



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de  
salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del  
Covid-19, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Perez Villanueva, Teresa Isabel (ORCID: 0000-0001-6679-0613)

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda. (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

***A Dios,***

*Por permitir llegar con buena salud a este momento.*

***A mi hijo Juan Antonio,***

*Quien es mi motor y mi fuerza para lograr cada meta trazada, x ti y para ti*

***A mis padres,***

*Por ser mi mejor ejemplo de amor, fuerza y empeño, por su apoyo incondicional guiando mis pasos y haberme formado con buenos valores.*

***A mis hermanas,***

*Por su apoyo en todo el camino que sigo.*

***A ti (Paulo),***

*Por ser parte de mi familia, y acompañarme a lograr cada victoria y no impedir que siga avanzando.*

**Teresa Isabel Perez Villanueva**

## **AGRADECIMIENTO**

***A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza,***

*por su asesoramiento, aportes y exigencias en el desarrollo del presente trabajo de investigación.*

***A los maestros de la Universidad César Vallejo,***

*por sus enseñanzas, orientación, paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de la escuela de Postgrado.*

***A los compañeros de trabajo,***

*que me brindaron su colaboración, tiempo e información para la realización del presente trabajo de investigación.*

**Teresa Isabel Perez Villanueva**

## Índice de contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2 Muestra.....	18
3.3.2.1 Muestreo.....	18
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad de los datos, Ficha Técnica.....	18
3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Método de Análisis de Datos.....	24
3.7 Aspectos Éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b>	Identificación de la salud mental como ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>25</b>
<b>Tabla 2:</b>	Identificación del Desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>27</b>
<b>Tabla 3:</b>	Relación entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>28</b>
<b>Tabla 4:</b>	Relación entre el nivel de depresión y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>30</b>
<b>Tabla 5:</b>	Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>32</b>
<b>Tabla 6:</b>	Relación entre el estado de salud mental y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.....	<b>34</b>

## Resumen

La no afectación de la salud mental en el individuo es un gozo que se debe mantener ante cualquier situación, así como su desempeño laboral, ambos no deben ser afectados para que se logre un adecuado desarrollo y progreso de la persona. En tal sentido el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021; fue un estudio de tipo no experimental, correlacional simple, con una muestra no probabilística que ha sido compuesta por 76 trabajadores asistenciales, a quienes se les aplicó los instrumentos validados: Cuestionario de DASS-21 y Cuestionario de Desempeño Laboral, asimismo se relacionó ambas variables a través de una prueba no paramétrica denominada Tau-c de Kendall. Los resultados encontrados para la variable salud mental en normalidad fueron 52% y en sus dimensiones ansiedad, depresión y estrés fueron normales en un 54%, 80% y 83% respectivamente, así como extremadamente severo en un 8%, 3% y 1% respectivamente. Además, se encontró que el desempeño laboral fue bueno en un 55%, regular en 28%, excelente en 14% y deficiente en 3%. Se concluye que la salud mental no está relacionada directa ni significativamente con el desempeño laboral con un  $p > 0,05$  según Tau-c de Kendall.

**Palabras clave:** Ansiedad, Estrés Emocional, Depresión, Desempeño Laboral.

## Abstract

The non-affectation of mental health in the individual is a joy that must be maintained in any situation, as well as their work performance, both should not be affected for adequate development and progress of the person to be achieved. In this sense, the objective of this research was to determine the relationship between mental health and job performance in the care staff of the Jerusalem Hospital during the Covid-19 pandemic, 2021; it was a non-experimental, simple correlational study, with a non-probabilistic sample that was composed of 76 healthcare workers, to whom the validated instruments were applied: the DASS-21 questionnaire and the Work Performance Questionnaire, Likewise, both variables were related through a non-parametric test called Kendall's Tau-c. The results found for the normal mental health variable were 52% and in its dimensions anxiety, depression and stress were normal in 54%, 80% and 83%, respectively, and extremely severe in 8%, 3% and 1% respectively. In addition, it was found that the labor performance was good at 55%, regular at 28%, excellent at 14% and poor at 3%. It is concluded that Mental health is not directly or significantly related to work performance with a  $p > 0.05$  according to Kendall's Tau-c.

