



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

Salud mental y autopercepción del desempeño laboral en el contexto  
del Covid-19 en estudiantes de administración, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Administración

AUTOR:

Silva Nieves, Daniel Santos (ORCID: 0000-0002-9897-9805)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (ORCID: 0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

**Dedicatoria**  
A mis padres.

### **Agradecimiento**

Especial agradecimiento a la Universidad César Vallejo por todas las vivencias compartidas junto a maestros y compañeros en sus aulas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	30
3.6. Métodos de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS	54
ANEXOS	62

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Conjunto poblacional	26
Tabla 2 Escala de valores para Alfa de Cronbach	29
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la salud mental	32
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la salud mental según sus dimensiones	33
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral	34
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral según sus dimensiones	36
Tabla 7 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra	37
Tabla 8 Prueba de hipótesis general	38
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 1	39
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 2	40
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 3	41
Tabla 12 Cronograma para la implementación de talleres	52
Tabla 13 Costos para el desarrollo de talleres	53

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Distribución porcentual de los niveles de la salud mental	32
Figura 2 Distribución porcentual de los niveles de la salud mental según sus dimensiones	33
Figura 3 Distribución porcentual de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral	35
Figura 4 Distribución porcentual de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral según sus dimensiones	36

## Resumen

La presente investigación contó con el objetivo general de determinar la relación que existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. La investigación correspondió a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional. La población se encontró conformada por 185 estudiantes de Administración procedentes de dos universidades, ambas públicas, que además cuentan con las características de estar laborando actualmente en empresas que se han adaptado al contexto de la Covid-19. Los instrumentos se validaron por jueces y se dio concordancia a través de prueba binomial (validez de contenido de tipo cuantitativo), cuyo valor fue menor a 0,05 confirmándose que el instrumento fue válido. Los principales resultados indicaron que 45,95% muestran ausencia de psicopatología en su salud mental, 42,70% muestra presencia de psicopatología y un 11,35% con nivel de sospecha. Concluyó que la salud mental se encuentra relacionada directamente a la autopercepción del desempeño laboral ( $Rho=0,191$ ) y además tiene una correlación significativa ( $p\text{-valor}<0.05$ ) en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

Palabras clave: Autopercepción, Covid-19, desempeño laboral, Salud mental

## **Abstract**

This research aimed at determining the relationship between mental health and self-perception of job performance in the context of Covid-19 in administration students from the city of Lima, 2021. The research corresponded to a design non-experimental, with a quantitative approach and a descriptive correlational level. The population was 185 students of Administration from two universities, both public, which also have the characteristics of currently working in companies that have adapted to the context of Covid-19. The instruments were validated by judges and agreement was given through the binomial test (validity of quantitative content), whose value was less than 0.05, confirming that the instrument was valid. The main results indicated that 45.95% show absence of psychopathology in their mental health, 42.70% show the presence of psychopathology and 11.35% with a level of suspicion. It concluded that mental health is directly related to of job performance ( $Rho = 0.191$ ) and also has a significant correlation ( $p\text{-value} < 0.05$ ) in the context of Covid-19 in administration students from the city of Lima, 2021.

Keywords: Covid-19, job performance, mental health, self-perception

## Resumo

Esta pesquisa teve o objetivo geral de determinar a relação entre saúde mental e autopercepção de desempenho no trabalho no contexto da Covid-19 em estudantes de administração da cidade de Lima, 2021. A pesquisa teve um desenho não experimental, com uma abordagem quantitativa e nível descritivo correlacional. A população foi composta por 185 estudantes de Administração de duas universidades públicas, que tinham que estar trabalhando atualmente em empresas que se adaptaram ao contexto da Covid-19. Os instrumentos foram validados por juízes e a concordância foi dada por meio do teste binomial (validade de conteúdo quantitativo), cujo valor foi inferior a 0,05, confirmando a validade do instrumento. Os principais resultados indicaram que 45,95% apresentam ausência de psicopatologia em sua saúde mental. 42,70% mostram presença de psicopatologia e 11,35% com grau de suspeita. Concluiu-se que a saúde mental está relacionada ( $Rho = 0,191$ ) e também tem uma incidência significativa ( $p$ -valor  $<0,05$ ) na autopercepção de desempenho no trabalho no contexto de Covid-19 em estudantes de administração da cidade de Lima, 2021.

Palavras-chave: Autopercepção, Covid-19, desempenho no trabalho, saúde mental,

## **I. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con la realidad empresarial global, las organizaciones competitivas prestan mayor atención al recurso humano que constituye su fuerza laboral, pues con este recurso integrado por todos sus miembros, se logran concretar las metas fijadas, agregando valor a sus iniciativas estratégicas frente a un mercado altamente competitivo en un contexto cambiante caracterizado por crisis de salud y crisis económicas que devienen de la anterior.

De este modo, el reciente contexto de pandemia, con la Covid-19 y la crisis económica como resultante de ella, mostró consecuencias negativas para la salud mental de los habitantes a nivel mundial, regional y local, generando serias barreras en el desarrollo de las actividades que realizaban para las organizaciones empresariales. Esto se observó con mayor gravedad aún en aquellas personas que se encontraban ya sufriendo con algún tipo de trastorno o anomalía manejable en sus circunstancias laborales. De esta forma, la pandemia ha propiciado un estado deplorable en la salud mental, gestándose desórdenes mentales que, al no diagnosticarse a tiempo, pueden ser perniciosos para los individuos a largo plazo.

La salud mental es un tema de interés debido a los efectos constantes y cambiantes de la Covid-19 sobre los grupos humanos que la enfrentan de diversa forma, tal es así que la Organización Mundial del Trabajo-OIT (2020) señaló que tales consecuencias en la salud mental menoscababan notoriamente el rendimiento de los trabajadores en distintas organizaciones, lo que motivó que brindase estrategias para ser aplicadas en los centros laborales del mundo. De esta forma, los estudios recientes estiman que 4 de cada diez (10) adultos en Norteamérica fueron sufrían de signos notables correspondientes a la ansiedad y a la depresión, que emergieron durante la época de la pandemia (Kaiser Family Foundation, 2021).

En tal sentido, si las organizaciones no cuidan de la salud mental de los trabajadores conducirían a complicaciones mayores como el deterioro social y familiar, la falta de productividad, y en el peor de los casos, el suicidio; sin embargo, la salud mental es dejada de lado, ya sea por motivos burocráticos, desconocimiento o falta de presupuesto organizacional para su debida investigación.

La autopercepción del desempeño laboral cobró relevancia, pues en contexto de la Covid-19, las personas se vieron cada vez más afectadas en su salud

mental en aspectos relacionados a estrés, agotamiento, temores, etc., lo que a su vez fue generando una modificación en su percepción del mundo, especialmente pero no exclusivamente, con respecto a su trabajo. En tal sentido, la percepción laboral depende de factores socioambientales del trabajador, tales como la coyuntura política-social, la constante exigencia, resistencia y adaptabilidad del mercado lo cual repercute positiva o negativamente en la responsabilidad del trabajador para con sus tareas, control en sus habilidades sociales, organización en su vida personal, motivación, esperanza de alcanzar o mantener su puesto de trabajo, entre otros. (Zoraima, 2018).

A nivel internacional, la salud mental de los pueblos en el mundo, encontrándose en un contexto del Covid-19 se ha visto arduamente afectada según la OMS (2020), pues esto se vio reflejada en una notable y exagerada demanda de las organizaciones de condición privada y pública que ofertan servicios psicológicos durante esta época, por ejemplo: las asistencias de salud mental en más de 130 países se encontraron colapsados en un 93%, pues sus financiamientos, instalaciones, planes, estrategias son insuficientes para gigantescas y maratónicas demandas. Todo ello, debido al duelo, aislamiento, escasez de ingresos y fuerte temor ante la peligrosidad de las mutaciones del Covid-19. Las consecuencias que se señalan son problemas sociales, físicos, mentales en relación a trastornos del comportamiento (como adicciones, etc.) a corto y largo plazo que repercutirán de manera negativa en el entorno del ser humano.

A nivel nacional, se procuraron medidas que condujeron a una inmovilización social, por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, iniciándose el Estado de Emergencia con restricciones en cuanto al derecho de libre tránsito del ciudadano, permitiendo excepcionalmente el ejercer libremente su derecho a comercio y tránsito a aquellas empresas dedicadas a brindar u ofrecer productos de primera necesidad, salud, leyes, y servicios básicos. Pese a ello, muchos continuaron movilizándose buscando generar ingresos para subsistir junto con los suyos. En este contexto, el teletrabajo y el trabajo remoto, tomaron fuerza al ser considerados obligatorios en el Decreto de Urgencia N° 016-2020 y en la Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA para evitar la propagación del virus al evitar que el ciudadano se exponga al virus en un entorno social, medida que fue cuestionada con la nueva figura Suspensión Perfecta utilizada para romper indirectamente vínculos laborales

contractuales con sus colaboradores.

A nivel local, se reconoce los efectos relacionados a la pandemia de la Covid-19 sobre la salud mental por lo que se han tomado medidas para atender a los problemas que se vienen presentando mediante la atención de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS (Ministerio de Salud, 2020). Sin embargo, también los profesionales médicos detectan una escasa colaboración por parte de la ciudadanía en seguir las indicaciones de la cuarentena y en el protocolo referente al uso de la mascarilla, el distanciamiento interpersonal mínimo de 1,5 m y la prohibición de reuniones sociales o públicas, evidenciando así conductas que facilitan la propagación del virus (Perales, 2020).

De esta manera, este estudio busca establecer la relación dada entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en estudiantes de administración de la ciudad de Lima.

La importancia de este estudio radica en sus alcances sobre la salud mental y sus implicancias en la autopercepción del desempeño laboral en sujetos de estudio que son de interés para la línea de investigación, como parte de los fundamentos teóricos requeridos para los modelos y herramientas gerenciales que sirvan para las organizaciones en sus actividades.

De acuerdo con la problemática que concierne a la realidad mencionada, se realizó el planteamiento del problema general y los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021? Como problemas específicos, se formularon los problemas específicos siguientes: ¿Qué relación existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021?, ¿Qué relación existe entre la salud mental y la autopercepción de desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021?, ¿Qué relación existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021?

En cuanto a la justificación, el trabajo de investigación presenta las siguientes razones: Como parte de su justificación metodológica, se aplicaron los

conocimientos en materia de investigación científica para su aplicación en el campo de la ciencia administrativa, recurriendo como muestra a estudiantes de administración que se encuentran laborando en el contexto de la Covid-19, para lo cual se utilizaron instrumentos de evaluación que facilitaron la identificación de los atributos que corresponden a esta muestra de estudio respecto a la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral. Con ello, podrán realizarse otros estudios que analicen estas variables involucradas en instituciones similares a la estudiada.

Como justificación práctica, el desarrollo de la investigación ayudó a comprender las gestiones realizadas por la empresa en estudio en el marco de la salud mental y su correlación con la autopercepción del desempeño laboral en los sujetos de estudio, lo que permitirá tomar medidas para garantizar el mantenimiento de la organización en el mercado. Socialmente, el estudio contribuirá al beneficio de los colaboradores de las organizaciones que sean semejantes a la estudiada, así como beneficiará a los ciudadanos limeños y similares.

Como justificación teórica, el estudio permitió ahondar en los conceptos y definiciones de salud mental, así como la autopercepción del desempeño laboral para conocimiento de sus alcances actuales, dada su trascendencia en el campo de la administración.

Como justificación epistemológica, el estudio por su temática participa de la actividad científica, pues se han revisado teorías diversas como parte de su actuar social y colaborativo, es decir, se trata de una labor social dado su carácter de interés para una comunidad científica. Tal es el caso de este trabajo de investigación que consideró el contexto actual de la Covid-19 que ha modificado las pautas del comportamiento en el área administrativa, lo que ha concordado con muchos investigadores que también han abordado esta temática debido a su complejidad y subjetividad. Para tal fin se aplicó con rigor el razonamiento y los datos empíricos con ayuda de la estadística para la formalidad del razonamiento y del análisis que lleva a los hechos empíricos.

Respecto al objetivo general que se consideró para la investigación fue: Determinar la relación que existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el

contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Determinar la relación que existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Determinar la relación que existe entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

Asimismo, este estudio contó con hipótesis general enunciado como: Se encuentra relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Sus hipótesis específicas fueron: Existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Existe relación directa entre la salud mental y el desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Como estudios que se toman para antecedentes de las variables investigadas, se consideraron en el ámbito nacional:

Briceño (2021) propuso establecer la relación entre la ansiedad por el Covid-19 y el bienestar psicológico. La población estuvo compuesta de 300 participantes, hombres (39,7%) y mujeres (60,3%) del distrito de Ate Vitarte. Los resultados señalaron correlación negativa entre ansiedad por Covid-19 y bienestar psicológico ( $r=-0,229$ ;  $p<0,000$ ), asimismo se encontraron niveles bajos de ansiedad por Covid-19. Concluyó que se presentó correlación de significancia negativa entre los constructos estableciéndose que a mayor ansiedad por la Covid-19, menor es el bienestar psicológico en personas adultas en el distrito de Ate Vitarte.

La investigación ofrece aportes con la variable salud mental. Contribuye además con sus resultados desde el enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional.

Guevara (2021) señaló como objetivo establecer asociación entre la salud mental en contexto de la Covid 19 y el desempeño laboral. La población se conformó por el personal de la Clínica Americana Juliaca. La muestra quedó conformada por 110 individuos. Los resultados mostraron una correlación hallada mediante Rho de Spearman. Concluyó que se presenta una correlación significativa positiva  $r=0,666$  con p valor de 0,000 entre la salud mental y el desarrollo laboral, encontrándose un grado moderado de 43,6%.

Sánchez et al. (2020) consideró como objetivo establecer asociación entre indicadores del comportamiento psicosocial desajustado. A modo de técnica para recopilar información aplicó un instrumento que evalúa 8 indicadores de comportamiento psicosocial, somatización, ansiedad, depresión, agresividad, intolerancia, desesperanza, desajuste familiar y temores. La muestra quedó conformada por 883 sujetos con población de regiones distintas del país. Los resultados cuantitativos y descriptivos se mostraron en porcentajes significativos de elevados niveles de desajustes por cada indicador comportamental. Concluyó que más de la mitad de la muestra presenta entre 3 y 6 indicadores de ansiedad, igual para depresión que presenta 45% de la muestra. Se presentaron diferencias en los niveles de evitación experiencial, ansiedad y somatización entre el género masculino y femenino, siendo ellas las que presentaron mayores niveles, pero no

hubo diferencia de género en los indicadores de depresión.

Como aporte de este trabajo se valoró los alcances teóricos sobre salud mental y su tratamiento en cuanto al desarrollo metodológico de enfoque cuantitativo y de aplicación estadística correlacional.

Vivanco (2020) en su estudio formuló determinar la relación entre ansiedad por Covi-19 y salud mental. La población la conformaron estudiantes universitarios, con una muestra de 356 alumnos (227 mujeres y 129 hombres), quienes respondieron a la Escala de Ansiedad por Coronavirus y el Mental Health Inventory-5 entre los meses de mayo y junio 2020. Los resultados evidenciaron correlación negativa y significativa entre las variables, con una correlación de Pearson de  $r=-0,544$  y un  $p\leq 0,01$ . De esta manera concluyó que a mayor ansiedad, menor es la salud mental en los estudiantes universitarios peruanos.

Carbajal y Nery (2018) propuso el objetivo general de establecer relación existente entre salud mental y calidad de vida en el trabajo. La población estuvo compuesta por colaboradores del Hospital Julio César Demarini Caro. Entre los resultados se encontró 73% con ausencia de psicopatología y un 53% con nivel promedio en calidad de vida en el trabajo y 43% con nivel alto de calidad de vida. Concluyó que se presentó correlación de significancia entre la salud mental y la calidad de vida en el trabajo con valor  $p = 0,035$ , y con grado de correlación  $r = -0,547$ , por lo que se aseveró una correlación inversa proporcional fuerte y significativa.

Entre los estudios internacionales recabados sobre estos constructos, se tienen los mencionados seguidamente:

Pérez (2021) planteó analizar las relaciones entre salud mental y conciliación familia-trabajo y apoyo social. Su población y muestra la constituyeron hombres (51%) y mujeres (47%) en un total de 928 empleados que laboran en la Zona Metropolitana Interestatal de Puerto Vallarta-Bahía de Banderas. Encontró correlación directa entre salud mental y conciliación ( $R=0,098$ ), y correlación inversa en ansiedad e insomnio ( $r=-0,168$ ), disfunción social ( $r=-0,126$ ) y depresión grave ( $r=-0,254$ ). Concluyó con una correlación negativa entre conciliación y mala salud mental. La conciliación sería de mayor reto para las mujeres que para los varones, sin embargo, ellas han desarrollado estrategias de afrontamiento para cumplimiento exitoso antes las demandas laborales y familiares.

López-Martínez et al. (2021) buscaron determinar si la calidad de vida laboral es capaz de predecir significativamente el nivel desempeño laboral autopercebido. Contó con una muestra de 169 médicos, que fue representativa en 37,97% de la población. Encontró que la calidad de vida laboral puede explicar el 64,9% de la variable desempeño laboral. Asimismo, se presentó una influencia lineal significativa y positiva entre los dos constructos. Concluyo que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de forma importante ( $\beta=0,806$ ). Por lo tanto, a mayor calidad de vida, mayor será su incidencia en el desempeño laboral.

Sasaki et al. (2020) investigó los vínculos entre las medidas en el lugar de trabajo implementadas en respuesta al COVID-19 con la salud mental y el desempeño laboral de los empleados en Japón. Entre sus resultados se encontró que el número de medidas en el lugar de trabajo se correlacionó positivamente con el miedo y la preocupación de los encuestados asociados con COVID-19 ( $\beta$  estandarizado ajustado=0.123,  $P<0,001$ ), negativamente con la angustia psicológica y positivamente con el desempeño laboral ( $\beta$  estandarizado ajustado=-0,068,  $P=0,032$ ;  $\beta$  estandarizado ajustado=0,101,  $P=0,002$ ; respectivamente). Concluyó que las medidas en el lugar de trabajo pueden promover y mantener la salud mental y el desempeño laboral de los empleados durante la epidemia de COVID-19. La asociación positiva entre la cantidad de medidas y el miedo y la preocupación por el COVID-19 puede reflejar una mayor conciencia sobre la COVID-19 entre los empleados como resultado de la adopción de las medidas.

Tomasi et al. (2020) en su estudio buscó relación entre salud mental y el ambiente, respecto a la naturaleza y la presencia de bienestar, satisfacción, características de la personalidad y los síntomas de la depresión y la ansiedad. Con una muestra de 59 pacientes, con edades entre 18 y 70 años, españoles e italianos. Entre los resultados se encontraron correlaciones como no correlaciones entre las variables de estudio. Las correlaciones de interés para la presente investigación es la correlación positiva entre bienestar y contacto con la naturaleza ( $r=0,490$ ), bienestar y ansiedad ( $r=-0,700$ ), bienestar y depresión ( $r=-0,670$ ). Las correlaciones inexistentes versan sobre el bienestar y la responsabilidad, bienestar y nivel de estudios, bienestar y apertura. El estudio concluyó que la correlación positiva entre los constructos de contacto con la naturaleza, bienestar y satisfacción con la vida,

con  $r=490$  para lo primero y para lo segundo con  $r=340$ . Es decir, correlaciones moderada y baja.

