

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD - SUSALUD

**PRODUCTO 1:** SERVICIO ESPECIALIZADO PARA EVALUAR LAS PERCEPCIONES SOBRE CORRUPCIÓN, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN USUARIOS EXTERNOS E INTERNOS DE HOSPITALES DEL MINISTERIO DE SALUD Y DE GOBIERNOS REGIONALES

(ORDEN DE SERVICIO Nº 0000408)

**Autor:** Jessica Zafra Tanaka

06 de septiembre de 2024

Lima, Perú

**INDICE**

Contenido

[a) Plan de trabajo, que incluya un cronograma de actividades para el desarrollo del presente servicio, consensuado con el equipo de trabajo de la IID, y evidenciado mediante un acta de reunión 3](#_Toc176125562)

[a.1. Plan de control de calidad 3](#_Toc176125563)

[a.2. Cronograma de actividades 5](#_Toc176125564)

[b) Proponer los aspectos de control de calidad de los datos 6](#_Toc176125565)

[b.1. Objetivo 6](#_Toc176125566)

[c.2. Importación de la base de datos 6](#_Toc176125567)

[b.3. Limpieza de datos de variables sociodemograficas 6](#_Toc176125568)

[Agrupación por rango de edad 6](#_Toc176125569)

[Normalización de "Región" 7](#_Toc176125570)

[Normalización de "Provincia" 7](#_Toc176125571)

[Normalización de "Grupo étnico" 8](#_Toc176125572)

[Normalización de "personas dependientes económicamente" 8](#_Toc176125573)

[Normalización de "universidad de procedencia" 8](#_Toc176125574)

[Normalización de "año de titulación" 9](#_Toc176125575)

[Normalización de "años laborando" 9](#_Toc176125576)

[Normalización de "horas de trabajo a la semana" 10](#_Toc176125577)

[Normalización de "días de descanso médico" 10](#_Toc176125578)

[b.4. Limpieza de instrumentos psicométricos 10](#_Toc176125579)

[b.5. Limpieza de los outcomes 11](#_Toc176125580)

[b.6. Conclusión 12](#_Toc176125581)

[c) Desarrollar la revisión de los antecedentes o evidencia científica para el desarrollo del artículo de investigación 13](#_Toc176125582)

# a) Plan de trabajo, que incluya un cronograma de actividades para el desarrollo del presente servicio, consensuado con el equipo de trabajo de la IID, y evidenciado mediante un acta de reunión

## a.1. Plan de control de calidad

**Procedimientos**

La Sra. Luciana Bellido Boza será responsable de gestionar y facilitar el acceso a las bases de datos del cuestionario 2 de la ENSUSALUD. Se procederá a solicitar y asegurar el acceso efectivo a la mencionada base de datos. Además, se efectuará una limpieza de datos utilizando Stata® versión 15.0, lo cual permitirá tanto el análisis de los datos como la elaboración de los informes pertinentes. Este proceso garantizará la calidad y la precisión del análisis de datos en nuestro estudio.

**Preprocesamiento**

Se realizó coordinaciones previas con el equipo técnico de la Intendencia de Investigación y Desarrollo (IID) de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) para seleccionar las bases de datos correctas, acordando que se usaría la versión 4 del cuestionario 2 de la ENSUSALUD 2024, disponible en la carpeta drive (https://drive.google.com/drive/folders/1Ls97mFzqcNth4b8NAPCUJBMIeVwGH3z-?usp=sharing).

Posteriormente, se llevará a cabo una revisión detallada de cada archivo descargado para asegurar que la exportación se haya realizado correctamente y que los formatos de archivo sean compatibles con el software estadístico Stata® versión 15.0.

Una vez identificadas las variables de interés, que incluyen percepciones de corrupción, discriminación, violencia, variables sociodemográficas, y resultados de cuestionarios psicométricos, procederemos a realizar la limpieza de los datos y el control de calidad correspondiente. Este proceso implica analizar detenidamente las diferentes tablas para detectar posibles inconsistencias. Además, se realizarán las consultas con los especialistas de la IID de SUSALUD respecto a cualquier discrepancia adicional; este paso es esencial para asegurar la precisión y la fiabilidad de los datos antes de proceder con el análisis posterior.