**Keywords:** Anxiety, Emotional Stress, Depression, job performance

## I. INTRODUCCIÓN

Gozar de una Salud Mental adecuada es un derecho que todo ciudadano posee, sea cual fuere su situación o vida cotidiana, ya que es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el proceso cambiante de confort que faculta a las personas extender sus destrezas, hacer frente el normal estrés de la vida, laborar productiva y fructíferamente; contribuir significativamente a sus comunidades; es por ello que desde hace algún tiempo la OMS recomienda en el Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2020-2030, aprobado por la Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2021, prestarle atención no solo en los hospitales psiquiátricos, sino que lo analiza desde la comunidad ya que se necesita del apoyo del entorno, vínculos que poseen las personas, educación y empleo. Teniendo en cuenta que últimamente los gobiernos solo destinan menos del 2% de sus presupuestos de salud hacia el área de salud mental; pues ello ha incentivado a que se tenga en cuenta mucho más esta área de la salud.

También se debe saber que los trastornos de salud mental conllevan al aumento de otras patologías e incluso coadyuva a que se produzcan lesiones con o sin intención. La existencia de trastornos afectivos como depresión, ansiedad, consumo de sustancias y su tratamiento alcanza un 73.5% en la Región de las Américas, 47,2% en América del Norte y 77,9% en América Latina y el Caribe (ALC). Haciendo hincapié en el sexo femenino que ocupa la prioridad en comparación al sexo opuesto. (Salud Mental - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud, s. f.). En el Perú, el Instituto Especializado de Salud Mental “Honorio Delgado- Hideyo Noguchi” en el 2004 realizó un trabajo epidemiológico acerca de salud mental y encontró que incluso el 37% de la población tiene la posibilidad de padecer un trastorno mental en algún momento de su vida, cifra que no es del todo alentadora y poco animosa para decir que tenemos una buena atención en salud.

Así también El Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) (Europa, 2020) y Brooks (2020, London) hacen una revisión sistemática acerca de la realidad vivida a nivel mundial debido a la existencia de la enfermedad llamada Covid 19 y la repercusión negativa que ha tenido sobre la salud mental de toda la población, dando aumento de cifras de frecuencia. En nuestra actualidad por la



presencia de la pandemia del covid19 vemos la instauración del distanciamiento social, cuarentena, confinamiento y el desconocimiento del estado en cómo abordar esta enfermedad, observamos un sistema de salud colapsado que contiene el sufrimiento de la población en general y dentro de ello ha dado luz para divisar la afectación que ha tenido el personal de salud en el día a día, ya que ha venido atendiendo a un número creciente de pacientes, puestos en cuarentena luego de haber tenido contacto con este virus al momento de ejercer su actividad laboral, confinados por mandato del estado como parte de la población, y este hecho ha repercutido seriamente en su salud mental( estrés, ansiedad y depresión) así como en el ámbito laboral.

Asimismo el Estado Peruano en su Guía de Salud Técnica(2020, MINSA) hizo hincapié a que esta pandemia requiere la vigilancia constante no solo de las personas afectadas en salud física y mental sino de los individuos que atienden personas ya que están expuestos a extensas horas de arduo trabajo, fobia o miedo a contaminación , la misma o quizá mayor incertidumbre que ya se vive con el servicio de salud y otras circunstancias que acarrea a tener rangos de estrés, sentimientos de miedo, ansiedad, desmotivación , desesperanza, agotamiento, pena, frustración que llegan a perjudicar de manera grave las labores vinculadas con la protección de la salud de las demás personas.

Como nos menciona Robbins, Stephen y Coulter (2013, México) el desempeño laboral es el proceso que determina el éxito de toda organización, persona o proceso, al momento de lograr sus objetivos laborales, proporcionando una evaluación de las metas trazadas y estratégicas a nivel individual u organizacional, y cuenta con tres dimensiones: Calidad, que se logra cuando se satisface las necesidades de los usuarios haciendo uso de estrategias y políticas básicas; productividad, cuando el trabajo es eficiente haya logro de objetivos de la institución y metas se logra cuando es el trabajador quien satisface sus metas personales, se siente satisfecho con su labor que realiza, y para ello es capacitado para alcanzar sus metas laborales, se le alcanza los materiales y recursos para que logren ello.