Appelqvist-Schmidlechner et al. (2020) se propusieron relacionar la salud mental positiva con la salud física desde la perspectiva del bienestar mental, puesto que los estudios en su mayoría lo han hecho desde un enfoque físico. Como objetivo secundario examinaron las razones de la inactividad física con una baja salud mental positiva. La población del estudio consistió en varones finlandeses adultos jóvenes, convocados a un entrenamiento de actualización militar en 2015 en Finlandia. La muestra fue un total de 456 hombres con una edad promedio de 29 años. Concluyó que no se encontró asociación entre los dominios de la actividad física y un alto nivel de salud mental positiva. Se encontró un menor nivel de actividad física en el tiempo libre, desempleo y soltería, prediciendo un nivel bajo de salud mental positiva. La actividad física en el tiempo libre influye en los hombres con un bajo nivel de salud mental positiva.

Carnevale & Hatak (2020) en su estudio se propusieron a analizar la adaptación de los empleados en el contexto de la Covid-19 y su impacto en su salud mental manifestado en la percepción de bienestar. Concluyó que las organizaciones desconocen las implicaciones al largo plazo respecto a la Covid-19, y realmente existen pocas razones para la creencia que su impacto fuera de corta duración. En tal sentido, los expertos de la salud señalaron que la pandemia habría de durar tanto que el riesgo de futuras crisis de salud sería de gran alcance en las empresas. Por lo tanto, es una nueva realidad que brinda nuevas oportunidades para el sector académico y empresarial.

Whitehead (2018) buscó la relación positiva entre salud mental y religiosidad entre los fieles investigando el apoyo social y las conductas saludables como mecanismos que subyacen a los beneficios de la fe sobre la depresión y la ansiedad. Los modelos de regresión iniciales revelaron un efecto directo significativo (mayor religiosidad = menos depresión y menos ansiedad). Para los síntomas depresivos, ambos mediadores individuales hicieron que el efecto de la religiosidad no fuera significativo, con HB explicando más varianza (36% vs 27%); en el modelo combinado, ambos demostraron efectos aditivos independientes ( $SS=-0.18$ ,  $p = .006$ ;  $HB = -0,34$ ,  $p < 0,0001$ ). Para la ansiedad, solo SS emergió como un mediador significativo y predijo la ansiedad en el modelo combinado

( $SS=-0,25$ ,  $p=0,005$ ). Los resultados ayudan a informar a quienes trabajan con adultos mayores religiosos que enfrentan depresión y ansiedad al resaltar los aspectos clave de la experiencia de fe de la persona que serán más efectivos para ayudar a mejorar su salud mental.

Lim et al. (2018) en su investigación plantearon establecer relaciones entre el estrés por búsqueda de empleo, problemas de salud mental y el rol del apoyo social percibido en graduados universitarios en Corea. Su muestra quedó constituida por 124 estudiantes graduados. Como resultado, 39,5% muestra depresión y 15,3% ideas de suicidio. Los factores sociodemográficos (sexo, carrera académica, préstamo de gastos educativos y disposición a aceptar un empleo irregular) se asociaron con el estrés por la búsqueda de empleo, la depresión y la ideación suicida. Concluyó que para el manejo de la depresión las intervenciones son urgentes para los jóvenes que buscan trabajo, a quienes se debe brindar apoyo social para ayudarlos.

Ohrnberger et al. (2017) realizaron un estudio en la que se propusieron demostrar la fuerte relación entre la salud mental y la salud física, dado su poco conocimiento sobre las asociaciones de uno con el otro. La muestra consideró a 10 693 personas de 50 años a más. Concluyó con el hallazgo de relaciones significativas directas e indirectas con efectos para ambas formas de salud. Se encontró con efectos indirectos que explican el 10% del efecto de la salud mental anterior en la salud física y 8% del efecto de la salud física anterior en la salud mental. La actividad física es la que más contribuye a los efectos indirectos. Hay efectos indirectos más fuertes para los hombres en la salud mental (9,9%) y para grupos de mayor edad en salud mental (13,6%) y en salud física (12,6%). La correlación de la salud mental con la actividad física mediante la Escala ADL con  $r=0,067$  y la Escala CES con  $r=0,087$ .

González (2017) en su investigación mostró el objetivo general de estudiar la relación dada entre los constructos de salud mental y el trauma de mujeres víctimas del desplazamiento forzado. La población y muestra se conformó por 130 mujeres que se encontraban registradas en el Registro Único de Víctimas. Concluyó que la variable del bienestar psicológico con la autoaceptación se encontraba inversamente correlacionada con un coeficiente de  $-0,201$  con un  $p$  valor de  $0,022$ , bienestar psicológico con relaciones positivas negativamente con

un coeficiente de -0,232 con un p valor de 0,008.

Por lo tanto, en cuanto al aporte de la tesis se cuenta con resultados correlacionales que se asemejan a la investigación que se viene realizando, así como las teorías que considera. De igual forma aporta con su enfoque cuantitativo con tratamiento estadístico de Pearson.

Respecto a la salud mental, se cuentan con conceptos como el señalado por Carbajal y Neryy (2018) quienes señalan que es la “Capacidad de realizar actividades diarias normales o adaptativas, sin la manifestación de eventos o fenómenos perturbadores o síntomas psicopatológicos” (p. 38). Es decir, se trata de la condición o aptitud de un individuo para efectuar sus acciones cotidianas, las que realiza día a día de forma rutinaria, o incluso para adaptarse a las situaciones cambiantes propias de lo cotidiano o conocido para él o ella. El no mostrar la característica de normalidad implicaría presentar alguna condición de reacción ante las condiciones que se presentan en su día a día y que no sabe manejar desencadenando efectos que les son nocivos. Por ello, se consideran las siguientes dimensiones que se basan en la ausencia de salud mental:

Con respecto a la dimensión 1: Ansiedad/depresión: “representa la agrupación de sentimiento o experiencias que influyen en sentido negativo en el individuo” (Carbajal y Neryy, 2018, p. 28). La ansiedad consiste en el estado mental que muestra como principal característica una gran inquietud, una excitación de intensidad creciente y una inseguridad que resulta extrema. De otra parte, la depresión se muestra como una tristeza profunda, un ánimo decaído, autoestima baja, la pérdida de toda motivación e interés por cualquier cosa o actividad, características que contribuyen a la disminución de todas sus funciones psíquicas. Al respecto, Gallegos et al. (2020) señala que la inseguridad y la incertidumbre de la pandemia, en conjunto con la falta de claridad sobre este mal, hace favorable que aparezcan conductas de ansiedad que derivan en comportamientos egoístas y de soluciones individuales que deben ser colectivas, viéndose a los otros como enemigos cuando pudieran ser en su lugar auxilios.

En relación a la dimensión 2: Disfunción social: “representa el grado en que las personas analizan posibles estrategias o acciones para llevar a cabo en distintas situaciones, problemas o tratar de superar demandas excesivas para su adaptación a una nueva situación restableciendo un equilibrio” (Carbajal y Neryy, 2018, p. 28).

Se trata del nivel en el cual un individuo es capaz de realizar un análisis de los recursos de los que dispone en su personalidad para desenvolverse ante una situación determinada, la que generalmente demanda respuesta, reacción o comportamiento por parte de quien evalúa el qué hacer. Cuando la demanda excede las posibilidades del individuo, puede que se desequilibre por no disponer de los recursos de manejo ante tal situación. Tal desequilibrio puede concluir en el estado de equilibrio si recibe el apoyo pertinente o, en defecto de apoyo o educación, puede desembocar en un desequilibrio prolongado.

En cuanto a la dimensión 3: Pérdida de confianza: Es el “grado en que la persona está predispuesta a establecer relaciones sanas con otros individuos, siendo capaces de reconocer sus errores sin ser humillados, no se detienen ante los problemas sino buscan resolverlos confiando en sí mismos” (Carbajal y Nery, 2018, p. 29). Lo que equivale a la disposición previa para fomentar acercamientos con otras personas, mostrando condiciones para identificar aciertos o desaciertos de los demás sin pasar por humillaciones o humillar a los demás, sin paralizarse ante las dificultades, por el contrario, mostrar una disposición para la resolución de cualquier obstáculo o barrera que se presente confiando en contar con los recursos necesarios para ofrecer una solución, por lo que se siente seguridad para responder adecuadamente.

Según el Ministerio de Salud (2020), se asume el constructo de la salud mental como un proceso que favorece la interacción con el entorno social y las propias capacidades del individuo, conservando su dinamicidad para el bienestar, propiciando las interrelaciones entre los entornos y los individuos que conforman la sociedad. Dicho proceso no excluye los conflictos propios de la vida de cada individuo, sino que incluye formas de afrontamiento de manera constructiva que permite la adaptación para lo que recurre a la búsqueda de armonía y sentido, siendo por esta razón elementos que se relacionan a la capacidad de empatía y confianza, así como de autocuidado al relacionarse con los demás, pudiendo adicionalmente reconocer su propia condición y la de los demás, principalmente respecto a sus derechos.

Con lo expresado por el Ministerio de Salud, se trata de un proceso que conduce al bienestar y está continuamente activo, puesto que se produce desde la interrelación de la persona con su exterior y el cómo se comporta ante las

situaciones propuestas por los grupos y los colectivos diversos de los que forma parte. Tal interacción supone conflictos en la vida de los individuos, pudiendo afrontarlos de forma constructiva con sentido y armonía, lo que supone capacidades aprendidas para cuidar de sí mismo, sintonizar con el sentir de los demás y la seguridad sobre sus capacidades, lo que se pone a juego en cada interacción que realiza con otros individuos, pues en ellos encontrará reconocimiento o rechazo, en todo caso siempre deberá autointerpretarse como sujeto con deberes y derechos para con los demás.

De este modo, la salud mental se encontraría situada en un contexto de nivel aceptable según las circunstancias externas provenientes del entorno laboral, así como de los aspectos socio-histórico, económico, entre otros. Esto es, que las causas que afectan la salud mental dependen de lo negativo o positivo que sucede en el contexto del trabajador, organización, país, en general todo grupo humano del cual sea parte. De tal forma, que, al no atenderse debidamente, redundaría en complicaciones mayores que les afectarían a niveles que afectarían al trabajador y a las organizaciones en sus ámbitos laboral, social, familiar, etc. Por ejemplo, a este respecto Clarke (2021) se refiere que en el caso de la pandemia los estudiantes universitarios han modificado negativamente sus hábitos.

De otra parte, conviene distinguir salud mental de lo que es psiquiatría de la salud mental, pues corresponde a lo que es una especialidad médica, cuyo propósito es estudiar y tratar los trastornos mentales, cuyo dominio es lo mentalmente enfermo en el ser humano. Por el contrario, la salud mental, es un concepto multisectorial y se caracteriza por su multidisciplinariedad. De esta manera, la salud mental es propia de la salud como concepto y se diferencia por su asociación al potencial de productividad y progreso en el hombre, cuyo dominio es la salud positiva y responsable (ética) inherente al ser humano como persona (Perales, 2020).

Al respecto, Tomasi et al. (2020), la ausencia de la enfermedad mental en un individuo no significa que esté presente la salud mental.

Asimismo, la salud mental se encuentra relacionada con la historia, puesto que exige cada vez más a las poblaciones el someterse a cambios que han instado a nuevos roles, tareas, estilos, exigencias y conocimiento. Por ejemplo, la aparición de la rueda en aproximadamente 3500 años antes de Cristo mudó la manera como

las personas se desplazaban para adquirir sus compras, ofrecer sus productos, remitir sus comunicaciones, etc. (García, 2017). Pasando por la industrialización, el conectivismo o quinto pilar teórico es uno de los últimos grandes adaptaciones por las que ha tenido que pasar el ser humano al obligarlos a modificar todos sus paradigmas en cuanto al conocimiento, habilidades, capacidades y actitudes que exige. La tecnología ya es un medio exigible e imperante en la sociedad que exprime más el actuar y comportarse del hombre (Ramírez, 2019), y esto se ha visto más latente en la actualidad por la coyuntura de pandemia que generó nuevas condiciones a partir del 2020.

La Ley 26842 (Ley General de Salud), y la Ley 30947 (Ley de Salud Mental) que incentivan el acceso a centros de salud de especialistas para dicho propósito e inclusive hacen alusión que es responsabilidad primaria de la familia y del Estado, se muestran poco claras en cuanto a la implementación de programas por el gobierno, lo que demuestra su ineficacia o su falta de interés en la salud mental del peruano, evidenciándose en los contextos y decisiones cuando se destina poco financiamiento en este sector. Esto redundó en la pandemia por Covid-19 dejando huellas psicológicas que no son abastecidas por la oferta peruana en servicios de salud mental, ocasionando afectaciones en la convivencia en paz de la población. Recientemente, el MINSA ha podido notar la importancia de la salud mental, y ha optado por redoblar sus esfuerzos para atender casos de personas afectados en dicho tema en sus centros a nivel de todo el Perú, aunque manifieste dicho sobreesfuerzo sutilmente en su propia Web oficial y limitado solo a personas que cuenten con el Sistema Integral de Salud-SIS.

Desde la teoría, se considera la teoría funcionalista en el enfoque epistemológico de la salud mental, es decir, considerando la sociología funcionalista que se orienta a un enfoque comportamental. En ella, para el presente estudio, se adopta la perspectiva del bienestar y las potencialidades, cuyos aportes se basan en los aspectos positivos y procesos de protección que brinda la salud mental.

A este respecto, señala Kaulard (2018) que el subsistema Estado peruano y subsistema Sociedad actúan como un solo sistema, por lo que los ciudadanos son responsables de un destino en común. Este sistema según Perales (2020) constituye una totalidad que debe integrarse, pues lo opuesto genera daños al país,

impidiendo la sinergia de los mencionados subsistemas para conducir a todos camino al desarrollo y productividad nacional.

En cuanto a los centros de salud mental, en 2017 el Perú llegó a 34 centros y en 2018 se establecieron 106 centros. En aquel mismo año se aprobó el Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria con las metas nacionales al 2021 y los lineamientos de política sectorial. De esta forma se estableció la salud mental como prioridad sanitaria nacional (Tantaleán, 2019).

Examinando la salud mental frente al conflicto y la crisis, Pérez (2021) sostiene que las personas frente a situaciones que implican enfrentar un conflicto, si el individuo es incapaz de conciliar, gestará en su interior una condición crítica en la salud mental. Esta autora encontró confirmación de relación entre la conciliación frente a un conflicto entre los factores familiares y de trabajo con el apoyo social, es decir, el respaldo familiar y del centro de labores son cruciales para el logro de una conciliación. Se sostiene así que quien poco apoyo social percibe presenta mayores alteraciones en su salud mental.

Por su parte Kim & Cho (2020) evidenciaron que el conflicto trabajo-vida, en conjunto con las exigencias en casa, se asocian de manera significativa con una peor salud mental.

Así también, Lozupone et al. (2018) destacaron que el funcionamiento social es la capacidad para realizar adecuadamente las tareas sociales que son cotidianas, lo que en consecuencia indica mantener una adecuada vida social. Su contraparte es la disfunción social que implica incapacidad del individuo para hacer frente a los factores situacionales y estresantes y lograr una gratificación social y adecuada, lo que se define como una forma desadaptativa de la gestión personal, entorno interpersonal o geográfico. En tal sentido, se enfatiza que los roles sociales dependen en gran medida de la edad y puede verse afectada por presencia de psicopatología.

De acuerdo con Stefani y Tiatri (2021), durante la Covid-19, debido a las cuarentenas, muchos adolescentes han pasado su tiempo utilizando Internet para estudiar o para jugar en línea, comprar y ver películas, utilizar las redes sociales y chatear. Todo ese comportamiento con la repetición de las mismas actividades fueron una respuesta para reducir el estrés y la ansiedad, así como para dar alivio al estado de un ánimo constantemente estresado. Estos jóvenes mostraron una

alteración en su salud mental desarrollando una adicción a Internet, lo que condujo a establecerse de qué depende en relación a la autoestima. Los resultados indicaron que las personas con alta autoestima tienen menor nivel de tendencia a la adicción a Internet.

Al respecto, los problemas de salud mental en Perú son frecuentes debido al subdesarrollo y la pobreza, la corrupción y la violencia, causas que están latentes en el país hace mucho tiempo. Perales (2020) anota que la Covid-19 no ha creado los problemas de salud mental, las ha hecho evidentes de forma cruda, pues han estado presentes desde el tiempo que viene observando la salud mental en los peruanos, con su estudio desde 1989.

Al considerar el apoyo social como factor favorecedor de salud mental, Lim et al. (2018), encontró una relación significativa y negativa entre síntomas somáticos expresadas en la disfunción social, ansiedad, depresión e insomnio con las variables del apoyo social, es decir, el respaldo de la sociedad sirve para amortiguar el daño de los síntomas de una salud mental mala. En esa línea, Watkins & Hill (2018) hallaron un efecto mediador del estrés psicológico en la relación del apoyo social con los síntomas de salud mental en estudiantes de pregrado. Es decir, frente al estrés psicológico generado en los estudiantes, sus respuestas eran mediadas por la asociación del apoyo social junto a la prevalencia de los signos sintomáticos de la ansiedad y de la depresión.

De igual manera Perreault et al. (2017), encontraron que el apoyo social contribuye a hacer frente el malestar psicológico de la ansiedad, depresión y estrés, por lo tanto, hay relación entre el apoyo social y el constructo salud mental.

En tanto, el estudio de Whitehead (2018), señaló asociación positiva entre religiosidad y salud mental, dejando comprobada el bienestar de la salud de los fieles. Esto se debería al firme apoyo social que encuentran los fieles en sus comunidades y las conductas saludables que son respaldadas por la comunidad religiosa. Su marcado efecto en la conducción de la depresión y la ansiedad culminan en el beneficioso equilibrio que los adultos mayores requieren para vivir, concluyendo que, a mayor religiosidad, menos depresión y menos ansiedad se sufre.

Entre las acciones a tomar o la conducta a incorporar frente a síntomas psicológicos expresos, como por ejemplo aumento del ritmo cardíaco, nerviosismo

continuo, preocupación excesiva, tensión sostenida, desinterés por otros asuntos, temblores sin causa o pánico, Gallegos et al. (2020) sugiere: primero, identificar los pensamientos o ideas que causan este malestar; segundo, que se acepte; tercero, recuperar la calma; y cuarto, dar una expresión adecuada a las emociones asociadas. Es de importancia y beneficio compartir con alguien del entorno o virtualmente lo que se siente. En tal sentido, la práctica del cuestionamiento de la situación que causa temor, como ejercicio en conjunto con la búsqueda de información para comparar con evidencias y datos confiables, permite reevaluar la percepción del riesgo, generando disminución del temor. Descentrar el foco de atención es otro ejercicio posible, buscando alternativas de diálogo o actividad para afrontar de forma evitativa con centro en las emociones para el logro de efectos positivos temporales. Otra forma es el apoyo social, acudiendo a personas que brindan tranquilidad. Un diario permitirá el manejo de síntomas escribiendo a diario sus pensamientos, así como ejercicios físicos o caminar, ejercicios de relajación o meditación.

En cuanto a la variable autopercepción del desempeño organizacional, se toman en cuenta las siguientes definiciones:

Bautista et al. (2020) establecen que: “Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (p. 4). Es decir, al considerar la autopercepción se toma la percepción sobre sí mismos en cuanto a su comportamiento y las pautas que guían su actuar en el entorno laboral y que afectan el desarrollo de las labores en su cumplimiento como parte de la organización que conforman. Presentan las siguientes dimensiones:

Con respecto a la dimensión 1: Desempeño de la tarea: “El desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo a las capacidades y conocimiento que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (Bautista et al., 2020, p. 4). Esto refiere al cómo se realiza la tarea que se le otorga a los colaboradores en cumplimiento de su función en su puesto laboral. Se valoran, por tanto, el conjunto de saberes y habilidades que es capaz de aplicar en cada tarea asignada en su labor cotidiana.