**Consistencia de registros**

Para asegurar la precisión de los datos de la base, se implementarán rigurosos controles de calidad en las variables recopiladas:

* *Control de calidad de variables categóricas:* Se llevará a cabo una revisión detallada y un agrupamiento de las variables categóricas. El objetivo es simplificar estas variables reduciéndolas a un menor número de categorías, lo que facilitará su manejo y comprensión. Por ejemplo, el grupo de edad, la presencia de enfermedades crónicas, el departamento de residencia, la especialidad médica, la provincia y el distrito de residencia, entre otras.
* *Control de calidad de instrumentos psicométricos:* Se analizarán los ítems de las escalas psicométricas para transformarlos en variables numéricas. Se revisarán las siguientes escalas de medición:
  + *Satisfacción del usuario de la consulta médica ambulatoria (ESCOMA) - pp44\_1, pp44\_2, pp44\_3, pp44\_4, pp44\_5, pp44\_6, pp44\_7, pp44\_8, pp44\_9, pp45\_1, pp45\_2, pp45\_3, pp45\_4, pp45\_5, pp45\_6, pp45\_7, pp45\_8, pp45\_9, pp45\_10*
  + *Calidad de sueño: Jenkins Sleep Scale in physicians (JSS-4) - pp24\_jss1, pp24\_jss2, pp24\_jss3, pp24\_jss4*
  + *Síntomas depresivos: Patient Health Questionnaire-2 (PHQ-2) - pp21\_phq1, pp21\_phq2*
  + *Síntomas ansiosos: Generalized anxiety disorder-2 (GAD-2) - pp21\_gad1, pp21\_gad2*
  + *Estado general de salud y calidad de vida mediante (EUROQUOL) - Euroquol\_1\_num, Euroquol\_2\_num, Euroquol\_3\_num, Euroquol\_4\_num Euroquol\_5\_num.*
* *Control de calidad de las variables de respuesta:* Se realizará un análisis específico para las variables que serán las principales () en nuestro análisis:
  + Percepciones de corrupción: pp92\_corrupcion.
  + Discriminación: pp93\_victima\_discriminacion.
  + Violencia: pp59\_agredido\_fisica, pp61\_agredido\_lugartrabajo, pp64\_insultado, pp66\_insultado\_12m, pp69\_amenazado, pp71\_amenazado\_12m, pp74\_acoso\_sexual, pp76\_acoso\_sexual\_12m.

# 

## a.2. Cronograma de actividades

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actividades | 7-Ago | 14-Ago | 21-Ago | 28-Ago | 6-Set | 13-Set | 20-Set | 27-Set | 6-Oct |
| a. Plan de trabajo, que incluya un cronograma de actividades para el desarrollo del presente servicio, consensuado con el equipo de trabajo de la IID, y evidenciado mediante un acta de reunión. | X | X |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Proponer los aspectos de control de calidad de los datos |  | X | X |  |  |  |  |  |  |
| c. Desarrollar la revisión de los antecedentes o evidencia científica para el desarrollo del artículo de investigación |  | X | X | X |  |  |  |  |  |
| Presentación del entregable 1 |  |  |  |  | X |  |  |  |  |
| d. Desarrollo de la primera versión del articulo científico acerca de las percepciones sobre corrupción, discriminación y violencia en usuarios externos e internos de hospitales del Ministerio de Salud y de Gobiernos Regionales. |  |  |  |  | X | X | X | X | X |
| Presentación del entregable 2 |  |  |  |  |  |  |  |  | X |

# b) Proponer los aspectos de control de calidad de los datos

## b.1. Objetivo

El objetivo de este proceso fue limpiar y estandarizar una base de datos que contiene respuestas de la versión 4 del cuestionario 2 de ENSUSALUD 2024. Este paso es crucial para garantizar la consistencia y calidad de los datos, facilitando así su análisis posterior.