Bajo este corto análisis, surge el problema de investigación siguiente: ¿Existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021?

Esta investigación toma a dicho hospital ya que se encarga de la atención de pacientes sospechosos y/o confirmados de Covid 19 así como de otras patologías donde laboran personal nombrado bajo el régimen laboral Ley N°276 y CAS ante la necesidad de servicio, pero no por ello debe dejar de importarle a sus autoridades, quienes deben estar al tanto de que está sucediendo con sus trabajadores si hay poca o ninguna afectación en la salud mental, así como también se tendría que velar por la ejecución de un adecuado desempeño laboral y así no se dificulte el cumplimiento de las metas trazadas y la productividad que se debe realizar además de la calidad de atención que se tiene que brindar siempre aun no estando en pandemia, pues recordemos que se atiende a seres humanos. Los resultados obtenidos en este trabajo serian de mucha ayuda para la gestión que deban realizar las autoridades pertinentes en mejoría del funcionamiento de dicho hospital. Así se ayudaría al personal de salud que labora para hacerles ver el logro que han tenido hasta el momento en cuanto a sus labores y darles a conocer las carencias que tienen además de hacerles saber que están siendo de interés para la organización.

También se busca motivar a que se realicen más trabajos que abarquen las variables estudiadas utilizando quizá los mismos cuestionarios, pero en otras poblaciones y en parecida realidad; para estudiar a profundidad y dar nuevos aportes en cuando a salud mental y desempeño laboral dentro de alguna institución.

Desde este punto de vista se planteó como Hipótesis alternativa: Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021. Y como Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

Para esto, nuestro Objetivo General es: Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021. Lograremos saber esto con nuestros

Objetivos Específicos que son: a) Identificar la salud mental como ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021; b) Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021; c) Establecer la relación entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021; d) Establecer la relación entre el nivel de depresión y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021; e) Establecer la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

La salud mental es un enigma por descifrar aun en todo el mundo, y es que es un nuevo aspecto que se está teniendo en cuenta al evaluar la salud de los seres humanos. Por mucho tiempo esto ha sido dejado de lado, pero actualmente la OMS y otros organismos se han dado cuenta que forma un papel importante en el bienestar del ser humano; por lo que se tiene el derecho a gozarlo en plenitud. Recordemos que el personal sanitario también son seres humanos y deben gozar de una adecuada salud mental en sus dimensiones estrés, ansiedad y depresión, ya que se sabe que una adecuada salud mental otorga a las personas la posibilidad de enfrentar el estrés normal de la vida, laborar proactivamente, logrando metas trazadas y englobando un adecuado desempeño laboral y además efectuar su energía colaborando a sus comunidades. (Etienne, 2018; Fernández, 2020)

Asimismo, en este espacio se han colocado aquellos estudios empíricos que han llamado más la atención acerca de la temática a desarrollar, abarcando nivel internacional y nacional, los que han servido de mucha ayuda para realizar un buen enfoque y explicar el comportamiento de nuestras variables en discusión, pero no son de utilidad para compararse con los resultados que obtengamos ya que aquellos fueron ejecutados en realidades y tiempos diferentes de manera total a nuestro estudio.

Desde hace años se venía investigando acerca de la ansiedad en el personal sanitario como lo hizo Dqg SUhodwlrq DWkh Z, et al. (2008, España) cuyo objetivo fue evaluar la ansiedad en el personal de salud durante la jornada laboral, utilizando una encuesta en escala de Likert que fue llenada de manera virtual en distintos hospitales, pues encontró que formaban parte del 46% de la población en general que padecía estrés y ansiedad y que afectaba en el trabajo y traía graves consecuencias.(Dqg et al., 2008)

Después Virues R (2014, México) , estudió ansiedad, y dice ser una reacción de las emociones que se dan en la persona frente a disposiciones que siente o descifra como intimidantes o riesgosas, considerándose como una perturbación de la mente que prevalece en la actualidad, que manifiesta diferentes disfunciones afectando en ámbitos familiar, social y laboral; el objetivo de su investigación fue decrecer los rangos de ansiedad de los operarios de una organización financiera

por intermedio de un método implementado y ejercicios mentales (Mental Gold), su metodología consistió en hacer el diseño pre y post test para grupo experimental y control, teniendo principios de validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos fue que dicho instrumento fue valido ya que disminuyo de un 80% a 73% la ansiedad en los trabajadores así mismo recomienda que toda empresa debe emplear técnicas para disminuir esta patología y así lograr mejores resultados en las labores.