En relación a la dimensión 2: Comportamientos: Son “actos deliberados que

se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones e individuos constituyéndose en advertencia tanto para el bienestar de la organización como para los empleados” (Bautista et al., 2020, p. 4). En este sentido, el comportamiento se asume que debe ser correcto, sin embargo, solo es posible su definición a partir de su definición negativa, tal como ocurre en lo que corresponde a la salud mental. En esta dimensión lo que se quiere observar es el comportamiento razonable en bienestar de la organización, lo que es posible distinguir con el concepto opuesto, pues es lo menos deseado en una organización que requiere confiar en la conducta de los colaboradores para garantizar el logro de sus objetivos organizacionales.

En cuanto a la dimensión 3: Desempeño contextual: “El desempeño contextual son comportamientos espontáneos e individuales que superan a los esperados para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones” (Bautista et al., 2020, p. 4). Se trata de la consideración de los aspectos que se observan en la reacción espontánea y diversa en cada miembro de la organización según el nivel de compromiso que tiene en referencia a las metas y objetivos formulados por la organización. En tal sentido, si posee características que garantiza el desenvolvimiento de su función y muestra fidelidad y preocupación por la organización en su conjunto y en cooperación con sus compañeros son aspectos que toda empresa valora.

Según Valdivia (2018), la autopercepción del desempeño laboral es “aquel juicio de valor que debe elaborar cada egresado sobre su desempeño en el trabajo, tomando como referencia las dimensiones del plan curricular” (p. 45). De acuerdo con lo que se propone, cada individuo tiene una propia percepción de las capacidades que se poseen para realizar una labor determinada en el campo profesional. Las dimensiones de esta variable responderían a las capacidades establecidas en su formación como profesional.

Conforme a lo que dice Garzón (2018), para que en la autopercepción del desempeño laboral se obtenga una alta productividad existen características previas, manifestadas en la voluntad y la capacidad del individuo. La voluntad se sustenta en sus aspectos psicológicos y emocionales que determinan con qué potencialidad desempeña el individuo cierta tarea, incluyendo atributos como las actitudes, los valores, la ansiedad, el involucramiento en el trabajo, la autoimagen,

la personalidad, las normas, el estatus social, las características de la tarea a realizar, el sentirse envuelto con la labor, entre otros. La capacidad refiere a sus posibilidades físicas y cognitivas que favorecen que el individuo ejecute una tarea de forma efectiva. Para esta autora el desempeño laboral incluiría dos dimensiones: el trabajo actual que consistiría en cuáles son las condiciones laborales del empleo actual (en términos de satisfacción laboral, liderazgo y herramientas), y el sujeto como trabajador que es el varón como padre en relación a su trabajo (en términos de percepción, expectativas laborales y relaciones laborales).

De acuerdo con Puente-Palacios y Santos (2018) señalan sobre la autopercepción del desempeño laboral que ella hace referencia a los colaboradores que necesariamente poseen una visión respecto a sí mismos y sus creencias, por ello se relación en alusión al trabajo en equipo, demostrándose que efectivamente vienen a ser predictores de relevancia sobre las relaciones que desarrollan con sus equipos de labores. Por lo cual, en su revisión se destaca el rol asignado a las características individuales, como la personalidad y el estilo de liderazgo, que han demostrado un efecto significativo en los resultados de los equipos.

Asimismo, Bashir et al. (2020) destaca que el desempeño laboral se ha definido como la forma en que los trabajadores realizar las tareas de la organización, vinculando también el comportamiento de los trabajadores con las normas de la propia empresa. Por ello, con enfoque en la empresa y en las condiciones que ofrece a sus trabajadores, se observa la influencia directa de ellas en el puesto de trabajo en el desempeño y satisfacción laboral. Por lo tanto, un mejor desempeño, motivación y satisfacción dependerían de las condiciones del trabajo establecidos por la empresa.

Como teorías generales, se integran la comparación social, social-cognitiva y las teorías de la orientación a objetivos que ofrecen una nueva descripción de las respuestas de los observadores a las percepciones del desempeño superior de los compañeros que contribuye a la revisión de la literatura relevante.

A este respecto teórico, Kehoe et al. (2018) consideran las respuestas de los observadores de aquellos de mayor rendimiento, en particular aspectos que se centran en los sentimientos de envidia y victimización de los observadores respecto a los de mayor rendimiento, así como las estrellas, que tienen un mejor desempeño, pero también tienen mayor visibilidad, capital social y se desempeñan de manera

desproporcionada mejor que sus pares. Investigadores en estas áreas han resaltado las reacciones emocionales (por ejemplo, envidia) y mecanismos cognitivos.

Dineen et al. (2017) señalan que, aunque la teoría de la comparación social ha reconocido que, en ciertas circunstancias específicas, este autoconcepto reducido puede ser funcional para producir un impulso interno hacia un mayor rendimiento, el efecto que se observa a menudo en la literatura es que percibir a otros como mejores intérpretes afecta negativamente el autoconcepto de uno mismo.

Downes et al. (2020) amplían directamente la teoría de la comparación social. Primero, estrechamos la conexión entre las comparaciones sociales y el rendimiento del trabajo centrado en la autoeficacia del mismo. Una gran cantidad de estudios sobre la teoría de la comparación social ha examinado el autoconcepto que dista del desempeño laboral en comparación con la autoeficacia basada en el trabajo. De esta manera, se avanza en la teoría de la comparación social al vincular las comparaciones con el desempeño del trabajo a través de la autoeficacia basada en el trabajo, estrechando la conexión entre comparaciones sociales y desempeño laboral. Las comparaciones sociales se definen como derivadas del número de los aspectos sobresalientes de alto desempeño que una persona tiene en el trabajo. Esto es una notable desviación en el estudio en base a la comparación social existente, que a menudo ha medido o manipulado experimentalmente una sola comparación de forma aislada. Esta perspectiva aleja a la teoría de moderadores diádicos de los resultados de las comparaciones ascendentes (es decir, similitud entre el observador y el referente) y hacia un patrón cognitivo de procesamiento de información más general de comparación social: orientación a objetivos.

Según Myers (2018), la comparación social y teorías sociocognitivas aplicándolas conjuntamente a los observadores son de utilidad para dar respuestas a las percepciones de un mayor rendimiento. Se destaca que la observación de un mayor rendimiento podría tener efectos positivos o negativos sobre el desempeño futuro de los observadores. En la teoría sociocognitiva, los modelos a seguir permiten el aprendizaje, que generalmente se considera beneficioso.

Por su parte, Lee y Duffy (2019) identificaron la envidia como un mecanismo emocional a través del cual la propia actuación de los compañeros cambia después

de percibir un desempeño superior. Sobre la base de este mecanismo emocional, examinan la autoeficacia como un mecanismo a través del cual las comparaciones con los de mejor desempeño afectan el desempeño laboral posterior del propio observador. Concluyen que percibir a los compañeros de trabajo como empleados de mayor rendimiento (si cumplen o no los criterios más sustanciales requeridos calificar como una estrella) pueden provocar una autoevaluación de cogniciones que pueden influir en el desempeño futuro.

Otras investigaciones como la de Vancouver (2017) muestran que la autoeficacia puede ser tan, o incluso más, un reflejo del desempeño pasado, ya que es un predictor del desempeño futuro, sin embargo, también en el debate se argumenta que la autoeficacia es antecedente del desempeño, pero en una dirección negativa bajo ciertas circunstancias

Por su parte, Adekiya (2018) señala que se presenta una alta tasa de pérdida de empleo en la mayoría de los países dependientes del petróleo crudo, que puede atribuirse a la reciente caída del precio de este *commodity* en los mercados del mundo, pero que esto ha intensificado la percepción de amenazas asociadas con potenciales pérdidas de empleo entre los empleados que todavía laboran. Por lo tanto, en el trabajo se percibe inseguridad lo que conlleva a las personas a pensar en cómo puede mitigarse, lo que se ha convertido en un fenómeno global, que requiere la atención de los gerentes de las empresas. Por ello, este investigador revisa la teoría en la que busco relacionar la asociación entre la inseguridad laboral que percibe y la autoestima como trabajador, considerando factores como la autoeficacia y el género. Sin embargo, sus resultados no fueron determinantes al respecto, por lo que se ha considerado otros factores como la autoeficacia y el género que pudieran mediar estos efectos.

De otra parte, al considerarse la presión que sufren los administradores de empresas o aquellos estudiantes que ejercen funciones administrativas en las organizaciones de los diversos sectores, la autopercepción cobra relevancia. Estudios como el Díez y Rodríguez (2020) señalan que el escenario actual cuenta con estudiantes cognitivamente inmaduros y con prácticas de saberes que carecen de pensamiento crítico, aspecto de importancia para el desarrollo social en todos los niveles educativos que se ejercen. En ese sentido, la universidad es la organización llamada a generar orientaciones para la formación de la calidad

humana y la excelencia académica.

En ese sentido, Sukhani y Jain (2020) al considerar la calificación educativa de las personas y relacionarla a la satisfacción como consecuencia de su trabajo, encontraron que, en India, los empleados de la Banca mostraron mayores desafíos en su labor pues el sector requiere de empleados capacitados y creativos para brindar resultados productivos, encontrándose esta necesaria conexión entre nivel educativo y nivel de satisfacción laboral en los empleados. Hallaron de esta forma que los individuos muestran diferencias de satisfacción de acuerdo a sus antecedentes educativos. Por ello, se afirma que la educación de los empleados cambia su percepción de cultura laboral que pueda impactar en su productividad.

Asimismo, al observarse la autopercepción del desempeño laboral en relación a otros factores, Inayat y Khan (2021) sostienen que la satisfacción laboral es relevante en los trabajadores de organizaciones privadas en Peshawar, Pakistán. Para ello, consideraron diversas variables, entre ellas la calificación, género, ocupación, sistema familiar y estado civil, concluyendo que la satisfacción laboral no se asocia significativamente ni con el género, calificación, sistema familiar y estado civil. Por el contrario, la satisfacción laboral está significativamente correlacionada con la ocupación de los empleados. Por lo tanto, hallaron que los médicos se encuentran más satisfechos con su trabajo en comparación con los profesores y los banqueros. Además, el desempeño de los empleados satisfechos es superior en comparación con los empleados insatisfechos. Por lo tanto, para mejorar el desempeño de los empleados, como la calidad del trabajo, la productividad y las cualidades de liderazgo, las organizaciones deben considerar factores obvios de satisfacción laboral.

Estudios como el de Kiazad et al. (2019) respaldan junto a otras investigaciones la noción de que cuando los gerentes apoyan a los empleados, se desempeñan mejor en su trabajo, debido al menor nivel de estrés y comportamiento alentador de sus supervisores inmediatos.

Por su parte, Hong et al. (2021) consideró desde un enfoque en desarrollo ideológico, la capacidad del pensamiento para moldear la influencia de la ambición profesional en el comportamiento de desempeño de los empleados. Este desarrollo ideológico es una característica estructural y muestra las estructuras de oportunidad existentes en los individuos, los que se definen en el cómo las

personas se entrenan, se involucran y forman sus percepciones. Desde esta perspectiva, se estudió el contexto en la formación del desarrollo ideológico como factor importante en la comprensión del cómo se relaciona la ambición profesional con las variables de resultado y cómo los individuos reflejan y se involucran en comportamientos de roles y comportamiento extra-rol, que constituyen sus ambiciones al interior de las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

En cuanto al tipo, el estudio corresponde al tipo básico, pues se origina en la revisión teórica y permanece en ella al observarse las acciones de los fenómenos en estudio, pudiéndose revisar las teorías existentes para incrementar los conocimientos para ser contrastados en la práctica de las empresas o las organizaciones (Arbaiza, 2016).

Respecto al diseño, la investigación correspondió a un diseño no experimental porque no se efectúa el manejo o manipulación de alguna de los constructos en este estudio, pues de acuerdo a lo que sostiene Hernández, Fernández y Baptista (2016), se recoge información de la realidad en relación a las variables salud mental y autopercepción del desempeño laboral con la finalidad de estudiarlas y comprenderlas en el entorno observado.

Asimismo, el enfoque cuantitativo fue el utilizado pues es el enfoque de investigación que se aplica para medir las variables en estudio de forma estadística, estableciéndose una descripción cuantitativa de los constructos de salud mental y autopercepción del desempeño laboral. A ello se añade la medición de la asociación posible entre las variables mediante la estadística inferencial.

Sobre el nivel, la investigación fue correlacional porque se quiso establecer la medición del grado de asociación presente entre ambas variables. Lo que según Arbaiza (2016), una vez obtenidos los datos y procesados estadísticamente, es posible que tal asociación o relación pueda dar resultados positivos o negativos, directos o indirectos.

En el corte temporal de investigación, este estudio es transversal o transeccional pues los datos se recogieron en un momento específico en la línea temporal considerada para este estudio (Arbaiza, 2016).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Salud mental.**

##### **Definición conceptual**

Capacidad de realizar actividades diarias normales o adaptativas, sin la manifestación de eventos o fenómenos perturbadores o síntomas psicopatológicos (Carbajal y Nery, 2018, p. 38).

##### **Definición Operacional**

La salud mental cuenta por dimensiones: Ansiedad/Depresión, disfunción social, y pérdida de confianza. Dimensión 1: Ansiedad/depresión: “representa la agrupación de sentimiento o experiencias que influyen en sentido negativo en el individuo” (Carbajal y Nery, 2018, p. 28). Dimensión 2: Disfunción social: “representa el grado en que las personas analizan posibles estrategias o acciones para llevar a cabo en distintas situaciones, problemas o tratar de superar demandas excesivas para su adaptación a una nueva situación restableciendo un equilibrio” (Carbajal y Nery, 2018, p, 28). Dimensión 3: Pérdida de confianza: “grado en que la persona está predispuesta a establecer relaciones sanas con otros individuos, siendo capaces de reconocer sus errores sin ser humillados, no se detienen ante los problemas sino buscan resolverlos confiando en sí mismos” (Carbajal y Nery, 2018, p. 29)

#### **Variable 2: Autopercepción del Desempeño laboral.**

##### **Definición conceptual**

Autopercepción del desempeño laboral “son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista et al., 2020)

##### **Definición Operacional**

La autopercepción se divide en tres dimensiones: Desempeño de la tarea, comportamientos, desempeño contextual. Dimensión 1: Desempeño de la tarea: “El desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo a las capacidades y conocimiento que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (Bautista et al., 2020, p. 4). Dimensión 2: Comportamientos: “actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las

organizaciones e individuos constituyéndose en advertencia tanto para el bienestar de la organización como para los empleados” (Bautista et al., 2020, p. 4). Dimensión 3: Desempeño contextual: “El desempeño contextual son comportamientos espontáneos e individuales que superan a los esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones” (Bautista et al., 2020, p. 4).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

Tomando como referencia a Vara (2015), la población se define por un grupo de sujetos que puede estar integrado por empresas, organizaciones, situaciones, personas, datos u objetos, incluso hechos o fenómenos que se pueden investigar.

De acuerdo con ello, la población se encontró conformada por estudiantes de Administración procedentes de dos universidades, ambas públicas, que además cuentan con las características de estar laborando actualmente en empresas que se han adaptado al contexto de la Covid-19, ubicadas en Lima, con actividades realizadas en el presente año 2021. El número de estudiantes ascendió a un total de 200.

**Tabla 1**

*Conjunto poblacional*

Institución	Nº de estudiantes
Universidad pública 1	101
Universidad pública 2	84
Total	185

Nota. Base de Datos por ambas universidades (2021).

#### Muestra

De igual manera, Vara (2015) señala que como muestra se cuenta con número representativo del conjunto poblacional, es decir, es una parte de todo el grupo de sujetos considerados extraídos del conjunto total poblacional. De esta manera, la muestra quedó conformada de una porción de la población y que debido a la

coyuntura actual que limita el acercamiento entre personas para salvaguardar la salud colectiva, así como el difícil acceso a información por mayores restricciones que se han dado por el nuevo paradigma tecnológico conectivista que se han acogido las empresas, se escogió el tipo de muestra no probabilística por conveniencia.

Como criterios de inclusión se incluyeron a todo estudiante de administración de la universidad pública 1 o 2 que se encuentre laborando para que puedan participar del estudio.

Como criterio de exclusión, únicamente se excluyó a los alumnos de administración de la universidad pública 1 o 2 que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

### **Muestreo**

El muestreo que se consideró para el presente fue no probabilístico del subtipo, por conveniencia debido al contexto actual de la pandemia que nos limita en cuanto a salud, específicamente, en el contacto social. Por ello se consideró el número de 185 estudiantes de la carrera de administración que se encuentren laborando en este contexto de la Covid-19 de dos universidades públicas.

### **Unidad de análisis**

Como unidad de análisis asumimos a los estudiantes de administración de dos universidades públicas de la ciudad de Lima que han estado trabajando durante el contexto de la pandemia de la Covid-19.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnica para el recojo de datos de estudio se utilizó la encuesta que cuenta con herramientas como los cuestionarios. Estos fueron validados y sometidos a confiabilidad.

### **Técnica**

Carrasco (2016) sostiene que la técnica en investigación social suele considerar a la encuesta a causa de la sencillez, utilidad, objetividad y versatilidad que la caracteriza, pudiéndose obtener los datos conforme a la variable y las dimensiones

que se encuentran definidas. Por ello, el instrumento dentro de esta técnica es el cuestionario que se aplicó para medir la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral.

El cuestionario de salud mental se basa en el instrumento estándar General Health Questionnaire (GHQ-12), conformado por doce (12) ítems, con 6 sentencias positivas y seis sentencias negativas, el cual ha sido adaptado para su aplicación en los estudiantes de administración que conforman la muestra de estudio. Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert con puntaje que oscila de 0 a 3, pero que al final se transforman en una puntuación dicotómica (0, 1), para dar lugar a una puntuación GHQ con los siguientes niveles y rangos:

De 0 a 4 puntos: ausencia de psicopatología: Lo que equivale a señalar que no se presenta una enfermedad mental.

De 5 a 6 puntos: sospecha de psicopatología: Indica de esta forma una posible enfermedad mental o riesgo de adquirirla.

De 7 a 12 puntos: indicativos de presencia de psicopatología: Es decir, se indicaría que con la obtención de este puntaje se tiene una enfermedad mental.

El cuestionario de autopercepción del desempeño laboral se basa en cuestionario elaborado para este fin en base al estudio de Bautista et al. (2020), conformado por dieciocho (18) ítems, con 18 sentencias positivas, el cual se construyó para su aplicación en los estudiantes de administración que conforman la muestra de estudio. Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert con puntaje que oscila de 1 a 5, para dar lugar a una puntuación con los siguientes niveles y rangos:

De 18 a 41 puntos: Mala autopercepción del desempeño laboral: Lo que equivale a indicar que las acciones y conductas de los sujetos son manifestación de no desear alcanzar los objetivos de éxito en las empresas en que laboran.

De 42 a 65 puntos: Regular autopercepción del desempeño laboral: Indica que el comportamiento de los sujetos procura dar respuesta a lo que la empresa espera de ellos lo suficiente como para conservar el puesto de trabajo.

De 66 a 90 puntos: Buena autopercepción del desempeño laboral: Es decir, se indicaría que la conducta de los sujetos evidencia una percepción positiva de sus acciones en sus labores, lo que correspondería según percepción hacia el éxito en el logro de los objetivos de la empresa.

## Validez

En cuanto a la validez, Carrasco (2016) afirma que los instrumentos son sometidos a una evaluación externa realizada por expertos, denominado por ello juicios de expertos, el cual sigue un proceso que valida los instrumentos midiéndose los ítems en cuanto su capacidad para recoger la información que asevera ha de obtener, lo que equivale a decir, que facilita la extracción de datos que se desean obtener de una población determinada.

De acuerdo con ello, se procedió a pasar por el juicio de expertos cada instrumento, siendo cada uno de ellos certificado por doctores con especialidades afines a las variables en estudio, quienes evaluaron los ítems considerados en cada cuestionario, con lo que se accedió a la validez que se pueden observar en Anexo 3.