## c.2. Importación de la base de datos

Se importó la base de datos desde un archivo Excel ubicado en la ruta especificada, seleccionando la hoja correspondiente a las "Respuestas de formulario 1" y asegurando que los nombres de las columnas fueran tomados de la primera fila. El propósito de importar la base de datos fue establecer una estructura de datos adecuada para su análisis posterior.

A screenshot of a computer

Description automatically generated

## b.3. Limpieza de datos de variables sociodemográficas

### Agrupación por rango de edad

Se creó la variable group\_age basada en los rangos de edad especificados: 27-30, 31-50, 51-65 años, y 66 o más. Se asignaron valores correspondientes a cada grupo de edad, y se etiquetaron los valores de la nueva variable. Se realizó una tabulación de la variable group\_age para verificar la correcta asignación de las edades a los grupos.

A white sheet with black text

Description automatically generated

### Normalización de "Región"

Se creó una nueva variable region\_clean para convertir los nombres de las regiones a mayúsculas y eliminar espacios adicionales. Se estandarizaron los nombres de las regiones para asegurar la consistencia.

A table of numbers with black text

Description automatically generated

### Normalización de "Provincia"

Se creó una nueva variable provincia\_clean para convertir los nombres de las provincias a mayúsculas y eliminar espacios adicionales. Se estandarizaron los nombres de las provincias para asegurar la consistencia.

A table of numbers and letters

Description automatically generated

### Normalización de "Grupo étnico"

A white sheet with black text

Description automatically generated

### Normalización de "personas dependientes económicamente"

A white sheet with black text

Description automatically generated

### Normalización de "universidad de procedencia"

A screenshot of a document

Description automatically generated

### Normalización de "año de titulación"

Se agrupo la variable en rangos de edades de 5 años, para dividirla en grupos.

A white sheet with black text and numbers

Description automatically generated

### Normalización de "años laborando"

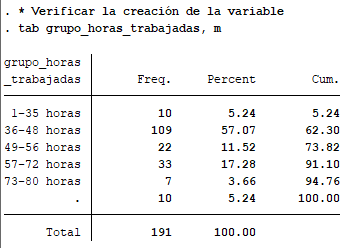
En esta variable se condicionó que no era posible laborar antes de haber recibido su título profesional, por lo que se condicionó que no puede tener más años laborando que años de egresado.

A screenshot of a computer

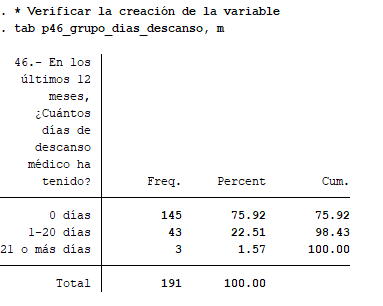
Description automatically generated

### Normalización de "horas de trabajo a la semana"

Se diseñó la variable, estableciendo que no pueden trabajarse más de 80 horas semanas, ya que existían casos con valores de horas laboradas por semana superiores a las horas disponibles en una semana.



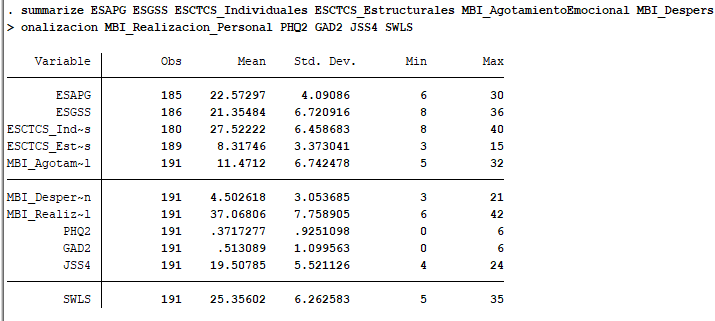
### Normalización de "días de descanso médico"



## b.4. Limpieza de instrumentos psicométricos

Se realizó una limpieza de los diferentes instrumentos psicométricos, convirtiendo las variables de formato texto en variables numéricas. Posteriormente, se crearon las dimensiones correspondientes a cada instrumento.

Nuestra limpieza de datos identificó en el caso de las escalas de satisfacción del servicio de salud, presentaron algunos casos con datos perdidos.