Asimismo, concuerda Tuckey et. al. ( 2014, Australia) cuyo objetivo de investigación fue prevenir el estrés postraumático y promover el retorno al funcionamiento normal después de un TEC; realizó un ensayo controlado aleatorio de informe sobre el estrés por incidente crítico con 67 bomberos voluntarios, donde se les daba tratamiento psicológico antes y después del incidente y a otros no; se concluyó que hay un estrés postraumático luego de brindar atención médica y del propio evento vivido muchas veces, y además le da importancia sobre todo a la salud mental afectada en ellos.

Conforme pasan los años, la importancia de vigilar los trastornos mentales van siendo temas de estudio, como dice Meffert ( 2016, California) cuyo objetivo fue proponer el nuevo diseño de estudio científico de implementación: híbridos efectividad-implementación donde puedan dar medicación a los que tienen algún problema de salud mental sin restricción ya que el 75% de la población nunca han recibido medicación alguna por la falta de personal especializado en ello; utilizo ya un modelo instaurado en países bajos de este tipo de estudio y concluyó que debería haber tratamiento completo y uniformizado para enigmas de salud mental de la población, sobretodo en países de medio y bajo economía.

También Petrie (2018, Australia) nota la creciente preocupación por los trastornos mentales en especial en las personas que trabajan en primera respuesta, como objetivo se traza determinar la prevalencia de enfermedades mentales entre el personal de ambulancias en todo el mundo, hace una revisión sistemática y metaanálisis eligiendo estudios cuantitativos originales que abarquen estrés, ansiedad, depresión, estrés postraumático , malestar psicológico en general y cerniendo a través de efectos aleatorios para estimar prevalencia, se llegó a resultados de tasas de prevalencia estimadas del 11% para el trastorno de estrés

postraumático, el 15% para la depresión, el 15% para la ansiedad y el 27% para la angustia psicológica general; por lo que concluye que son estas personas las que padecen mayores tasas de incidencias de ansiedad, depresión y otras patologías que abarca trastornos mentales en comparación de la población en general.

Estando inmersos en una pandemia como lo es por el COVID-19; Hernández-Rodríguez (2020, España) y Ramírez-Ortiz et al.(2020, Madrid) realizaron diferentes revisiones sistemáticas acerca de los efectos psicologicos en la comunidad y mundo de la salud y concluyen que la incertidumbre, la depresión, el estrés, la ansiedad; conllevan a tener dificultades para brindar una adecuada atención médica; por lo que esto requiere un particular cuidado de la parte emocional del personal sanitario ya que se ha observado una extensa cantidad de efectos psicosociales a nivel de individuo y comunidad. Recordemos que, si uno mismo se cuida, anima a que se cuiden otros y así se logra mantener la capacidad de cuidar a los pacientes.

Tal como nos dice M. Jakovljevic, (2020, Croacia) en su review que todos los cambios psicológicos se ven englobados en la salud mental y con esta pandemia han salido a relucir aún más; por lo que concluye que se debe colocar mayor énfasis en este tema ya que así se logrará crear una sociedad empática y compasiva capaz de prevenir y superar no solo epidemias sino otras amenazas globales para la sociedad.

