de las horas de trabajo.

#### **4.3. Medidas de apoyo para los trabajadores**

Su finalidad es brindar sugerencias para fortalecer el apoyo que los trabajadores reciben ante cualquier dificultad.

a. Medidas para la comunicación e información.

Es importante que la comunicación con los trabajadores sea de forma directa y de fácil acceso con el fin de que todos estén informados de las diversas cuestiones que surgen en el ámbito laboral.

El uso de tableros de anuncios es lo más común, aunque a través de los años el uso de las redes sociales se ha intensificado, entonces ambas herramientas se podrían complementar dependiendo de las circunstancias.

b. Medidas para la participación activa.

Las reuniones de trabajo promueven la participación de todos los trabajadores, generando lluvia de ideas y acelerando la toma de decisiones; es una herramienta muy buena pero su duración debe ser prudente.

- c. Medida ante sucesos de violencia interna o de terceros.  
Brindar apoyo mediante contratación de servicios de vigilancia externa, a su vez evitar que los trabajadores realicen actividades individuales, promover la formación de grupos de autoprotección de los trabajadores.

#### **4.4. Medidas para la mejora de relaciones**

Su propósito es evitar conflictos y momentos de violencia ya sea física o verbal entre trabajadores.

- a. Códigos de ética y conducta.  
Es un escrito donde se plasma ciertas reglas de respeto y trato adecuado entre trabajadores del centro de salud.

### **V. Medidas de prevención secundarias**

Las medidas de prevención primarias van direccionadas a la mejora de la organización para que los trabajadores tengan una mejor eficacia en su trabajo, en este caso las secundarias son exclusivamente para los trabajadores afectados por riesgos psicosociales, a continuación, se detallan las medidas más importantes:

#### **5.1. Acciones de formación y sensibilización.**

- a. Selección y formación de mandos.
- b. Estrategias para empleabilidad o reciclaje profesional al trabajador.
- c. Formación en autodefensa por parte del trabajador afectado.
- d. Acciones que incentiven costumbres saludables.

## **Anexo 07: Glosario de términos**

1. Salud. La salud hace referencia al bienestar que se traslada a un nivel subjetivo u objetivo. La salud, a diferencia de la enfermedad, es una preocupación especial en medicina y ciencias de la salud.
2. Salud mental. En general, la salud mental es un estado de equilibrio del sujeto con su ambiente sociocultural, asegurando su relación entre participación laboral e intelectual, logrando calidad de vida.
3. Personal sanitario. Los profesionales de la salud son personas capacitadas para resolver problemas en diversas áreas de la salud. Participan en atención y enfermería junto a especialistas. También es una persona que ha realizado investigaciones en el campo de la salud.
4. Estrés. El estrés es una situación donde el sujeto tiene una sensación de tensión, este sentimiento puede provenir de alguna situación que haga percibir al sujeto frustración o enojo.
5. Ámbito familiar. La familia es el primer grupo social en el que convivimos y el primer grupo social en el que crecemos y maduramos. Este sistema de convivencia y aprendizaje será fundamental para abordar los problemas individuales y grupales.
6. Ámbito laboral. Es un lugar de trabajo, espacio o entorno donde las personas realizan diversas tareas. Es muy importante recalcar lo importante que es para una persona trabajar en un buen lugar de trabajo o en un buen ambiente laboral.
7. Afección. Las afecciones son trastornos mentales que usualmente se dan por deficiencias clínicamente significativas en la regulación emocional y del comportamiento del sujeto.
8. Concentración. La concentración se encuentra vinculado a la atención a algo específico en una de las principales habilidades en el procedimiento del conocimiento
9. Riesgo psicosocial. Un riesgo psicosocial o estresor laboral es cualquier riesgo laboral relacionado con la forma en que se diseñan, organizan y gestionan los lugares de trabajo y con el entorno económico y social en el que se desarrollan.

10. Ansiedad. Preocupaciones y miedos intensos, excesivos y persistentes en el día a día. Puede causar taquicardia, dificultad para respirar, sudoración y fatiga.
11. Depresión. La depresión es un trastorno en la salud mental que se distingue por una persistente tristeza y menoscabo de interés en actividades que el sujeto normalmente realiza
12. Ira. La ira es un sentimiento no agradable para el sujeto, aun así es normal sentirla, pues, este responde ante una amenaza percibida.