## Confiabilidad

Este proceso consiste en establecer si los instrumentos utilizados para la medición de los constructos en estudio, son capaces de lograr la obtención de los mismos resultados, cada vez que se apliquen a una muestra similar como la considerada y en diversos tiempos (Carrasco, 2016). De este modo, un instrumento será confiable cuando siendo aplicado de forma repetitiva a los mismos sujetos, generan resultados similares y es claramente entendido por ellos. Para medir la fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach.

**Tabla 2**

*Escala de valores para Alfa de Cronbach*

<i>Valor Alfa de Cronbach</i>	<i>Apreciación</i>
[0.95 a +>	Muy elevada o Excelente
[0.90 – 0.95>	Elevada
[0.85 – 0.90>	Muy buena
[0.80 – 0.85>	Buena
[0.75 – 0.80>	Muy respetable
[0.70 – 0.75>	Respetable
[0.65 – 0.70>	Mínimamente Aceptable
[0.40 – 0.65>	Moderada
[0.00 – 0.40>	Inaceptable

*Nota:* De Vellis (1991).

En cuando a la confiabilidad de salud mental, fueron analizados los 185 datos procedentes de los elementos de la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 6 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Salud Mental (Parte A) en el valor con el test Alfa de Cronbach se alcanzó el resultado de  $0,847 > 0,70$  exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

En referencia a la autopercepción del desempeño laboral, fueron analizados los 185 datos procedentes de los elementos de la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 18 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Autopercepción del Desempeño Laboral en el valor con el test Alfa de Cronbach se alcanzó el resultado de  $0,920 > 0,70$  exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

### **3.5. Procedimientos**

Iniciada la investigación con la descripción del contexto que concierne a la realidad problemática, con las variables y la unidad de análisis en estudio desde sus características. Siguiendo luego, con la selección de estudios previos relacionados a las variables a nivel mundial, regional y local, procediéndose después a la literatura teórica sobre los constructos salud mental y autopercepción del desempeño laboral para que fuesen operacionalizados a fin de construir los instrumentos que hagan posible su medición. De esta forma, la obtención de los datos fue procesado estadísticamente hallando resultados óptimos para la discusión, lo que conllevó a la formulación de conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Carrasco (2016) sostiene que todo dato hallados debe ser sometido a un proceso de análisis estadístico, aplicándose para tal fin dos procesos analíticos, el estadístico y el inferencial, con el apoyo del paquete estadístico SPSS-25.

Estadística descriptiva: Que posibilita la obtención de mediciones como la moda, mediana, media, porcentajes en tablas y gráficos, facilitando su presentación e interpretación.

Estadística inferencial: Que es un proceso por el cual los datos se procesan

por un estadístico, que para este estudio será Pearson o Rho de Spearman que permiten la medición asociada linealmente mediante rangos, así como los números de orden, según conjunto de individuos y comparando dichos rangos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Vara (2015) sostiene que la ética del investigador brinda seriedad al estudio, pudiendo verificarse la fuente, de tal modo que se trata de un estudio transparente y posible de crítica, además de hacer accesible la información recogida en el citado. De acuerdo con ello, el estudio cumple con la normativa establecida en la redacción APA, cuyos citados referencian a sus autores, así como se corresponde a los reglamentos universitarios. Asimismo, considera el consentimiento informado en la aplicación de las encuestas para la consideración de la información vertida en ellas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de salud mental

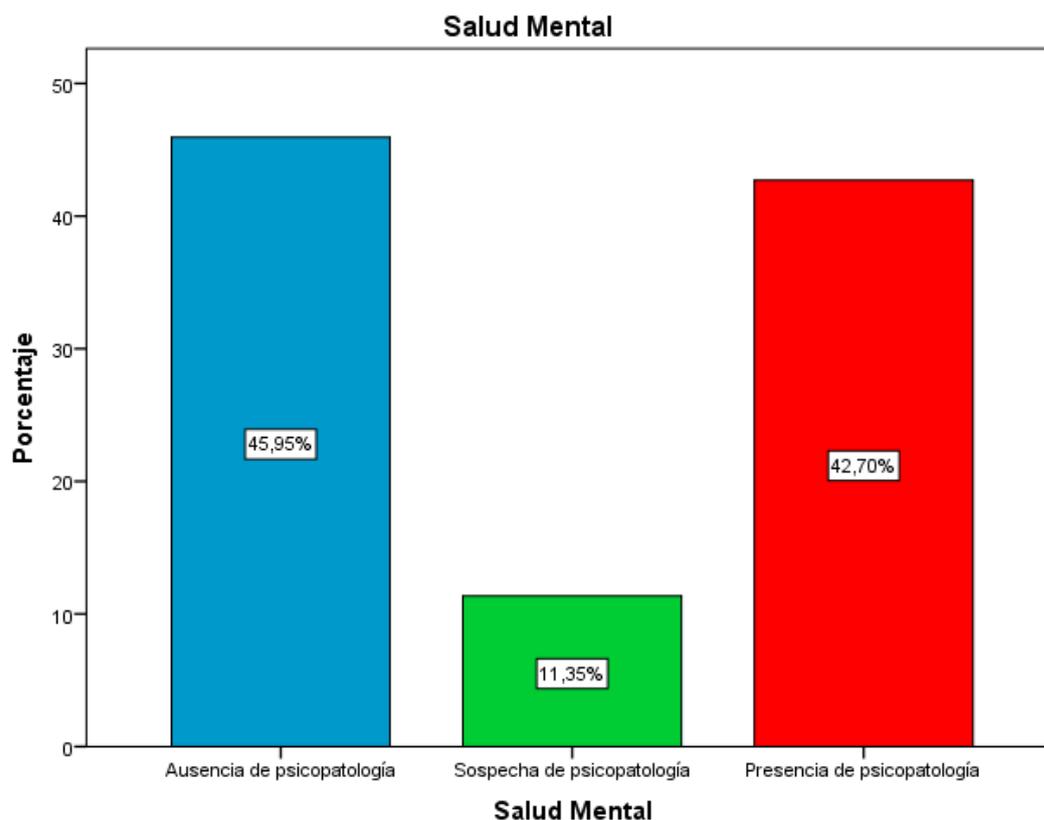
**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la salud mental*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ausencia de psicopatología	85	45,9	45,9	45,9
	Sospecha de psicopatología	21	11,4	11,4	57,3
	Presencia de psicopatología	79	42,7	42,7	100,0
	Total	185	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Distribución porcentual de los niveles de la salud mental*



De la tabla 3 y figura 1, se observa que en el 45,95% de los encuestados ponen de manifiesto el nivel de salud mental como ausencia de psicopatología.

Mientras que, el 11,35% se muestra con el nivel de sospecha. Sin embargo, el 42,70% muestra el nivel de presencia de psicopatología. Por tanto, ante la prevalencia de los datos se puede afirmar que la salud mental es de nivel ausencia de psicopatología en la salud mental en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

## Resultados descriptivos según los niveles de las dimensiones de la salud mental

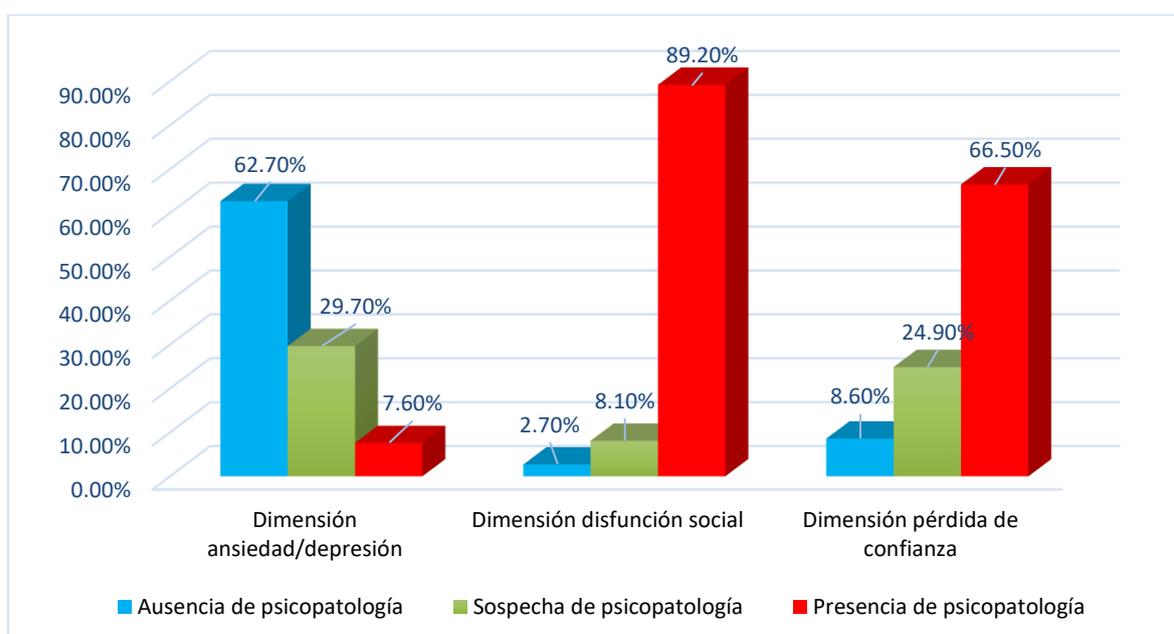
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la salud mental según sus dimensiones*

Nivel	Dimensión ansiedad/depresión		Dimensión disfunción social		Dimensión pérdida de confianza	
	f	%	f	%	f	%
Ausencia de psicopatología	116	62.7%	5	2.7%	16	8.6%
Sospecha de psicopatología	55	29.7%	15	8.1%	46	24.9%
Presencia de psicopatología	14	7.6%	165	89.2%	123	66.5%
Total	185	100%	185	100%	185	100%

**Figura 2**

*Distribución porcentual de los niveles de la salud mental según sus dimensiones*



De la tabla 4 y figura 2, se observa que la percepción de los participantes en un número de 185 estudiantes pone de manifiesto la salud mental en cada una de sus dimensiones, en su mayoría en presencia de psicopatología. Por ejemplo, el 7,60% de los encuestados muestra una salud mental en la ansiedad/depresión que es de nivel de presencia, el 89,20% señala que la salud mental según la dimensión disfunción social es de presencia, del mismo modo manifiestan que en la dimensión pérdida de confianza el 66,50%. De igual forma, se observa que en un porcentaje promedio del 29,70%, los estudiantes encuestados perciben su salud mental en sospecha de psicopatología en la dimensión ansiedad/depresión, seguida por la dimensión disfunción social con un 8,10%. Sin embargo, un grupo equivalente a un porcentaje de 62,70% con ausencia de psicopatología en la dimensión ansiedad/depresión, seguida por 2,70% en la dimensión disfunción social y de 8,60% en la dimensión pérdida de confianza, de acuerdo a la percepción de los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de autopercepción del desempeño laboral

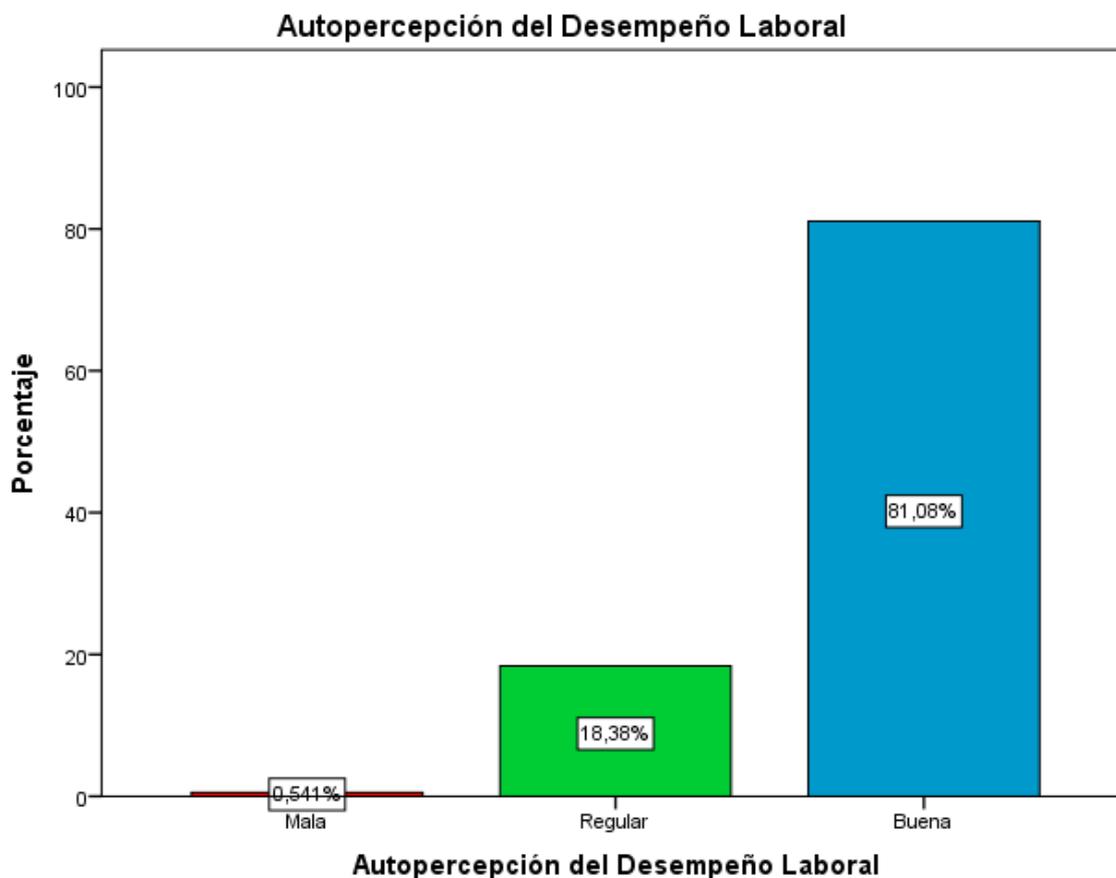
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	.5	.5	.5
	Regular	34	18,4	18,4	18,9
	Buena	150	81,1	81,1	100,0
	Total	185	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Distribución porcentual de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral*



De la tabla 5 y figura 3, se observa que en el 81,08% de los encuestados se pone de manifiesto el nivel de autopercepción del desempeño laboral como buena. Mientras que, el 18,38% se muestra con el nivel de regular autopercepción del desempeño laboral. Sin embargo, el 0,54% muestra el nivel de mala autopercepción del desempeño laboral. Por tanto, ante la prevalencia de los datos se puede afirmar que la autopercepción del desempeño laboral es de buen nivel en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

## Resultados descriptivos según los niveles de las dimensiones de la autopercepción del desempeño laboral

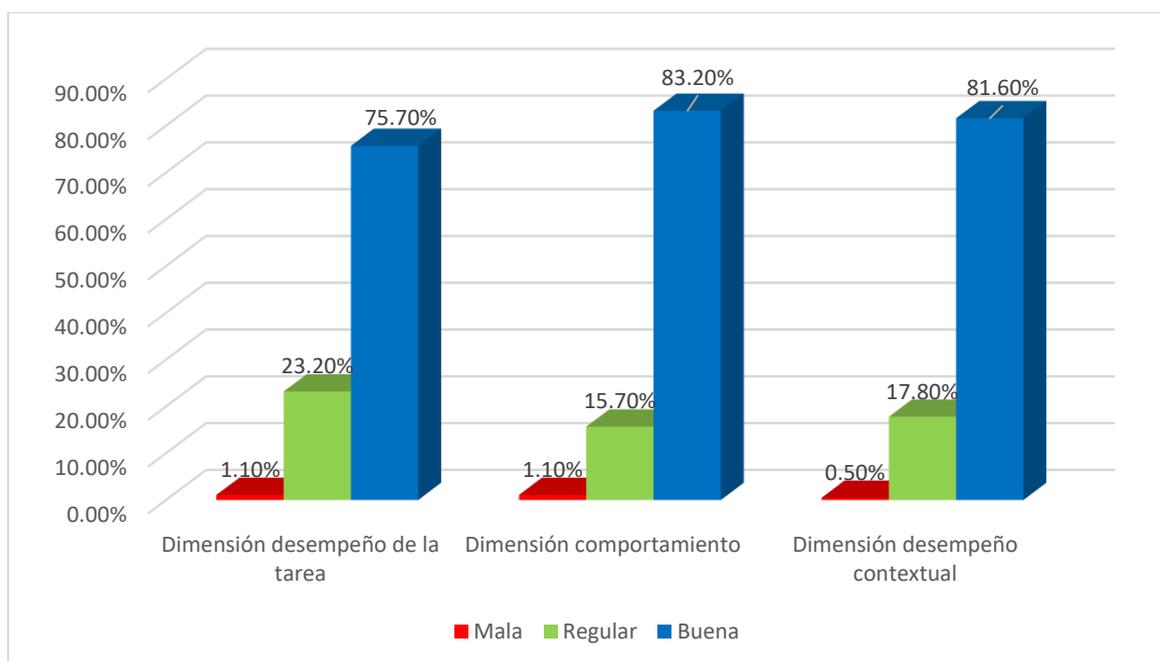
**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral según sus dimensiones*

Nivel	Dimensión desempeño de la tarea		Dimensión comportamiento		Dimensión desempeño contextual	
	f	%	f	%	f	%
Mala	2	1,1%	2	1,1%	1	0,5%
Regular	43	23,2%	29	15,7%	33	17,8%
Buena	140	75,7%	154	83,2%	151	81,6%
Total	185	100%	116	100%	116	100%

**Figura 4**

*Distribución porcentual de los niveles de la autopercepción del desempeño laboral según sus dimensiones*



De la tabla 6 y figura 4, se observa que la percepción de los participantes en un número de 185 estudiantes pone de manifiesto la autopercepción del desempeño laboral en cada una de sus dimensiones, en su mayoría en buena autopercepción. Por ejemplo, el 75,70% de los encuestados muestra una autopercepción del desempeño laboral en desempeño de la tarea que es de buen

nivel, el 83,20% señala que la autopercepción del desempeño laboral según la dimensión comportamiento es de buen nivel, del mismo modo manifiesta que en la dimensión desempeño contextual es del 81,60%. De igual forma, se observa que en un porcentaje promedio del 23,20%, los estudiantes encuestados perciben su autopercepción del desempeño laboral en regular en la dimensión desempeño de la tarea, seguida por la dimensión comportamiento con un 15,70%, junto a la dimensión desempeño contextual en 17,80%. Sin embargo, un grupo equivalente a un porcentaje de 1,10% en mal nivel en la dimensión desempeño de la tarea, seguida por 1,10% en la dimensión comportamiento y de 0,50% en la dimensión desempeño contextual, de acuerdo a la percepción de los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

Es preciso aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, toda vez que resulta imprescindible conocer a ciencia cierta el estadígrafo más conveniente para el análisis de los datos. Se procede a la aplicación esta prueba, toda vez que supera los 50 datos destinados al análisis estadístico.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Salud mental	Autopercepción del desempeño laboral
N		185	185
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1,97	2,81
	Desviación estándar	,944	,410
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,307	,493
	Positivo	,307	,318
	Negativo	-,290	-,493
Estadístico de prueba		,307	,493
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Además, es conveniente señalar cual es el criterio estadístico para la toma de decisión, siendo este el siguiente:

Si  $p < 0.05$ , entonces la distribución de los datos corresponde a una distribución no normal.