## b.5. Limpieza de los outcomes

Se realizó una limpieza de cada uno de los potenciales outcomes a utilizar en el manuscrito, por lo que se identificó la presencia y ausencia de percepción de corrupción, discriminación y violencia.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Categoría** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
| 59.- ¿Alguna vez durante su vida profesional ha sido **agredido/a fisicamente** en su lugar de trabajo? | No | 180 | 94.24 |
| Sí | 11 | 5.76 |
| 61.- En los últimos 12 meses,¿Usted ha sido agredido/a fisicamente en su lugar de trabajo? | No | 8 | 4.19 |
| Sí | 3 | 1.57 |
| Missing | 180 | 94.24 |
| 64.- ¿Alguna vez durante su vida profesional **ha sido insultado** en su lugar de trabajo? | No | 122 | 63.87 |
| Sí | 69 | 36.13 |
| 66.- En los últimos 12 meses, usted ¿Ha sido insultado en su lugar de trabajo? | No | 31 | 16.23 |
| Sí | 38 | 19.9 |
| Missing | 122 | 63.87 |
| 69.- ¿Alguna vez durante su vida **profesional ha sido amenazado** en su lugar de trabajo? | No | 172 | 90.05 |
| Sí | 19 | 9.95 |
| 71.- En los últimos 12 meses, usted ¿Ha sido amenazado en su lugar de trabajo? | No | 9 | 4.71 |
| Sí | 10 | 5.24 |
| Missing | 172 | 90.05 |
| 74.- ¿Alguna vez durante su vida profesional **ha sido acosado/a sexualmente** en su lugar de trabajo? | No | 180 | 94.24 |
| Sí | 11 | 5.76 |
| 76.- En los últimos 12 meses, usted ¿Ha sido acosado/a sexualmente en su lugar de trabajo? | No | 9 | 4.71 |
| Sí | 2 | 1.05 |
| Missing | 180 | 94.24 |
| 91.- En cuanto al rol que viene cumpliendo SUSALUD, ¿Cuál es su nivel de satisfacción? | Insatisfecho | 6 | 3.14 |
| Indiferente/Neutro | 41 | 21.47 |
| Satisfecho | 85 | 44.5 |
| Muy Satisfecho | 40 | 20.94 |
| Missing | 19 | 9.95 |
| 92.- ¿Cuál es el **nivel de corrupción** que usted percibe en el sistema de salud del Perú? | Muy Bajo | 1 | 0.52 |
| Bajo | 1 | 0.52 |
| Moderado | 19 | 9.95 |
| Alto | 51 | 26.7 |
| Muy Alto | 119 | 62.3 |
| 93.- ¿ En los últimos 12 meses, usted ha sido víctima de algún acto de discriminación en el sistema de salud peruano?" | No | 172 | 90.05 |
| Sí | 19 | 9.95 |

## b.6. Conclusión

La limpieza de los datos realizada identificó que algunas variables de exposición y outcomes tienen datos pérdidos. Sin embargo, en todos los casos identificados, los valores pérdidos corresponden menos del 20% de los casos totales, por lo que no corresponde una limitación considerable a la validez de los hallazgos. La limpieza de datos y el archivo empleado de extensión .do de Stata se incluye en el material complementario.

# c) Desarrollar la revisión de los antecedentes o evidencia científica para el desarrollo del artículo de investigación

## c.1. Titulo

Factores asociados a la percepción de corrupción, discriminación y violencia en trabajadores de salud peruanos: un estudio transversal.

## c.2. Introducción

La percepción de corrupción, discriminación y violencia son fenómenos complejos que afectan a diversos sectores de la sociedad, incluyendo el ámbito de la salud. En los trabajadores de salud, estos factores pueden tener implicaciones significativas no solo en su bienestar emocional, sino también en la calidad de los servicios que brindan (Hennein et al., 2023; Mackey & Liang, 2012). La percepción de corrupción, en particular, ha sido asociada con un deterioro en la confianza hacia las instituciones y una disminución en la satisfacción laboral por parte de los trabajadores (León et al., 2014). Además, una mayor percepción de corrupción se asocia inversamente con la percepción de bienestar en trabajadores (J et al., 2022).