## Anexo 08: Matriz de consistencia

### ESTRATEGIAS DE OPTIMIZACIÓN DE LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD ANCO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19. HUANCVELICA 2020

Problemas	Objetivos	Productos	Indicador
Carencia de estrategias para hacer frente al aumento de la Morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el año 2020, como producto de la crisis	Plantear estrategias para la disminución de las repercusiones negativas sobre la morbilidad en la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>		
Escaso interés y preocupación; de la Dirección, por cubrir las reales necesidades de la salud mental del personal sanitario del Centro de Salud de Anco	Incrementar el interés y preocupación, ; del Jefe, para cubrir las reales necesidades de la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020	Presentación del Plan de Trabajo para sensibilizar mediante la estrategia de promoción de la salud e intervención primaria al Jefe del Centro de Salud Anco que incrementa su interés y preocupación por el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco.	01 Plan de Trabajo que incrementa el interés y preocupación del Jefe del Centro de Salud Anco y de los jefes de cada área orgánica.
Falta de promoción de conductas saludables para autocuidado de la la salud mental de los trabajadores sanitarios del Centro de salud de Anco	Fomentar conductas saludables para autocuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020	Sesiones psicoeducativas y terapias grupales al personal de salud con conductas saludables para el autocuidado de la salud mental, que mejore su esfera psicológica y desempeño laboral de los trabajadores del Centro De Salud Anco.	08 sesiones psicoeducativas para el personal de salud planteada. 08 sesiones de terapias grupales para el personal de salud planteada. Porcentaje de participantes en sesiones psicoeducativas y terapias grupales de los

			trabajadores de salud planteada mediante pre test y pos test.
uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos en el personal de salud del Centro de salud Anco	Implementar el uso de instrumentos breves de detección de problemas de salud mental, validados y que serían de mucha utilidad para la detección precoz de trastornos psicológicos de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020	Instrumento de detección de problemas de salud mental implementado, para diagnóstico precoz de trastornos mentales y su oportuno tratamiento de los trabajadores del Centro De Salud Anco.	01 instrumento de detección de problemas de salud en el proceso de tamizaje planteados
Deficiente sistema de gestión y organización a nivel del Centro de salud Anco	Mejorar el sistema de gestión y organización a nivel del centro de salud de Anco que ocasiona sobrecarga de responsabilidades de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020	Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización en aspectos básicos de gestión institucional, que mejore la viabilidad de la organización para afrontar las actividades de prestación en tiempos de pandemia. De esta manera aliviar las múltiples causas de los trastornos psicológicos de los trabajadores del Centro De Salud Anco.	01 validación por la Dirección, del Plan de Trabajo en fortalecimiento y organización planteada Porcentaje de avance de la implementación del Plan de Trabajo de fortalecimiento y organización planteada
Escaso recurso humano: psicólogos y psiquiatras en nuestro medio, que puedan ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco	Organizar el recurso humano: psicólogo(a) y en el centro de Salud de Anco, para ofertar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020	Guía técnica para implementar un equipo de trabajo en salud mental en el centro de salud de Anco, que responda a las necesidades de salud mental de los trabajadores del Centro De Salud Anco.	01 Equipo de trabajo de salud mental conformado, en el Centro de Salud Anco

---

<p>Escasa aplicación de la guía vigente, que garanticen el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco.</p>	<p>Implementar las guías vigentes, para garantizar el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de los trabajadores del Centro De Salud Anco, Distrito Anco, Provincia Churcampa, Región Huancavelica, en el contexto de la pandemia del COVID-19, año 2020</p>	<p>Guías de trabajo en salud mental, a fin de mejorar el cuidado de la salud mental y lograr un desempeño laboral eficiente de los trabajadores del Centro De Salud Anco.</p>	<p>01 Guia de trabajo en salud mental que garantiza el cuidado de la salud mental de los trabajadores del Centro de Salud de Anco.</p>
--	--	---	--

---

### Anexo 09: Tabla del SADCI

Procesos bajo control	Procesos en transición	Procesos con alto déficit de cumplimiento institucional
Bajo riesgo institucional: en el desarrollo de procesos.	No se han identificado alerta por criticidad de procesos críticos y bajo control	No existe déficit crítico de capacidad en la realización del proyecto aplicado.
Los procesos de gestión son de baja criticidad, por lo que, en caso de mal desempeño en estos, los perjuicios potenciales son bajos. Al mismo tiempo, la unidad cuenta con la capacidad necesaria y suficiente para el logro de los resultados.	Al no evidenciar procesos de gestión de alta criticidad y no haber mal desempeño en estos, el Centro de Salud Anco logrará los resultados esperados.	Al no existir déficit crítico de capacidad la ejecución del proyecto aplicado está garantizado.