Si  $p > 0.05$ , entonces la distribución de los datos corresponde a una distribución normal

Del valor de la significancia asintótica (bilateral) que se muestra en la tabla, se concluye que los datos analizados proceden de una distribución no normal. Por tanto, corresponde utilizar un estadígrafo no paramétrico, para el caso en estudio fue necesario Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, y en cuanto a la dependencia entre ellas.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No se encuentra relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Se encuentra relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis general*

			Salud Mental	Autopercepción del Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Salud Mental	Coefficiente de correlación	1.000	,191**
		Sig. (bilateral)		.009
		N	185	185
	Autopercepción del Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,191**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	
		N	185	185

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Respecto de la información que se observa en la tabla 8, se tiene que el valor obtenido en el análisis estadístico Rho de Spearman se alcanzó un valor de coeficiente de 0,191 con un valor de  $p < 0,009$  por lo que se puede concluir que al ser el nivel de significancia menor que 0,05 entonces existe una relación significativa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral. Como muestra un valor de 0,191 indica una correlación directa y baja. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna de investigación que afirma que se encuentra relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis específica 1*

			Salud Mental	Desempeño de la tarea
Rho de Spearman	Salud Mental	Coeficiente de correlación	1.000	,227**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	185	185
	Desempeño de la tarea	Coeficiente de correlación	,227**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	185	185

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la información que se observa en la tabla 9, se tiene que el valor obtenido en el análisis estadístico Rho de Spearman se alcanzó un valor de coeficiente de 0,227 con un valor de  $p < 0,002$  por lo que se puede concluir que al

ser el nivel de significancia menor que 0,05 entonces existe una relación significativa entre la salud mental y la dimensión desempeño de la tarea de la variable autopercepción del desempeño laboral. Como muestra un valor de 0,227 indica una correlación directa y baja. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna de investigación que afirma que existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la salud mental y el desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la salud mental y el desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis específica 2*

			Salud Mental	Comportamiento
Rho de Spearman	Salud Mental	Coeficiente de correlación	1.000	.143
		Sig. (bilateral)		.052
		N	185	185
	Comportamiento	Coeficiente de correlación	.143	1.000
		Sig. (bilateral)	.052	
		N	185	185

Respecto de la información que se observa en la tabla 10, se tiene que el valor obtenido en el análisis estadístico Rho de Spearman se alcanzó un valor de coeficiente de 0,143 con un valor de  $p > 0,052$  por lo que se puede concluir que al ser el nivel de significancia mayor que 0,05 entonces no existe una relación significativa entre la salud mental y la dimensión comportamiento de la variable autopercepción del desempeño laboral. Al no mostrar significancia se demuestra la

no codependencia entre estos aspectos. De esta manera, se acepta la hipótesis nula de investigación que niega la existencia de relación directa entre la salud mental y el desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis específica 3*

			Salud Mental	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Salud Mental	Coeficiente de correlación	1.000	,237**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	185	185
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,237**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	185	185

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En referencia a la información que se observa en la tabla 11, se tiene que el valor obtenido en el análisis estadístico Rho de Spearman se alcanzó un valor de coeficiente de 0,237 con un valor de  $p < 0,001$  por lo que se puede concluir que al ser el nivel de significancia menor que 0,05 entonces existe una relación significativa entre la salud mental y la dimensión del desempeño contextual en la autopercepción del desempeño laboral. Como muestra un valor de 0,237 indica una correlación directa y baja. De esta manera, se acepta la hipótesis alterna de investigación que afirma que existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Considerando los resultados del análisis estadístico y tomando en consideración el objetivo general, se encuentra relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. Sus hipótesis específicas fueron; se muestra un índice de relación baja (0,191). Estos resultados se alinean con los antecedentes y el marco teórico, toda vez que las referenciadas resaltan la importancia de la salud mental en la autopercepción del desempeño laboral en los estudiantes universitarios de la carrera de administración, demostrando así no solo una relación e incidencia teórica sino estadística.

Cabe resaltar que, respecto a la salud mental, de los 185 estudiantes, se encontró que 73% con ausencia de psicopatología y un 53% con nivel promedio en calidad de vida en el trabajo y 43% con nivel alto de calidad de vida. En cuanto a la autopercepción del desempeño laboral, ella refiere a que cada individuo tiene una propia percepción de las capacidades que se poseen para realizar una labor determinada en el campo profesional, por ello, sus dimensiones responden a las capacidades establecidas en su formación como profesional. Así se encontró que en la mayoría de los 185 estudiantes que conforman la muestra es de buena autopercepción en el desempeño laboral. Por ejemplo, el 75,70% de los encuestados muestra una autopercepción del desempeño laboral en desempeño de la tarea que es de buen nivel, el 83,20% señala que la autopercepción del desempeño laboral según la dimensión comportamiento es de buen nivel, del mismo modo manifiesta que en la dimensión desempeño contextual es del 81,60%.

De igual forma, se observa que en un porcentaje promedio del 23,20%, los estudiantes encuestados perciben su autopercepción del desempeño laboral en regular en la dimensión desempeño de la tarea, seguida por la dimensión comportamiento con un 15,70%, junto a la dimensión desempeño contextual en 17,80%. Sin embargo, un grupo equivalente a un porcentaje de 1,10% en mal nivel en la dimensión desempeño de la tarea, seguida por 1,10% en la dimensión comportamiento y de 0,50% en la dimensión desempeño contextual. Entre las investigaciones más representativas podemos señalar a Carbajal y Nery (2018) cuya conclusión hace referencia a una correlación fuerte (0,547) entre las variables salud mental y calidad de vida en el trabajo, encontrando, además. Con ello, en

contraste a los resultados encontrados en la presente investigación, al compararse con la presencia de psicopatología en su salud mental, se encuentra similitud. Esto podría indicar que casi la mitad de la muestra tiende a mostrar buena salud mental y la otra mitad se ve afectada en su bienestar en salud mental. La baja correlación indicaría, por otro lado, que existe una marcada evasión del conflicto con uno mismo ante la labor a desempeñar y el buen manejo que se requiere en la propia autopercepción del desempeño laboral. La muestra considerada, sin embargo, difiere del contraste pues en este caso se consideró personal del área de salud y no de personal que labora en empresas como del presente estudio. En esa misma línea Guevara (2021) demuestra estadísticamente la existencia de una relación alta (0,666) entre la salud mental y el desempeño laboral. En este caso, también la muestra fue personal de salud. Este autor destaca que el personal de salud asume mucho riesgo de carecer de salud mental en el contexto de la Covid 19 en relación a su desempeño laboral.

Sobre esta correlación, Pérez (2021) en su investigación analizó la relación entre salud mental y conciliación familia-trabajo y apoyo social, encontrando correlación directa entre salud mental y conciliación ( $R=0,098$ ), y correlación inversa en ansiedad e insomnio ( $r=-0,168$ ), disfunción social ( $r=-0,126$ ) y depresión grave ( $r=-0,254$ ). De igual manera, en el estudio de Sasaki et al. (2020) se obtuvieron medidas estadísticas positivas de asociación puesto que en el lugar de trabajo pueden promover y mantener la salud mental y el desempeño laboral de los empleados durante la epidemia de COVID-19. La asociación positiva entre la cantidad de medidas y el miedo y la preocupación por el COVID-19 reflejan una mayor conciencia sobre la COVID-19 entre los empleados como resultado de la adopción de las medidas.

Al respecto, Garzón (2018) afirma que para que en la autopercepción del desempeño laboral se obtenga una alta productividad existen características previas, manifestadas en la voluntad y la capacidad del individuo. La voluntad se sustenta en sus aspectos psicológicos y emocionales que determinan con qué potencialidad desempeña el individuo cierta tarea, incluyendo atributos como las actitudes, los valores, la ansiedad, el involucramiento en el trabajo, la autoimagen, la personalidad, las normas, el estatus social, las características de la tarea a realizar, el sentirse envuelto con la labor, entre otros. La capacidad refiere a sus

posibilidades físicas y cognitivas que favorecen que el individuo ejecute una tarea de forma efectiva. A ello, se añade que Puente-Palacios y Santos (2018) consideran la adquisición de una visión respecto a sí mismos y sus creencias, por ello se relaciona con el trabajo en equipo, demostrándose que efectivamente vienen a ser predictores de relevancia sobre las relaciones que desarrollan con sus equipos de labores. Por lo cual, en su revisión se destaca el rol asignado a las características individuales, como la personalidad y el estilo de liderazgo, que han demostrado un efecto significativo en los resultados de los equipos. Por su parte, Adekiya (2018) relacionó la asociación entre la inseguridad laboral que percibe y la autoestima como trabajador, considerando factores como la autoeficacia y el género. Sin embargo, sus resultados no fueron determinantes al respecto, por lo que se ha considerado otros factores como la autoeficacia y el género que pudieran mediar estos efectos. También es de resaltar los aportes de Inayat y Khan (2021) sostienen que la satisfacción laboral es relevante en los trabajadores de organizaciones privadas en Peshawar, Pakistán. Para ello, consideraron diversas variables, entre ellas la calificación, género, ocupación, sistema familiar y estado civil, concluyendo que la satisfacción laboral no se asocia significativamente ni con el género, calificación, sistema familiar y estado civil. Por el contrario, la satisfacción laboral está significativamente correlacionada con la ocupación de los empleados. Por lo tanto, hallaron que los médicos se encuentran más satisfechos con su trabajo en comparación con los profesores y los banqueros. Además, el desempeño de los empleados satisfechos es superior en comparación con los empleados insatisfechos. Por lo tanto, para mejorar el desempeño de los empleados, como la calidad del trabajo, la productividad y las cualidades de liderazgo, las organizaciones deben considerar factores obvios de satisfacción laboral.

Otros autores que han considerado muestras de estudiantes recogen información valiosa como Díez y Rodríguez (2020) que afirman en el escenario actual se dispone de estudiantes cognitivamente inmaduros y con prácticas de saberes que carecen de pensamiento crítico, aspecto de importancia para el desarrollo social en todos los niveles educativos que se ejercen. En ese sentido, la universidad es la organización llamada a generar orientaciones para la formación de la calidad humana y la excelencia académica. De otro lado, Sukhani y Jain (2020) al considerar la calificación educativa de las personas y relacionarla a la

satisfacción como consecuencia de su trabajo, encontraron que, en India, los empleados de la Banca mostraron mayores desafíos en su labor pues el sector requiere de empleados capacitados y creativos para brindar resultados productivos, encontrándose esta necesaria conexión entre nivel educativo y nivel de satisfacción laboral en los empleados. Hallaron de esta forma que los individuos muestran diferencias de satisfacción de acuerdo a sus antecedentes educativos. Por ello, se afirma que la educación de los empleados cambia su percepción de cultura laboral que pueda impactar en su productividad. Ambos estudios, indicarían que la autopercepción en el desempeño de la tarea se vería influenciada por la satisfacción con la educación recibida y que ello contribuye a la formación de una cultura laboral que es la observada en la empresa. Aunque aquí habría que considerar también la teoría organizacional que señala que en toda empresa quien rige la cultura de la organización es el líder de ella.

Respecto del primer objetivo específico, los resultados permitieron determinar que existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, correspondiéndole una relación baja (0,227). La autopercepción del desempeño de la tarea refiere a cómo se realiza la tarea que se les otorga a los colaboradores en cumplimiento de su función en su puesto laboral. Se valoran, por tanto, el conjunto de saberes y habilidades que es capaz de aplicar en cada tarea asignada en su labor cotidiana, encontrándose que fue de buena (75,70%), regular (23,20%) y mala (1,10%). Dichos resultados son corroborados por los aportes realizadas por Carbajal y Nery (2018) cuya conclusión hace referencia a una correlación fuerte (0,547) entre las variables salud mental y calidad de vida en el trabajo. Asimismo, con Ohrnberger et al. (2017) que encontró correlación de la salud mental con la actividad física mediante la Escala ADL con  $r= 0,067$  y la Escala CES con  $r=0,087$  en una muestra de 10 693 personas de 50 años a más. La salud mental afecta a la salud física en 10%, y la salud física a la salud mental en 8%. Además, se presentan efectos indirectos en la que la actividad física contribuye. Hay efectos indirectos más fuertes para los hombres en la salud mental (9,9%) y para grupos de mayor edad en salud mental (13,6%) y en salud física (12,6%).

Sobre ello, Bashir et al. (2020) observan la influencia directa de las tareas de

la organización en el puesto de trabajo en el desempeño y satisfacción laboral. Por lo tanto, un mejor desempeño, motivación y satisfacción dependerían de las condiciones del trabajo establecidos por la empresa. De igual modo, la ambición de los trabajadores que, según Hong et al. (2021), el contexto en la formación del desarrollo ideológico como factor importante en la comprensión del cómo se relaciona la ambición profesional con las variables de resultado y cómo los individuos reflejan y se involucran en comportamientos de roles y comportamiento extra-rol, que constituyen sus ambiciones al interior de las organizaciones. De esta manera, cada trabajador configura un rol específico según el contexto marcado principalmente por la ambición que tiene en ese contexto.

Considerando el segundo objetivo específico, los resultados permitieron determinar que no hay relación entre la salud mental y el desempeño del comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021. La autopercepción del comportamiento es el comportamiento razonable en bienestar de la organización, lo que es posible distinguir con el concepto opuesto, pues es lo menos deseado en una organización que requiere confiar en la conducta de los colaboradores para garantizar el logro de sus objetivos organizacionales, encontrándose que fue buena (83,20%), regular (15,70%) y mala (1,10%). En este sentido, los resultados son corroborados por Tomasi et al. (2020) buscaron relación entre salud mental y el ambiente, respecto a la naturaleza y la presencia de bienestar, satisfacción, características de la personalidad y los síntomas de la depresión y la ansiedad, pero no encontraron correlaciones entre características de la personalidad de los pacientes con la salud mental (bienestar), principalmente en aspectos de apertura y responsabilidad, lo que sugiere que los individuos se adaptan con dificultad a nuevas situaciones pues no cuentan con la suficiente amplitud racional ante lo nuevo o distinto de lo cotidiano. Asimismo, no se encontró correlación con el nivel de estudios, lo que sugirió que este aspecto no influiría en el bienestar de contar con salud mental. Su muestra de 59 pacientes, con edades entre 18 y 70 años, españoles e italianos, resalta a diferencia de los 185 estudiantes de administración. Asimismo, se confirma con el estudio de Appelqvist-Schmidlechner et al. (2020) en el que concluyeron que no se encontró asociación entre los dominios de la actividad física y un alto nivel de salud mental positiva. Este estudio tuvo como muestra de 456

varones finlandeses adultos jóvenes, convocados a un entrenamiento de actualización militar en 2015, diferenciándose con los estudiantes de Administración en el presente estudio. Sin embargo, alcances como un menor nivel de actividad física en el tiempo libre, desempleo y soltería, que predicen un nivel bajo de salud mental positiva, son de interés, pues estos aspectos no se consideran en la muestra de la investigación actual. Asimismo, la actividad física en el tiempo libre influye en los hombres con un bajo nivel de salud mental positiva. Por su parte, también se complementa con los hallazgos de Sánchez et al. (2020) quien concluyó que más de la mitad de la muestra presenta entre 3 y 6 indicadores de ansiedad, igual para depresión que presenta 45% de la muestra. Se presentaron diferencias en los niveles de evitación experiencial, ansiedad y somatización entre el género masculino y femenino, siendo ellas las que presentaron mayores niveles, pero no hubo diferencia de género en los indicadores de depresión. Ello equivale a decir, que, si bien los niveles de ansiedad y depresión afectan a los individuos, existen diversas formas de comportamiento para afrontarlos, siendo la evasión la más frecuente por las mujeres.

Respecto del tercer objetivo específico, los resultados permitieron determinar que Existe relación directa entre la salud mental y la autopercepción del desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, correspondiéndole una relación baja (0,237). La autopercepción del desempeño contextual refiere a si el colaborador posee características que garantiza el desenvolvimiento de su función y muestra fidelidad y preocupación por la organización en su conjunto y en cooperación con sus compañeros son aspectos que toda empresa valora, encontrándose que este desempeño fue bueno (81,60%), regular (17,80%) y malo (0,5%). En este sentido, González (2017) quien concluye que la variable del bienestar psicológico con la autoaceptación se encontraba inversamente correlacionada con un coeficiente de -0,201 con un p valor de 0,022, bienestar psicológico con relaciones positivas negativamente con un coeficiente de -0,232 con un p valor de 0,008 en una muestra de 130 mujeres que se encontraban registradas en el Registro Único de Víctimas.

Si bien, en el desempeño de la tarea se perciben ideas específicas que condicional al comportamiento, puede observarse que, en conjunto, las tres dimensiones del desempeño laboral bajo el enfoque de la autopercepción, son

generadoras de conflictos para cada individuo según el contexto en el que se encuentre laborando. Por lo tanto, el haber salido de contexto debido a la cuarentena forzada implicó la adopción de nuevos comportamientos, pero asimilados como temporales. En ningún momento, las organizaciones, empresas o universidades, pudieron paliar el daño a la salud mental que implica el conflicto cognitivo de nuevas situaciones de forma acelerada. No solo en el ámbito laboral, sino psíquico debido al temor a contraer enfermedades, la pérdida de seres queridos, la inseguridad, entre otras. Esto habría llevado a muchos jóvenes a refugiarse en otros espacios, por ejemplo, los virtuales, a la evasión o incluso la negación del fenómeno social que implica situación de riesgo o crisis de las condiciones estables que frecuentaba hasta ese momento. Por eso es que estudios como el de Stefani y Tiatry (2021), sustentan que durante la Covid-19, debido a las cuarentenas, muchos adolescentes han pasado su tiempo utilizando Internet para estudiar o para jugar en línea, comprar y ver películas, utilizar las redes sociales y chatear. Todo ese comportamiento con la repetición de las mismas actividades fue una respuesta para reducir el estrés y la ansiedad, así como para dar alivio al estado de un ánimo constantemente estresado. Estos jóvenes mostraron una alteración en su salud mental desarrollando una adicción a Internet, lo que condujo a establecerse de qué depende en relación a la autoestima. Los resultados indicaron que las personas con alta autoestima tienen menor nivel de tendencia a la adicción a Internet.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

La salud mental se encuentra relacionada directamente a la autopercepción del desempeño laboral ( $Rho=0,191$ ) en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021 y además tiene una correlación significativa ( $p\text{-valor}<0.05$ ), con lo cual hipótesis general queda demostrada.

### **Segunda**

La salud mental se encuentra moderadamente ( $Rho=0,227$ ) relacionada a la autopercepción en su dimensión desempeño de la tarea en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021, contando con una correlación significativa ( $p\text{-valor}<0.05$ ) en cuanto, con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

### **Tercera**

La salud mental no encuentra ( $Rho=0,143$ ) relación con la autopercepción en su dimensión comportamiento en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021, debido a que no se encontró correlación ( $p\text{-valor}>0.05$ ) en cuanto a con lo cual la segunda hipótesis específica no queda demostrada.

### **Cuarta**

La salud mental se encuentra moderadamente ( $Rho=0,237$ ) relacionada con la autopercepción en su dimensión desempeño contextual en el contexto del Covid-19 en los estudiantes de administración de la ciudad de Lima, 2021, y con una correlación significativa ( $p\text{-valor}<0.05$ ), con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A los directivos de las universidades públicas en estudio se les sugiere desarrollar programas de intervención a ser aplicados por los docentes en las aulas, mediante la implementación de un programa de talleres para que comprendan la importancia de la salud mental en el desempeño de los estudiantes que actualmente participan laboralmente.

### **Segunda**

A los directivos de las universidades públicas en estudio se les sugiere invertir en mejorar la salud mental de los docentes, a través de la implementación de un programa de actualización, relacionado a la promoción de su equipo docente en diplomados y otros programas de especialización, que les ayude a visualizar con claridad los efectos del contexto actual de la pandemia de la Covid-19, dado el cambio permanente en los entornos y que resultan de difícil adaptación tanto para docentes como para estudiantes.

### **Tercera**

A los docentes de las universidades públicas en estudio se les sugiere valorar los cambios que se vienen produciendo en el contexto de la Covid-19 a nivel empresarial, Administración, Logística y Finanzas, pues esto influye en los estudiantes que vienen laborando en este entorno, para de este modo brindarles nuevas estrategias que les serán de utilidad en el aprendizaje.