Por otro lado, la discriminación en el lugar de trabajo ha mostrado una fuerte relación con el desarrollo de problemas emocionales, como la ansiedad y los trastornos del sueño (Maglalang et al., 2021; Ormiston et al., 2024). Además, la percepción de ser discriminados también se asocia negativamente con el desempeño y la calidad de atención que brindan por parte de los trabajadores (del Carmen Triana et al., 2015; Pascoe & Smart Richman, 2009).

La violencia, tanto física como verbal, representa un desafío significativo para el personal de salud. Un meta-análisis reveló que el 42.5% de los trabajadores de salud reportó haber estado expuesto a violencia no física, mientras que el 24.4% experimentó violencia física en el último año (Liu et al., 2019). Además, se observó una alta prevalencia de abuso verbal (57.6%), amenazas (33.2%), y acoso sexual (12.4%) en los trabajadores de salud (Liu et al., 2019). Además, experiencias de violencia se asocian fuertemente a la presencia de problemas emocionales como síntomas depresivos y ansiosos (A et al., 2022).

Dado este contexto, el presente estudio tiene como objetivo explorar las asociaciones entre la percepción de corrupción, discriminación y violencia con la presencia de problemas emocionales, variables estructurales del sistema de salud y factores sociodemográficos en una muestra de trabajadores de salud peruanos. Este enfoque permitirá identificar áreas críticas de intervención para mejorar tanto la salud mental del personal como la calidad de los servicios de salud.

## c.3. Referencias

A, R., Z, I., W, B., K, Q., Sa, G., S, A., Ht, M., P, M., Zs, R., Sk, S., Snk, D., My, E., & R, K. (2022). The impact of violence on healthcare workers’ mental health in conflict based settings amidst COVID-19 pandemic, and potential interventions: A narrative review. *Health Science Reports*, *5*(6). https://doi.org/10.1002/hsr2.920

del Carmen Triana, M., Jayasinghe, M., & Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta‐analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(4), 491-513. https://doi.org/10.1002/job.1988

Hennein, R., Poulin, R., Gorman, H., & Lowe, S. R. (2023). Gender Discrimination and Mental Health Among Health Care Workers: Findings from a Mixed Methods Study. *Journal of Women’s Health*, *32*(7), 823. https://doi.org/10.1089/jwh.2022.0485

J, M., B, G., & Y, Y. (2022). Perception of Official Corruption, Satisfaction With Government Performance, and Subjective Wellbeing-An Empirical Study From China. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.748704

León, C. J., León, J. D., & Araña, J. E. (2014). Relación entre corrupción y satisfacción. *Revista de Economía Aplicada*, *22*(64). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96930463002

Liu, J., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., Yan, S., Sampson, O., Xu, H., Wang, C., Zhu, Y., Chang, Y., Yang, Y., Yang, T., Chen, Y., Song, F., & Lu, Z. (2019). Prevalence of workplace violence against healthcare workers: A systematic review and meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, *76*(12), 927-937. https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849

Mackey, T. K., & Liang, B. A. (2012). Combating healthcare corruption and fraud with improved global health governance. *BMC International Health and Human Rights*, *12*, 23. https://doi.org/10.1186/1472-698X-12-23

Maglalang, D. D., Katigbak, C., Gómez, M. A. L., Sorensen, G., Hopcia, K., Hashimoto, D. M., Pandey, S., Takeuchi, D. T., & Sabbath, E. L. (2021). Workplace Discrimination and Short Sleep Among Healthcare Workers: The Buffering Effect of People-Oriented Culture. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(10), 857-864. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002246

Ormiston, C. K., Strassle, P. D., Boyd, E., & Williams, F. (2024). Discrimination is associated with depression, anxiety, and loneliness symptoms among Asian and Pacific Islander adults during COVID-19 Pandemic. *Scientific Reports*, *14*(1), 9417. https://doi.org/10.1038/s41598-024-59543-0

Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *135*(4), 531-554. https://doi.org/10.1037/a0016059