### **Cuarta**

A los docentes de las universidades públicas se les sugiere invertir en terapias de salud mental, pues el bienestar mental se ha visto afectada por las constantes cuarentenas y pérdida de familiares en el contexto de la Covid-19. Esto ayudará además a expandir las estrategias aprendidas en el manejo de la propia salud mental en los estudiantes. Se sugiere además investigar sobre las terapias que ayuden a manejar una buena salud mental.

## **VIII. PROPUESTA**

### **8.1. Propósito**

Título de la propuesta: Capacitación docente para mejorar la salud mental en estudiantes de Administración de Empresas.

Propósito: Implementar un programa de capacitación al personal docente de la carrera Profesional de Administración de Empresas en la universidad pública, que implica talleres referidos a estrategias de salud mental; con la finalidad de sugerir su implementación a todos los docentes y que se replique en las actividades y secuencias pedagógicas que trabajarán con sus estudiantes.

### **8.2. Actividades**

Entre las actividades que favorecen la concreción del propósito de la propuesta se cuentan:

- 8.2.1.** Realizar reuniones de socialización de la propuesta con el equipo docente, cualquiera sea su condición contractual. Teniendo por objetivo, concientizar al equipo de la necesidad de realizar mejoras en su práctica pedagógica.
- 8.2.2.** Concretizar un cronograma para la realización de bimestral de talleres como parte del programa de capacitación al personal docente. El objetivo es la participación y el consenso en el cuerpo docente universitario.
- 8.2.3.** Realizar talleres sobre estrategias de que se deben implementar en el manejo de la salud mental: (a) Salud mental vs. Salud física, (b) Los factores que influyen en la salud mental, (c) La salud mental en el trabajo, y (d) Cómo lograr una salud mental positiva.

### **8.3. Cronograma de ejecución**

En la siguiente tabla se muestra las actividades vinculados a una planificación temporal.

**Tabla 12***Cronograma para la implementación de talleres*

Actividades	Meses de ejecución 2022					
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun
Reuniones de socialización de la propuesta con el equipo docente	x	x				
Concretizar un cronograma, que asegure la participación del docente en los talleres		x				
Realización del taller: Salud mental vs. Salud física			x			
Realización del taller: Los factores que influyen en la salud mental				x		
Realización del taller: La salud mental en el trabajo				x		
Realización del taller: Cómo lograr una salud mental positiva			x			
Evaluación de la eficacia del desarrollo de los talleres					x	x

**8.4. Análisis costo beneficio**

El costo de implementar la propuesta asciende a S/. 9 850.00. El beneficio a las universidades comprometidas, sin embargo, es altamente beneficiosa por los excesivos costos que demanda el tratamiento y la pérdida de docentes y estudiantes a causa de la salud mental constantemente dañada por el contexto de crisis generado por la Pandemia de la Covid-19.

A continuación, se muestra el detalle para el análisis de costo beneficio.

**Tabla 13***Costos para el desarrollo de talleres*

Actividades	Recurso	Costo por evento	Total
Reuniones de socialización de la propuesta con el equipo docente	Coffe break	S/. 500.00	S/. 500.00
Concretizar un cronograma, que asegure la participación del docente en los talleres	Coffe break	S/. 500.00	S/. 500.00
Realización del taller: Salud mental vs. Salud física	Coffe break	S/. 500.00	S/. 2300.00
	Honorarios para el especialista	S/. 1800.00	
Realización del taller: Los factores que influyen en la salud mental	Coffe break	S/. 500.00	S/. 2300.00
	Honorarios para el especialista	S/. 1800.00	
Realización del taller: La salud mental en el trabajo	Coffe break	S/. 500.00	S/. 2300.00
	Honorarios para el especialista	S/. 1800.00	
Realización del taller: Cómo lograr una salud mental positiva	Coffe break	S/. 500.00	S/. 2300.00
	Honorarios para el especialista	S/. 1800.00	
Evaluación de la eficacia del desarrollo de los talleres (Informe)	Honorarios para el especialista	S/. 2000.00	S/. 2300.00
Total			S/. 9 850.00

## REFERENCIAS

- Abbas, J., & Sařgsan, M. (2019). Impact of knowledge management practices on green innovation and corporate sustainable development: a structural analysis. *J. Clean. Product.* 229, 611–620. doi: 10.1016/j.jclepro.2019.05.024
- Adekiya, A. A. (2018). Effect of Self-esteem on Perceived Job Insecurity: The Moderating Role of Self-efficacy and Gender. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 64(4), 10-22. DOI: 10.2478/ngoe-2018-0019
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, ÖA. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: the mediating effect of meaning of work. *J. Hosp. Tour. Manag.* 34, 105–114. doi: 10.1016/j.jhtm.2018.01.004
- Appelqvist-Schmidlechner, K., Vaara, J. P., Vasankari, T., Häkkinen, A., MÄntysaari y Kyröläinen, H. (2020). Relationship between different domains of physical activity and positive mental health among young adult men. *BMC Public Health*, 20 (1116). 1-10. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12889-020-09175-6.pdf>
- Arbaiza, L. (2016). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Lima: Esan.
- Baek, W., & Cho, J. (2018). Identifying the virtuous circle of humanity education and post-graduate employment: evidence from a Confucian country. *Sustainability* 10:202. doi: 10.3390/su10010202
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M. y Hasan, R. (2020). *Cogent Business & Management*, 7, 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica de Administración Valor Agregado*, 7 (1), 1-6. DOI 10.17162/riva.v7i1.1417 [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Blázquez, M., Herrarte, A., & Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. *Econ. Educ. Rev.* 62, 16–34. doi: 10.1016/j.econedurev.2017.10.006
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: a research agenda. *J.*

- Vocat. Behav.* 119:103436. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103436
- Briceño, M. T. (2021). *Ansiedad por el Covid-19 y bienestar psicológico en personas adultas del distrito de Ate Vitarte*. [Tesis de Licenciatura de la Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8402>
- Campbell, E. M., Liao, H., Chuang, A., Zhou, J., & Dong, Y. (2017). Hot shots and cool reception? An expanded view of social consequences for high performers. *Journal of Applied Psychology*, 102, 845–866. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000183>
- Carbajal, R. E. y Neryy, M. M. (2018). *Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal de la central de esterilización del Hospital “Julio César Demarini Caro” Chanchamayo 2017*. [Tesis de Maestría de la Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2867>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: implications for human resource management. *J. Bus. Res.* 116:183. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Clarke, C., Mullin, M., McGrath, D., y Farrelly, N. (2021). *University students and study habits*. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85105884914&doi=10.1017%2fipm.2021.28&partnerID=40&md5=768a8b19d265e3c44ec79383fb2bcb20>
- Denovan, A., and Macaskill, A. (2017). Stress and subjective well-being among first year UK undergraduate students. *J. Happiness Stud*, 18, 505–525. doi: 10.1007/s10902-016-9736-y
- Díez, E. J. y Rodríguez, J. R. (2020). *Educación para el Bien Común. Hacia una práctica crítica, inclusiva y comprometida socialmente*. Barcelona: Octaedro.
- Dineen, B. R., Duffy, M., Henle, C., & Lee, K. (2017). Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. *Academy of Management Journal*, 60, 295–320. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0767>
- Downes, P. E., Crawford, E. R., Seibert, S. E., Stoverink, A. C., & Campbell, E. M. (2020). Referents or Role Models? The Self-Efficacy and Job Performance

- Effects of Perceiving Higher Performing Peers. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000519>
- Evans, S. K., Pearce, K. E., Vitak, J., & Treem, J. W. (2017). Explicating affordances: a conceptual framework for understanding affordances in communication research. *J. Comput. Mediat. Commun*, 22, 35–52. doi: 10.1111/jcc4.12180
- Gallegos, M., Zalaquett, C., Luna, S. E., Mazo-Zea, R., Ortiz-Torres, B., Penagos-Corzo, J. C., Portillo, N., Torres, I., Urzúa, A., Morgan, M., Polanco, F. An. Flores, A. M. y Lopes, R. (2020). Cómo afrontar la pandemia del coronavirus (Covid-19) en las Américas: Recomendaciones y líneas de acción sobre salud mental. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54 (1), 1-28.
- García, T. (2017). La vuelta al mundo en 80 clases desde perspectiva artística. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168969/TFG\\_2017\\_GarciaFabregatTatianaValeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168969/TFG_2017_GarciaFabregatTatianaValeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garzón, C. (2018). *¿Cómo se afecta la autopercepción del desempeño laboral en hombres empleados de la ciudad de Santiago de Cali con la paternidad de su primer hijo/hija?* [Tesis de Maestría de la Universidad Icesi]. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/handle/10906/87045](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/87045)
- González, E. T. (2017). *Estudio correlacional de la salud mental y el trauma en mujeres víctimas del desplazamiento forzado por violencia política*. [Tesis de Maestría de la Universidad del Norte] <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8671/138004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, A. E. (2021). *Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020*. [Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58378/Guevara\\_DAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58378/Guevara_DAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Eur. Bus. Rev.* 31, 2–24. doi: 10.1108/eb-11-2018-0203

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 5<sup>ed</sup> México: McGraw Hill.
- Hong, T. M., Shandana, S., Tran, V. H., Than, Q. N. & Trong, N. (2021). Career ambition and employee performance behavior: The presence of ideological development. *Journal of General Management*, 46 (4), 302-312. DOI: 10.1177/0306307020983239
- Inayat, W. y Khan, M. J. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performances of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Hindawi Education Research International*, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2019). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Curr. Psychol.*
- Kaiser Family Foundation, (2021). *The Implications of COVID-19 for Mental Health and Substance Use*. <https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/the-implications-of-covid-19-for-mental-health-and-substance-use/>
- Kaulard A. (2018). Sinergias e incrustación del Estado en la sociedad: la política económica alternativa del Gobierno Regional de San Martín. *Debates en Sociología*. 2018;(47):41-71. doi: 10.18800/debatesensociologia.201802.002.
- Kehoe, R. R., Lepak, D. P., & Bentley, F. S. (2018). Let's call a star a star: Task performance, external status, and exceptional contributors in organizations. *Journal of Management*, 44, 1848–1872. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206316628644>
- Kim, Y.-M., & Cho, S. (2020). Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American Journal of Industrial Medicine*, 1-10. <https://doi.org/10.1002/ajim.23118>
- Kiazad, K., Kraimer, M. L., & Seibert, S. E. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72 (8), 1315–1340. <https://doi.org/10.1177/0018726718806352>
- Kramer, A., and Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational

- mobility. *J. Vocation. Behav.* 119:103442. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854–1884. doi: 10.1177/0149206315575554
- Lee, K., & Duffy, M. K. (2019). A functional model of workplace envy and job performance: When do employees capitalize on envy by learning from envied targets? *Academy of Management Journal*, 62, 1085–1110. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2016.1202>
- Lee T-C, Yao-Ping Peng M, Wang L & Hung H-K (2021) Factors Influencing Employees' Subjective Wellbeing and Job Performance During the COVID-19 Global Pandemic: The Perspective of Social Cognitive Career Theory. *Front. Psychol.* 12:577028. doi: 10.3389/fpsyg.2021.577028
- Lim, A. Y., Lee, S.-H., Jeon, Y., Yoo, R., & Jung, H.-Y. (2018). Job-Seeking Stress, Mental Health Problems, and the Role of Perceived Social Support in University Graduates in Korea. *Journal of Korean Medical Science*, 33(19), 1-13. <https://doi.org/10.3346/jkms.2018.33.e149>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muños-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and performance in physicians at The Mexican Institute of Social Security, in the State of Chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana URP*, 21 (2), 316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706
- Lozupone, M., Panza, F., Piccininni, M., Copetti, M., Sardone, R., Imbimbo, B. P., Stella, E., D'Urso, F., Barulli, M. R., Battista, P., Grasso, A., Tortelli, R., Capozzo, R., Coppola, F., Abbrescia, D. I., Bellomo, A., Giannelli, G., Quaranta, N., Seripa, D. y Logroscino, G. (2018). Social Dysfunction in Older Age and Relationships with Cognition, Depression, and Apathy: The GreatAGE Study. *Journal of Alzheimer's Disease*, 1-12. DOI: 10.3233/JAD-180466
- Myers, C. G. (2018). Coactive vicarious learning: Toward a relational theory of vicarious learning in organizations. *The Academy of Management Review*, 43, 610 – 634. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2016.0202>
- Ministerio de Salud del Perú (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020-2021 (En el*

- contexto Covid-19*). Lima: Ministerio de Salud.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Ohrnberger, J., Fichera, E. y Sutton, M. (2017). The relationship between physical and mental health: A mediation analysis. *Social Science & Medicine*, 195, 42-49. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.008>
- Organización Mundial de la Salud-OMS (2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>
- Perales A. (2020). Ética, salud mental y COVID-19. *Acta Medica Peruana* 37(4):532-5. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.374.1043>
- Pérez, S. P. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VIII (15), 1-20. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00015.pdf>
- Perreault, M., Touré, E. H., Perreault, N., & Caron, J. (2017). Employment Status and Mental Health: Mediating Roles of Social Support and Coping Strategies. *Psychiatric Quarterly*, 88(3), 501-514. <https://doi.org/10.1007/s11126-016-9460-0>
- Puente-Palacios, K. y Santos, M. G. (2018). Professional self-concept: Prediction of teamwork commitment. *Revista de Psicología*, 36 (2), 465-490.
- Ramírez, D. (2019). *Estudio Regional Tendencias de Salud Mental en Latinoamérica y el Caribe 2019*. <https://www.marsh.com/content/dam/marsh/Documents/PDF/LAC/LAC-es/estudio-regional-tendencias-medicas-LAC-2019.pdf>
- Sánchez, H. H. & Mejía, K. B. (2020). Investigaciones en Salud Mental en condiciones de pandemia por el Covid-19. Memoria del I Encuentro Virtual Avances y propuestas de investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por Covid-19 realizado los días 02 y 03 de octubre del 2020. Lima: Universidad Ricardo Palma
- Sasaki, N., Kiuoda, R., Tsuno, K. y Kuwakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of

- employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62 (1), 1-6.
- Stefani, S. y Tiatri, S. (2021). How Adolescent's Self-Esteem Affects Internet Addiction Teendency During COVID-19 Pandemic in Takengon, Central Aceh. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 570. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities*, 951-957.
- Sukhani, R. y Jain, A. (2020). Assessing the impact of education qualification on job satisfaction of employees, *Shodh Sarita*, 7 (26), 105–110.
- Tantaleán, D. (2019). *La salud mental es más vulnerable y sensible que la salud física*. Entrevista a Yuri Cutipé, Director de Salud (MINSA). <https://intercambio.pe/salud-mental-mas-vulnerable-que-salud-fisica/?print=print>
- Tomasi, S., Di Nuovo, S. & Hidalgo, M.C. (2020). Environment and mental health: empirical study on the relationship between contact with nature and symptoms of anxiety and depression (Ambiente y salud mental: estudio empírico sobre la relación entre contacto con la naturaleza, síntomas de ansiedad y de depresión. *PsyEcology: Bilingual Journal of Environmental Psychology*. <https://doi.org/10.1080/21711976.2020.1778388>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Valdivia, G. (2018). Autopercepción del desempeño laboral y opinión sobre el plan curricular de las egresadas de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza. Lima – Generación 2010-2013. [Tesis de Maestría de la Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1621/GVALDIVIAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vancouver, J. B., & Purl, J. D. (2017). A computational model of selfefficacy's various effects on performance: Moving the debate forward. *Journal of Applied Psychology*, 102, 599–616. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000177>
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.
- Vivanco, A. P. (2020). *Ansiedad por COVID-19 y Salud Mental en Estudiantes Universitarios de las ciudades de Trujillo y Chimbote*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653536/Vivanco\\_VA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653536/Vivanco_VA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Watkins, K., & Hill, E. M. (2018). The Role of Stress in the Social Support-Mental Health Relationship. *Journal of College Counseling*, 21(2), 153-164. <https://doi.org/10.1002/jocc.12094>

Whitehead, B. (2018). Religiousness on mental health in older adults: The mediating role of social support and healthy behaviours. *Mental Health, Religion & Culture*, 21(4), 429-441. <https://doi.org/10.1080/13674676.2018.1504906>

Zoraima, A. (2020). *Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones.* <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
Salud mental	Capacidad de realizar actividades diarias normales o adaptativas, sin la manifestación de eventos o fenómenos perturbadores o síntomas psicopatológicos (Carbajal y Neryy, 2018, p. 38).	La salud mental cuenta por dimensiones: Ansiedad/Depresión, disfunción social, y pérdida de confianza.	Ansiedad/depresión	Preocupaciones excesivas	<b>Ordinal</b> Escala de Likert  Mucho más que lo habitual Algo más que lo habitual No más que lo habitual No, en absoluto				
				Tensión					
				Dificultades no superadas					
			Disfunción social	Disfrute de actividades					
				Concentración					
				Desempeño en la vida					
				Tomar decisiones					
			Pérdida de confianza	Hacer frente a problemas					
				Sentirse feliz					
				Confianza en sí mismo					
Autopercepción del desempeño laboral	Autopercepción del desempeño laboral "Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista et al., 2020)	La autopercepción se divide en tres dimensiones: Desempeño de la tarea, comportamientos, desempeño contextual.	Desempeño de la tarea	Organiza la utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados	<b>Ordinal</b> Escala de Likert  Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca				
				Uso adecuado del tiempo y recursos					
				Desarrolla habilidades y principios					
			Comportamientos	Manifiesta actitudes positivas hacia la organización					
				Propicia el respeto y la disciplina					
				Cultiva principios éticos dentro de la organización					
			Desempeño contextual	Manifiesta actitudes positivas hacia la organización					
				Propicia el respeto y la disciplina					
								Cultiva principios éticos dentro de la organización	

## Anexo 2. Instrumentos.

### “SALUD MENTAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN, 2021”

#### CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL (G.H.Q. 12 ítems)

**OBJETIVO:** Determinar el estado actual de molestia o trastorno de la persona.

**INSTRUCCIONES:** Se desea saber si Ud. ha presentado alguna molestia o trastorno y cómo se ha sentido en las semanas últimas. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y conteste marcando a su juicio la respuesta que mejor se acerque a lo que siente o ha sentido. Recuerde que no se trata del pasado, sino del presente:

	PREGUNTA	VALORACIÓN			
		No, en absoluto	No más que lo habitual	Algo más que lo habitual	Mucho más que lo habitual
A	Durante el último mes ¿ha presentado los siguientes problemas?	0	-1	-2	-3
1	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	0	-1	-2	-3
2	¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	0	-1	-2	-3
3	¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	0	-1	-2	-3
4	¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	0	-1	-2	-3
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	0	-1	-2	-3
6	¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	0	-1	-2	-3
B	Durante el último mes ¿ha presentado los siguientes problemas?	Mucho menos que lo habitual	Menos que lo habitual	Igual que lo habitual	Más que lo habitual
7	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	0	1	2	3

8	¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	0	1	2	3
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	0	1	2	3
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	0	1	2	3
11	¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	0	1	2	3
12	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	0	1	2	3

Gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la propia percepción que se tiene sobre el desempeño laboral

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>					
1	Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	1	2	3	4	5
2	Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	1	2	3	4	5
3	Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	1	2	3	4	5
4	Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	1	2	3	4	5
5	He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	1	2	3	4	5
6	Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	1	2	3	4	5
	<b>COMPORTAMIENTO</b>					
7	Me considero comprometido con los principios de la organización	1	2	3	4	5
8	Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	1	2	3	4	5

9	Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	1	2	3	4	5
10	Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	1	2	3	4	5
11	Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	1	2	3	4	5
12	Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	1	2	3	4	5
	<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
13	El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	1	2	3	4	5
14	Siento especial interés por el progreso de la organización	1	2	3	4	5
15	Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	1	2	3	4	5
16	Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	1	2	3	4	5
17	Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	1	2	3	4	5
18	Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

### Anexo 3. Validación.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....SALUD MENTAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD/DEPRESIÓN</b>							
1	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	X		X		X		
2	¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	X		X		X		
3	¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	X		X		X		
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	X		X		X		
4	¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DISFUNCIÓN SOCIAL</b>							
7	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	X		X		X		
8	¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	X		X		X		
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	X		X		X		
11	¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	X		X		X		
12	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: PÉRDIDA DE CONFIANZA</b>							
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	X		X		X		
6	¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** *El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación (salud mental)*

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [ x ] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** *Walter Manuel Vásquez Mondragón...* DNI: *...40769191...*

**Formación académica del validador:** *(asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)*

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en: Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013

**Experiencia profesional del validador:** *(asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)*

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IE. José Rodríguez Trigoso	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel Secundaria.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel de Posgrado.
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC)
04	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y Ciencias Policiales.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre de 2021

  
Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón  
DNI N° 40769191  
Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....AUTOPERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>							
1	Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	X		X		X		
2	Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	X		X		X		
3	Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	X		X		X		
4	Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	X		X		X		
5	He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	X		X		X		
6	Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS</b>							
7	Me considero comprometido con los principios de la organización	X		X		X		
8	Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	X		X		X		
9	Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	X		X		X		
10	Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	X		X		X		
11	Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	X		X		X		
12	Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>							
13	El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	X		X		X		
14	Siento especial interés por el progreso de la organización	X		X		X		
15	Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	X		X		X		
16	Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	X		X		X		
17	Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	X		X		X		
18	Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:**...El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación (auto percepción de desempeño laboral)

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ x ]   Aplicable después de corregir [   ]   No aplicable [   ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**...Walter Manuel Vásquez Mondragón... DNI:...40769191...

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Física y Matemática	1997-2001
02	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Maestría en: Medición, evaluación y acreditación de la calidad educativa	2008-2009
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctorado en educación	2011-2013

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

N°	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IE. José Rodríguez Trigoso	Subdirector	San Martín de Porres	2017-2020	Responsable del área académica correspondiente al nivel Secundaria.
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2012-	Responsable de las experiencias curriculares de metodología de la investigación científica y del diseño y desarrollo de tesis en el nivel de Posgrado.
03	Ministerio de Educación	Especialista	Lima	2015-2017	Responsable del proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa (JEC)
04	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial	Docente	Chorrillos	2020-	Responsable de las experiencias curriculares de taller de tesis en la Maestría en Administración y Ciencias Policiales.

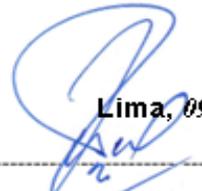
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre de 2021

  
 -----  
 Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón  
 DNI N°40769191  
 Telf. 966905999

Docente de la Escuela de Posgrado UCV

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....SALUD MENTAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD/DEPRESIÓN</b>								
1	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	X		X		X		
2	¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	X		X		X		
3	¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	X		X		X		
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	X		X		X		
4	¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DISFUNCIÓN SOCIAL</b>								
7	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	X		X		X		
8	¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	X		X		X		
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	X		X		X		
11	¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	X		X		X		
12	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: PERDIDA DE CONFIANZA</b>								
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	X		X		X		
6	¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** \_\_Flores Morales Jorge Alberto \_\_\_\_ DNI: \_\_08039505\_\_

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Federico Villarreal	Psicología	6 años
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

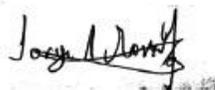
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2000-2015	Docente de investigación
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jorge Alberto Flores Morales  
DNI:08039505  
Telf. 993036129

Lima, 22 de septiembre de 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....AUTOPERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>								
1	Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	X		X		X		
2	Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	X		X		X		
3	Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	X		X		X		
4	Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	X		X		X		
5	He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	X		X		X		
6	Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS</b>								
7	Me considero comprometido con los principios de la organización	X		X		X		
8	Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	X		X		X		
9	Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	X		X		X		
10	Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	X		X		X		
11	Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	X		X		X		
12	Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>								
13	El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	X		X		X		
14	Siento especial interés por el progreso de la organización	X		X		X		
15	Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	X		X		X		
16	Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	X		X		X		
17	Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	X		X		X		
18	Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** \_\_Flores Morales Jorge Alberto \_\_\_\_ **DNI:** \_\_08039505\_\_

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Federico Villarreal	Psicología	6 años
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

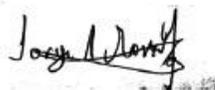
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2000-2015	Docente de investigación
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jorge Alberto Flores Morales  
DNI:08039505  
Telf. 993036129

Lima, 22 de septiembre de 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....SALUD MENTAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD/DEPRESIÓN</b>							
1	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	X		X		X		
2	¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	X		X		X		
3	¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	X		X		X		
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	X		X		X		
4	¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DISFUNCIÓN SOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	X		X		X		
8	¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	X		X		X		
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	X		X		X		
11	¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	X		X		X		
12	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: PÉRDIDA DE CONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	X		X		X		
6	¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: CAMA SOTELO MANUEL SALVADOR    DNI: 10248111

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	2012-2014
02			

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR	DOCENTE	LIMA	2020-2021	Docente de Investigación
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Lima, 22 de septiembre de 2021**

MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO

DNI 10248111

Telf. 942796627

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....AUTOPERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>								
1	Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	X		X		X		
2	Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	X		X		X		
3	Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	X		X		X		
4	Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	X		X		X		
5	He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	X		X		X		
6	Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS</b>								
7	Me considero comprometido con los principios de la organización	X		X		X		
8	Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	X		X		X		
9	Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	X		X		X		
10	Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	X		X		X		
11	Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	X		X		X		
12	Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>								
13	El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	X		X		X		
14	Siento especial interés por el progreso de la organización	X		X		X		
15	Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	X		X		X		
16	Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	X		X		X		
17	Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	X		X		X		
18	Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador:           CAMA SOTELO MANUEL SALVADOR           DNI:           10248111          

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN	2012-2014
02			

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR	DOCENTE	LIMA	2020-2021	Docente de Investigación
02					
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Lima, 22 de septiembre de 2021**

-----  
MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO  
DNI 10248111  
Telf. 942796627

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....SALUD MENTAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ANSIEDAD/DEPRESIÓN</b>							
1	¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	X		X		X		
2	¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	X		X		X		
3	¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	X		X		X		
10	¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	X		X		X		
4	¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DISFUNCIÓN SOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	X		X		X		
8	¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	X		X		X		
9	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	X		X		X		
11	¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	X		X		X		
12	¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: PÉRDIDA DE CONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	X		X		X		
6	¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	X		X		X		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

**Observaciones:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:**   CUCHILLO PAULO VERONICA      **DNI:**   08167023  

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN	2012-2014
02	UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES	MAESTRA EN RELACIONES PÚBLICAS	2009-2015

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRECCIÓN REGIONAL COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO-REGIÓN LIMA	ESPECIALISTA	HUAURA	2006	Administración y planificación de las actividades en materia de desarrollo de la artesanía en el ámbito del Gobierno Regional de Lima
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 22 de septiembre de 2021

VERONICA CUCHILLO PALO  
 DNI 08167023  
 Telf. 989385223

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....AUTOPERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>								
1	Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	X		X		X		
2	Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	X		X		X		
3	Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	X		X		X		
4	Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	X		X		X		
5	He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	X		X		X		
6	Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTOS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me considero comprometido con los principios de la organización	X		X		X		
8	Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	X		X		X		
9	Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	X		X		X		
10	Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	X		X		X		
11	Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	X		X		X		
12	Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	X		X		X		
14	Siento especial interés por el progreso de la organización	X		X		X		
15	Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	X		X		X		
16	Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	X		X		X		
17	Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	X		X		X		
18	Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador:   CUCHILLO PAULO VERONICA      DNI:   08167023  

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN	2012-2014
02	UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES	MAESTRA EN RELACIONES PÚBLICAS	2009-2015

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	DIRECCIÓN REGIONAL COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO-REGIÓN LIMA	ESPECIALISTA	HUAURA	2006	Administración y planificación de las actividades en materia de desarrollo de la artesanía en el ámbito del Gobierno Regional de Lima
02					
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 22 de septiembre de 2021

VERONICA CUCHILLO PALO  
 DNI 08167023  
 Telf. 989385223

<b>Prueba binomial</b>						
		Categorí a	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
Dr. Walter Manuel	Grupo 1	1	11	1,00	,50	,001
Vásquez	Total		11	1,00		
Mondragón						
Dr. Jorge Alberto	Grupo 1	1	11	1,00	,50	,001
Flores Morales	Total		11	1,00		
Dr. Manuel	Grupo 1	1	11	1,00	,50	,001
Salvador Cama	Total		11	1,00		
Sotelo						
Dra. Veronica	Grupo 1	1	11	1,00	,50	,001
Cuchillo Paulo	Total		11	1,00		

Interpretación: En la tabla nos muestra el promedio obtenido en esta prueba es 0.001 ( $p$ -valor  $< 0,05$ ) que indica que el instrumento es válido para ser aplicada.

## Anexo 4. Confiabilidad.

### Fiabilidad de la variable salud mental (Parte A)

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	6

*Nota.* En tabla se puede observar que fueron analizados los 30 datos procedentes de los elementos seleccionados de la población de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 6 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Salud Mental (Parte A) en el valor con el test Alpha de Cronbach se alcanzó el resultado de 0,830 > 0,70 exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	-10.37	17.482	.646	.801
¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	-10.20	13.476	.884	.735
¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	-10.27	16.754	.678	.792
¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	-10.47	16.464	.788	.776
¿Ha perdido confianza en sí mismo?	-10.67	18.437	.172	.913
¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	-10.37	14.171	.747	.769

## Fiabilidad de la variable salud mental (Parte B)

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.769	6

*Nota.* En tabla se puede observar que fueron analizados los 30 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que se alcanzó para las 6 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Salud Mental (Parte B) en el valor con el test Alpha de Cronbach se alcanzó el resultado de  $0,769 > 0,70$  exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad alta).

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	13.13	10.809	.413	.766
¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	13.43	9.633	.400	.762
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	13.23	9.702	.441	.753
¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?	13.60	8.455	.666	.698
¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	13.33	8.851	.589	.718
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	12.77	5.564	.742	.683

## Fiabilidad de la variable autopercepción del desempeño laboral

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

*Nota.* En tabla se puede observar que fueron analizados los 30 datos procedentes de los elementos seleccionados en la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 18 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Autopercepción del Desempeño Laboral en el valor con el test Alpha de Cronbach se alcanzó el resultado de 0,967 > 0,70 exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.	70,17	145,040	,395	,971
Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	69,73	132,754	,970	,962
Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.	69,93	136,133	,793	,965
Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	70,07	137,995	,841	,964
He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea	70,00	144,897	,702	,966
Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	69,83	138,557	,875	,964
Me considero comprometido con los principios de la organización	69,83	141,109	,728	,966
Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	69,97	137,206	,826	,964
Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.	69,97	135,344	,844	,964
Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios	70,30	136,148	,688	,967
Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente	69,97	141,206	,694	,966

Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	69,73	132,754	,970	,962
El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios	69,93	136,133	,793	,965
Siento especial interés por el progreso de la organización	70,07	137,995	,841	,964
Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.	70,00	144,897	,702	,966
Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	69,83	138,557	,875	,964
Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	69,83	141,109	,728	,966
Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	69,97	137,206	,826	,964

### Confiabilidad de la recolección de los datos en la muestra del estudio

**Tabla A1**

*Fiabilidad por Alfa de Cronbach Salud Mental*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	12

En tabla se puede observar que fueron analizados los 185 datos procedentes de los elementos de la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 6 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Salud Mental (Parte A) en el valor con el test Alfa de Cronbach se alcanzó el resultado de  $0,847 > 0,70$  exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

**Tabla A2**

*Fiabilidad por Alfa de Cronbach Autopercepción del Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	18

En tabla se puede observar que fueron analizados los 185 datos procedentes de los elementos de la muestra de estudio, de los cuales ninguno de los casos fue excluido. También se puede observar que para las 18 preguntas planteadas para el cuestionario sobre la variable Autopercepción del Desempeño Laboral en el valor con el test Alfa de Cronbach se alcanzó el resultado de  $0,920 > 0,70$  exigible; concluyendo que el instrumento es fiable (Confiabilidad muy alta).

## **Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos.**

### *Ficha técnica del instrumento para salud mental*

**Nombre:** Cuestionario de salud mental.

**Autor:** El cuestionario de salud mental se basa en el instrumento estándar General Health Questionnaire (GHQ-12).

**Adaptado o contextualizado por:** Silva Nieves, Daniel Santos (2021), Universidad César Vallejo, Perú.

**Significación:** Conformado por doce (12) ítems, con 6 sentencias positivas y seis sentencias negativas.

**Administración:** Individual o colectiva.

**Duración:** Su usanza completa puede alcanzar unos 25 minutos.

**Aplicación:** El ámbito propio de aplicación son los estudiantes universitarios.

**Puntuación:** Con puntaje que oscila de 0 a 3, pero que al final se transforman en una puntuación dicotómica (0, 1), para dar lugar a una puntuación GHQ.

**Tipificación:** Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert.

El cuestionario de salud mental se basa en el instrumento estándar General Health Questionnaire (GHQ-12), conformado por doce (12) ítems, con 6 sentencias positivas y seis sentencias negativas, el cual ha sido adaptado para su aplicación en los estudiantes de administración que conforman la muestra de estudio. Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert con puntaje que oscila de 0 a 3, pero que al final se transforman en una puntuación dicotómica (0, 1), para dar lugar a una puntuación GHQ con los siguientes niveles y rangos:

De 0 a 4 puntos: ausencia de psicopatología: Lo que equivale a señalar que no se presenta una enfermedad mental.

De 5 a 6 puntos: sospecha de psicopatología: Indica de esta forma una posible enfermedad mental o riesgo de adquirirla.

De 7 a 12 puntos: indicativos de presencia de psicopatología: Es decir, se indicaría que con la obtención de este puntaje se tiene una enfermedad mental.

*Baremo para la variable estrategias de salud mental.*

Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Salud Mental	Ansiedad/depresión	Disfunción social	Pérdida de confianza
0-12	-10-2	0-15	0- -4

*Ficha técnica del instrumento para autopercepción del desempeño laboral*

**Nombre:** Cuestionario de autopercepción del desempeño laboral.

**Autora:** Silva Nieves, Daniel Santos (2021).

**Adaptado o contextualizado por:** Silva Nieves, Daniel Santos (2021).  
Universidad César Vallejo, Perú.

**Significación:** Conformado por dieciocho (18) ítems.

**Administración:** Individual.

**Duración:** Su empleo completo pudiera demorar unos 30 minutos.

**Aplicación:** El ámbito propio de aplicación son los estudiantes universitarios.

**Puntuación:** Con puntaje que oscila de 1 a 5.

**Tipificación:** Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

El cuestionario de autopercepción del desempeño laboral se basa en cuestionario elaborado para este fin en base al estudio de Bautista et al. (2020), conformado por dieciocho (18) ítems, con 18 sentencias positivas, el cual se construyó para su aplicación en los estudiantes de administración que conforman la muestra de estudio. Cada ítem tiene como categoría de respuesta una Escala Likert con puntaje que oscila de 1 a 5, para dar lugar a una puntuación con los siguientes niveles y rangos:

De 18 a 41 puntos: Mala autopercepción del desempeño laboral: Lo que equivale a indicar que las acciones y conductas de los sujetos son manifestación de no desear alcanzar los objetivos de éxito en las empresas en que laboran.

De 42 a 65 puntos: Regular autopercepción del desempeño laboral: Indica que el comportamiento de los sujetos procura dar respuesta a lo que la empresa

espera de ellos lo suficiente como para conservar el puesto de trabajo.

De 66 a 90 puntos: Buena autopercepción del desempeño laboral: Es decir, se indicaría que la conducta de los sujetos evidencia una percepción positiva de sus acciones en sus labores, lo que correspondería según percepción hacia el éxito en el logro de los objetivos de la empresa.

*Baremo para la variable autopercepción del desempeño laboral.*

Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Autopercepción del desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Comportamientos	Desempeño contextual
18-90	6-30	6-30	6-30

**Anexo 6. Base de datos.**

N°	Universidad	SALUD MENTAL												AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL																	
		Ansiedad/depresión				Disfunción social				Pérdida de confianza				DESEMPEÑO DE LA TAREA						COMPORTAMIENTO				DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
		1	2	3	10	4	7	8	9	11	12	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	UNMSM	-1	-2	-1	2	0	1	2	2	2	2	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
2	UNMSM	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	-1	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	UNMSM	-2	-2	-2	1	-1	2	3	2	1	3	-2	0	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	4	3	
4	UNMSM	-1	-1	-1	1	0	2	2	2	2	2	0	0	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	2
5	UNMSM	-1	-1	0	2	0	3	3	3	2	2	0	0	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2
6	UNMSM	0	-1	-1	2	-1	1	2	2	2	2	-1	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	UNMSM	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	UNMSM	-2	-3	-1	1	-1	2	2	1	1	2	0	-1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
9	UNMSM	-3	-2	-2	3	-2	2	3	3	3	3	-2	0	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	UNMSM	-1	-2	-2	3	-2	1	3	3	2	3	-2	-1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3
11	UNMSM	0	-1	-1	1	-1	2	2	2	2	2	0	0	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
12	UNMSM	0	-1	-1	2	-2	2	2	2	2	1	0	0	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13	UNMSM	-1	0	-1	1	-1	1	2	2	1	2	0	0	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
14	UNMSM	-1	0	0	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
15	UNMSM	0	-2	-1	2	-1	1	2	3	2	2	0	0	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	UNMSM	-1	0	-2	0	0	3	3	3	3	3	0	0	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
17	UNMSM	-1	0	-1	1	0	2	3	3	3	2	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	UNMSM	-1	-1	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
19	UNMSM	-1	-1	-2	2	-1	2	2	3	2	1	0	0	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
20	UNMSM	-2	-3	-3	1	-1	1	2	2	1	2	-1	0	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3
21	UNMSM	-1	-2	0	2	0	2	3	3	2	2	0	0	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3
22	UNMSM	-1	-2	0	0	0	1	2	2	2	2	-1	0	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
23	UNMSM	0	0	-1	2	0	1	2	3	2	2	-1	0	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	UNMSM	-1	-1	-1	1	0	2	1	1	2	1	0	0	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
25	UNMSM	-2	-2	-1	1	-1	1	2	2	1	2	-2	0	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3
26	UNMSM	-1	-1	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3
27	UNMSM	-2	-2	0	2	-1	1	2	2	3	2	0	0	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	1

28	UNMSM	0	0	-1	1	-1	0	2	2	2	2	0	0	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	
29	UNMSM	-1	-2	-1	2	-1	2	2	2	2	2	-1	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	
30	UNMSM	-2	-2	-2	2	-2	1	2	3	3	2	-1	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
31	UNMSM	-1	-3	-1	1	-1	2	2	2	3	2	0	0	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	
32	UNMSM	-2	-2	0	1	-2	1	2	2	2	1	-2	0	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	
33	UNMSM	-1	-1	-1	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
34	UNMSM	-3	-2	-1	0	-1	2	2	1	2	2	0	0	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	UNMSM	-1	-2	-2	2	-1	1	2	2	1	1	-1	0	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3
36	UNMSM	0	0	0	2	-1	2	2	2	3	2	0	0	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	3	
37	UNMSM	-1	0	-1	2	-1	3	3	3	2	2	0	0	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	
38	UNMSM	-1	-2	-3	1	-1	2	2	2	3	2	-1	-1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
39	UNMSM	-1	-1	-1	0	-2	2	2	2	2	1	0	0	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
40	UNMSM	-3	0	-3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
41	UNMSM	-1	0	0	3	-1	2	2	2	2	3	-1	0	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	
42	UNMSM	-1	-1	-1	0	-1	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4
43	UNMSM	-1	-1	0	2	0	2	1	2	2	2	0	0	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	UNMSM	-2	-2	-2	1	-1	1	2	2	2	3	0	0	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	
45	UNMSM	-2	-1	-1	2	-1	1	1	2	2	1	-2	-1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
46	UNMSM	-2	-3	-3	1	-2	3	3	2	1	2	-2	-2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	2	
47	UNMSM	-3	-2	-1	2	-1	2	2	2	2	3	0	0	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	
48	UNMSM	-2	-2	0	2	-2	2	3	3	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
49	UNMSM	-1	-1	-1	2	0	2	2	2	2	2	0	-1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	UNMSM	0	-1	0	2	-1	1	2	2	3	2	-1	0	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	3	
51	UNMSM	-2	-2	-3	3	-3	1	1	3	3	3	-1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
52	UNMSM	-1	-1	0	2	-1	2	2	2	3	3	-1	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
53	UNMSM	-1	-1	-2	2	-1	2	3	3	2	2	0	0	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
54	UNMSM	-1	-1	-1	2	-1	2	2	2	2	2	-1	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	UNMSM	-1	-1	-1	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	UNMSM	-1	-1	-1	0	-2	1	3	1	2	2	-1	-1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	
57	UNMSM	-3	-2	-1	3	-1	2	2	2	2	2	-1	-1	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
58	UNMSM	-2	-1	0	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	UNMSM	-2	-1	0	3	0	3	3	3	2	2	0	-1	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	
60	UNMSM	-1	-2	-1	2	-1	0	2	1	1	1	-1	0	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	

61	UNMSM	-2	-2	-2	2	-2	2	2	3	1	2	-1	0	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4		
62	UNMSM	-1	-1	-1	2	-1	1	3	1	1	3	-1	0	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4		
63	UNMSM	-1	-1	0	2	-1	3	3	3	3	2	-2	0	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1		
64	UNMSM	-1	-1	-1	3	0	1	2	3	3	2	0	0	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3		
65	UNMSM	-2	-1	-1	1	0	0	2	2	1	2	0	0	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	2		
66	UNMSM	-2	-3	-2	1	-3	1	2	2	1	1	-3	-1	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	3	2	4	4	3	4	3	
67	UNMSM	-2	-2	-1	0	-1	2	2	2	2	1	0	0	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	
68	UNMSM	-1	-1	0	3	-1	2	0	2	2	2	-1	-1	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
69	UNMSM	-1	-1	-1	1	-1	2	2	2	2	2	0	0	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
70	UNMSM	-1	-1	-2	1	-1	1	2	0	2	2	-2	-1	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	
71	UNMSM	0	-3	-2	1	-2	1	2	1	1	2	-2	-1	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
72	UNMSM	-1	-1	-1	2	-2	2	2	2	2	1	-1	0	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73	UNMSM	-1	0	-1	2	0	2	3	3	2	2	0	0	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	3	
74	UNMSM	-1	-1	0	2	-1	2	2	3	3	2	0	0	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
75	UNMSM	-2	-2	-2	2	-1	1	2	2	2	2	0	0	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	
76	UNMSM	-3	-2	-2	1	-2	2	1	2	2	1	-2	-1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
77	UNMSM	-3	-2	-2	3	-3	2	2	3	3	3	-3	-3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	
78	UNMSM	-1	-1	-2	1	-2	1	2	2	3	2	-1	-1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
79	UNMSM	-2	-1	-2	2	-2	1	2	2	2	2	0	-1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	
80	UNMSM	-2	-2	-3	1	-3	1	1	1	1	1	-2	-2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4	2
81	UNMSM	-2	-2	0	1	-2	1	0	0	1	1	0	0	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	UNMSM	-2	-2	-2	3	-1	2	3	3	2	2	-1	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3
83	UNMSM	-1	-1	-2	1	-1	2	2	2	2	0	-1	-1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	
84	UNMSM	-1	-1	-1	2	-2	1	2	2	2	2	-1	0	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	
85	UNMSM	-2	-2	-1	1	-1	2	2	2	2	2	-1	-1	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
86	UNMSM	-1	-1	0	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	UNMSM	-2	-2	-2	1	-3	1	1	2	1	1	-2	-3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	
88	UNMSM	-1	-1	-1	2	0	1	1	1	2	1	0	0	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	2	
89	UNMSM	-2	-1	-2	2	-3	1	2	2	2	0	-2	0	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	
90	UNMSM	-3	-2	-3	1	-3	1	2	1	0	2	-3	-2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	2	3	3	4	3	3	2	
91	UNMSM	-2	-1	-1	1	-1	1	2	2	2	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	
92	UNMSM	-1	-1	-1	1	0	2	3	3	2	2	0	0	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
93	UNMSM	0	-1	-1	2	0	3	3	2	2	2	0	0	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	

94	UNMSM	-1	-1	-1	2	-1	3	3	3	2	2	0	0	5	3	4	4	4	3	1	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2
95	UNMSM	0	0	0	2	-1	2	2	2	2	2	0	0	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4
96	UNMSM	-1	-2	0	3	-1	1	3	3	2	2	0	0	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3
97	UNMSM	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	
98	UNMSM	-3	-3	-3	0	-3	3	3	0	0	0	-3	-3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
99	UNMSM	-2	-2	-1	1	-2	1	1	2	2	1	-1	0	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3
100	UNMSM	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
101	UNMSM	-3	-3	-3	0	-2	0	0	1	1	0	-2	-2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
102	UNI	-3	-2	-2	1	-2	0	3	2	2	2	0	0	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4
103	UNI	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
104	UNI	0	-3	0	3	0	0	3	3	3	3	0	0	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
105	UNI	-2	-2	-2	1	0	2	3	2	2	2	0	0	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
106	UNI	-1	-1	-2	1	-2	1	1	1	1	2	-2	-1	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3
107	UNI	-2	-2	0	1	-2	1	3	2	2	2	0	0	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1
108	UNI	-2	-3	-1	2	-2	1	2	2	2	1	-1	0	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2
109	UNI	-2	-3	-2	2	-2	1	2	2	2	1	-2	-1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
110	UNI	-1	-1	-1	2	-1	2	2	2	2	2	-1	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1
111	UNI	-3	-3	-3	1	-3	1	1	2	1	1	-3	-2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
112	UNI	-2	-1	-1	1	-1	0	2	0	2	3	-3	-1	2	4	4	4	2	5	3	2	5	2	4	5	3	1	4	2	2	2
113	UNI	-1	-2	-2	1	-3	1	2	2	1	2	-1	0	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2
114	UNI	-2	-2	-1	2	-1	2	3	3	3	3	0	-1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	UNI	-2	-2	-1	2	-2	1	1	1	2	2	-1	-2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	5	5
116	UNI	-1	-2	-1	3	-2	3	3	3	3	3	0	0	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
117	UNI	-3	-2	-2	2	-2	1	1	2	1	2	0	-1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
118	UNI	-1	-1	-1	2	-1	2	1	2	2	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
119	UNI	-3	-1	-1	3	0	2	3	3	3	3	0	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3
120	UNI	0	0	-1	2	-1	0	1	2	2	2	-2	-1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
121	UNI	-1	-2	-1	2	0	2	2	2	2	2	0	0	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4
122	UNI	0	-2	-2	2	-1	2	1	2	2	2	-2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
123	UNI	-1	0	-1	3	0	3	3	3	3	3	0	0	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
124	UNI	0	0	0	3	0	2	2	2	2	2	0	0	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
125	UNI	-3	-3	-3	1	-2	2	0	2	2	2	-2	-1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
126	UNI	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

127	UNI	-1	-1	-1	2	-1	3	2	2	2	2	0	0	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
128	UNI	-2	-1	-2	2	-1	1	2	2	2	2	0	0	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
129	UNI	0	-2	-3	1	-3	1	1	1	1	0	-3	-3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
130	UNI	-1	-2	-2	3	-1	3	3	3	3	2	0	0	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
131	UNI	0	-1	-1	3	-1	2	2	2	2	3	0	0	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
132	UNI	-2	-2	-2	2	-1	2	2	2	2	2	-1	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
133	UNI	0	-1	-2	2	-1	2	1	1	1	2	-2	-1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
134	UNI	-1	-1	-1	2	-2	1	2	2	2	2	-2	-1	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
135	UNI	-2	-3	-1	1	-2	1	1	1	1	1	-2	-1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	
136	UNI	-2	-2	-1	1	-2	2	2	3	2	2	-2	-2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
137	UNI	-1	-2	-2	1	-1	2	2	2	1	2	-1	0	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	
138	UNI	-2	-2	-1	2	-1	1	2	2	3	2	0	0	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	
139	UNI	-2	-1	-2	2	-1	2	2	1	2	2	-1	0	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
140	UNI	-2	-2	-2	1	-2	1	2	1	2	2	-1	-1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
141	UNI	-2	-2	-2	3	-3	0	1	3	2	3	-2	-1	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	2	
142	UNI	0	0	0	3	0	2	3	3	3	3	0	0	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
143	UNI	-1	-1	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
144	UNI	-1	-1	-1	3	0	2	2	2	2	2	0	0	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	
145	UNI	-1	-1	-1	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
146	UNI	-3	-2	-1	2	-2	2	1	3	3	2	0	0	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	
147	UNI	-3	-3	-2	2	-3	2	2	3	2	0	-2	-1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	
148	UNI	0	0	0	2	0	2	2	2	2	2	0	0	1	5	5	5	5	5	5	1	2	5	3	5	1	1	1	5	3	3	1
149	UNI	0	-1	-1	2	-1	2	2	2	2	2	-1	-1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
150	UNI	-1	-1	-2	2	-1	2	2	2	2	3	0	0	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	
151	UNI	0	0	-1	3	0	2	3	3	3	2	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
152	UNI	-2	-3	-2	1	-3	1	1	1	2	2	-2	-1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
153	UNI	-2	-2	-2	2	-3	1	3	2	2	1	-2	0	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
154	UNI	-2	-1	-1	2	-1	2	3	3	2	3	-1	0	5	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	
155	UNI	-3	-3	-2	2	-2	1	2	3	2	2	-2	-1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
156	UNI	-1	-2	-1	2	-1	2	3	3	2	3	0	0	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
157	UNI	-3	-2	-1	1	-1	1	3	2	2	2	-2	0	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	
158	UNI	-2	-2	0	3	-1	3	3	3	3	2	-1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1
159	UNI	-2	-2	-1	3	0	2	3	3	3	3	0	0	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	



## Anexo 7. Carta de consentimiento.



### "CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL Y AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL"

OBJETIVO: Determinar el estado actual de molestia o trastorno de la persona y la propia percepción que se tiene sobre el desempeño laboral.

Estimado participante: En el proceso de investigación sobre la salud mental y la autopercepción del desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en estudiantes de administración, 2021, deseamos conocer tu percepción sobre la relación de salud mental con la autopercepción del desempeño laboral. Como parte importante del estudio, solicitamos tu participación en la resolución de la encuesta adjunta. Además, resulta importante señalar que dicha información NO se utilizará para otro fin que no sea para el que se ha descrito, por lo que la información será tratada de manera confidencial sin que se publique ninguna información que permita tu identificación, toda vez que los resultados de este estudio mostrarán tendencias grupales de los participantes y no características individuales. Es por ello que tu participación es sumamente importante; sin embargo tienes derecho de no participar. Muchas gracias por tu participación. \*

Sí, acepto

No acepto

## Anexo 8. Evidencias de trabajo estadístico.

### Salud mental

#### KMO y prueba de Bartlett

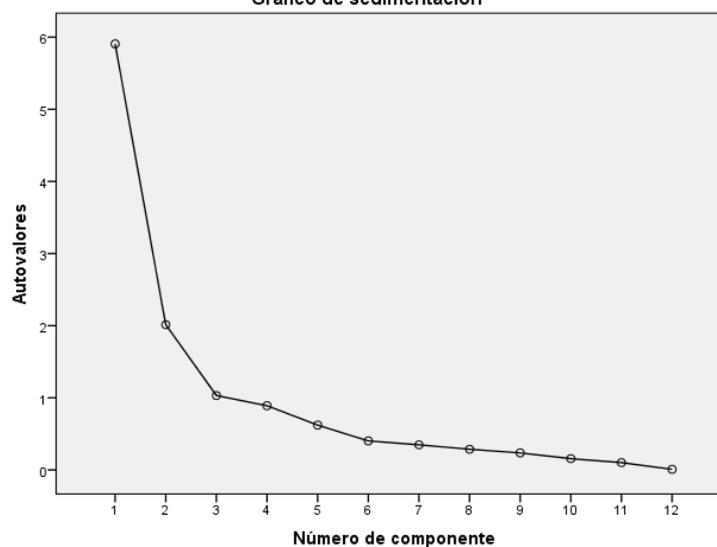
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	.574
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado
	282.836
	gl
	66
	Sig.
	.000

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.907	49.225	49.225	5.907	49.225	49.225	4.745	39.543	39.543
2	2.013	16.777	66.002	2.013	16.777	66.002	3.092	25.765	65.308
3	1.031	8.593	74.596	1.031	8.593	74.596	1.114	9.287	74.596
4	.890	7.415	82.010						
5	.621	5.178	87.188						
6	.402	3.352	90.540						
7	.347	2.895	93.435						
8	.287	2.388	95.824						
9	.236	1.963	97.787						
10	.156	1.304	99.090						
11	.101	.841	99.932						
12	.008	.068	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Gráfico de sedimentación



**Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente		
	1	2	3
¿Usted ha pensado que es una persona que no vale para nada?	.942		
¿Se ha notado constantemente agobiado(a) y en tensión?	.925		
¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	.862		
¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	-.848		
¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	-.794		
¿Ha tenido la sensación que no podía superar sus dificultades?	.652	-.526	
¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	.541	-.529	
¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?		.875	
¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales?		.749	
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?		.730	
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?		.714	
¿Ha perdido confianza en sí mismo?			.947

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

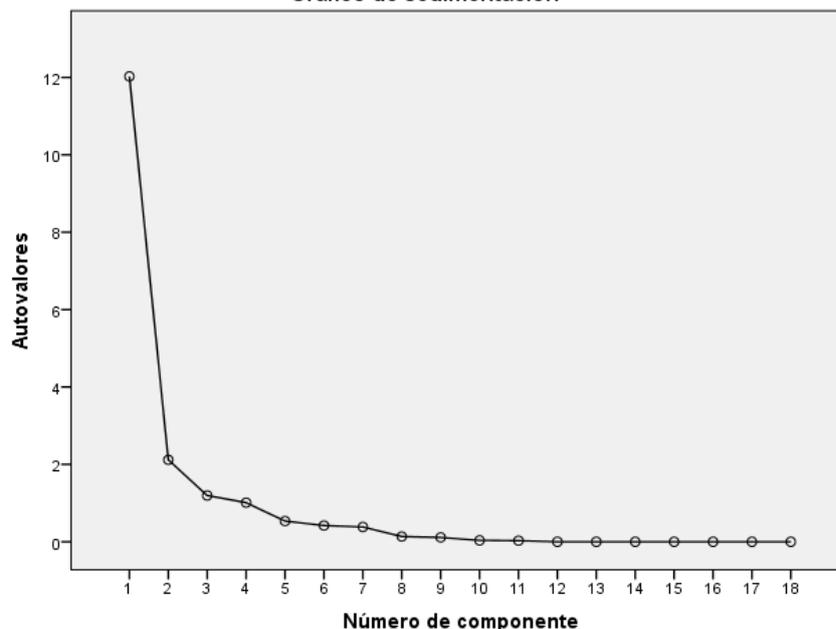
## Autopercepción de desempeño laboral

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	12,026	66,814	66,814	12,026	66,814	66,814	6,426	35,700	35,700
2	2,118	11,768	78,581	2,118	11,768	78,581	3,678	20,434	56,134
3	1,195	6,637	85,218	1,195	6,637	85,218	3,268	18,154	74,287
4	1,011	5,617	90,835	1,011	5,617	90,835	2,979	16,548	90,835
5	,535	2,970	93,805						
6	,420	2,333	96,138						
7	,383	2,125	98,263						
8	,136	,753	99,016						
9	,112	,621	99,638						
10	,036	,200	99,838						
11	,029	,162	100,000						
12	2,398E-016	1,332E-015	100,000						
13	1,125E-016	6,248E-016	100,000						
14	4,904E-017	2,725E-016	100,000						
15	3,879E-017	2,155E-016	100,000						
16	-2,239E-018	-1,244E-017	100,000						
17	-4,465E-017	-2,481E-016	100,000						
18	-1,092E-016	-6,067E-016	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Gráfico de sedimentación



Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
Me satisface ayudar a mis compañeros para los logros de la organización	,923			
Me considero comprometido con los principios de la organización	,923			
Selecciono los recursos necesarios para las tareas a desempeñar	,814			
Siento especial interés por el progreso de la organización	,814			
Realizo los esfuerzos suficientes para cumplir con mi responsabilidad dentro de lo planificado	,694			
Me gusta formar parte de la gestión para conseguir mejor bienestar para la organización.	,694			
Trato de cumplir y hacer cumplir las normas de disciplina de la organización.	,690		,500	
Soy capaz de transformar los recursos para adaptarme con facilidad a la tarea	,690		,500	
Dedico el tiempo que sea necesario para cubrir la demanda actual del servicio.	,684	,536		
Prefiero defender a la organización ante cualquier circunstancia aun cuando me genere problemas	,684	,536		
Me preocupa cuando escucho la insatisfacción de los usuarios		,905		
Tomo en cuenta el uso del tiempo para el logro de las metas establecidas.		,666		,564
El mejor funcionamiento de la organización ha de ser uno de mis intereses prioritarios		,666		,564
Me intereso en aprender a brindar el servicio con trato amable a los clientes.		,625		
He desarrollado mis capacidades para cumplir con la tarea			,909	
Me siento comprometido con los valores institucionales de respeto y disciplina.			,909	
Estoy convencido que los recursos proporcionados por la empresa son necesarios para mi mayor desempeño.				,913
Considero que tener todo el equipo apropiado de oficina ayuda a una mejor atención al cliente				,817

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

			Max	Min		L. inferior	L. superior
Salud mental	12	3=Mucho 0=no	12	0	Presencia de psicopatología	7	17
					Sospecha de psicopatología	5	6
					Ausencia de psicopatología	-13	4
Autopercepción del desempeño laboral	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	Buena	66	90
					Regular	42	65
					Mala	18	41
<b>DIMENSIONES X</b>							
	Nº ítems	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Ansiedad/depresión	5	3=Mucho 0=no	Max 2	Min -10	Presencia	L. inferior 1	L. superior 2
					Sospecha	-2	0
					Ausencia	-10	-3
Disfunción social	5	3=Mucho 0=no	Max 15	Min 0	Presencia	L. inferior 7	L. superior 15
					Sospecha	5	6
					Ausencia	0	4
Pérdida de confianza	2	3=Mucho 0=no	Max 0	Min -4	Presencia	L. inferior -1	L. superior 0
					Sospecha	-3	-2
					Ausencia	-5	-4
<b>DIMENSIONES Y</b>							
	Nº ítems	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Desempeño de la tarea	6	5=Siempre 1=nunca	Max 30	Min 6	Buena	L. inferior 22	L. superior 30
					Regular	14	21
					Mala	6	13
Comportamientos	6	5=Siempre 1=nunca	Max 30	Min 6	Buena	L. inferior 22	L. superior 30
					Regular	14	21
					Mala	6	13
Desempeño contextual	6	5=Siempre 1=nunca	Max 30	Min 6	Buena	L. inferior 30	L. superior 30
					Regular	19	29
					Mala	6	18