En otro lado del mundo tenemos a Antonio Lozano Vargas( 2020, China) cuya investigación tuvo como objetivo estudiar la impresión del Covid 19 en la población y personal sanitario en China, utilizando la revisión sistemática de estudios realizados de manera cuantitativa en esta población, así obtuvo como resultado la existencia de 28,8% de síntomas ansiosos, 16,5% de síntomas depresivos y un 8,1% de estrés, todos entre moderados-severos; y concluyo en que el personal sanitario puede percibir problemas de salud mental tales como insomnio, ansiedad, depresión, estrés, ira, temor y negación, y la pandemia coloca el reto de proteger la salud mental tanto del personal de salud como de la comunidad en general y propone llevar ese análisis a la realidad peruana que según él no está ajena a las cifras que el encontró. (Lozano-Vargas, 2020)

Así también M. Santamaria (2020, España) se inquietó mucho por saber que sucedía con el personal de salud en el transcurso de esta pandemia y tal es así que en su estudio se plasmó como objetivo estimar los elementos que pueden perturbar la salud mental de dichos profesionales en el contexto actual. La muestra estuvo compuesta por 421 profesionales. Se aplicó un cuestionario online a través del correo electrónico y el DASS-21 para evaluar las variables de estrés, ansiedad y depresión. Como resultado se supo que la pandemia de la COVID-19 ha ocasionado síntomas de estrés, ansiedad, depresión e insomnio, entre el personal sanitario con altos rangos en el sexo femenino y de mayor edad.

También Naiara Ozamiz (2020, España) realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar los rangos de ansiedad, estrés y depresión en la primera fase del brote del COVID-19, fue un estudio transversal descriptivo-exploratorio que tuvo como muestra 976 personas en el norte de España, que respondieron adecuadamente el cuestionario online aplicado DASS-21, que luego fue analizada mediante programa SPSS versión 25, obteniéndose como conclusión que esta pandemia ha causado distintas enfermedades relacionadas a la salud mental y ha provocado que evolucione algunas que quizá ya lo padecía la población, no hace diferencia entre personal médico y ciudadanía y engloba de manera general a la población joven que por el confinamiento se ha visto más afectada aun.

Torres-Muñoz (2020, México) realizó una revisión bibliográfica cuyo objetivo fue conocer las sensaciones o sentimientos del personal de salud durante esta pandemia, para cual realizó un tamizaje de conocimientos y trabajos revisados en su región y concluyó que el personal de salud posiblemente perciba incertidumbre, pérdidas de rutinas y tradiciones, ansiedad intensa, fatiga por compasión. estrés, así como daño moral, quedando sujetos a desatar perturbaciones de la mente como trastorno de estrés postraumático, depresión e inclusive ideas de suicidio. Por lo que terminada la pandemia, se debería monitorear a pequeño, mediano y largo plazo al personal sanitario, para reconocer y tratar de manera adecuada la alteración mental resultante, con lo que a futuro se les ayude a recuperar la confianza y seguridad tantos en ellos mismos así como para velar por sus pacientes.

Además, Samaniego (2020, Paraguay) también investigo y se propuso como objetivo precisar las prevalencias de ansiedad, depresión, insomnio, fatiga por compasión y distrés; además de los elementos que se relacionan con la existencia de estos síntomas en profesionales de salud. Se aplicaron los cuestionarios online GAD-7 para ansiedad, ISI-7 para insomnio, PHQ-9 para depresión, módulo de fatiga por compasión del ProQOL – CSF-vIV y IES-R para distrés a 126 profesionales sanitarios de Paraguay. Los resultados fueron: 41.3% en ansiedad, 27.8% en insomnio, 32.2% para depresión, 64.3% en fatiga por compasión y 38.9% en distrés. Asimismo, los de menor edad junto al sexo femenino presentaron mayor peligro de presentar síntomas. Como conclusión se llega a que existe la necesidad de implantar estrategias de prevención o mediación para afrontar los enigmas de la salud mental en los profesionales de la salud.

Adicionalmente, Martínez (2020, Colombia) tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de la inclinación de investigación de síntomas de trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19, evaluó 16 artículos publicados con la metodología PRISMA, con muestreo no probabilístico por conveniencia y obtuvo entre 20 y 7236 participantes, adolescentes en su mayoría y adultos hasta 80 años. Los resultados fueron ansiedad (28%), depresión (23%), estrés (15.3%), trastorno del sueño-vigilia (9.6%), y trastorno por estrés postraumático (5.7%), asociados con el consumo de sustancias psicoactivas, bajo rendimiento académico, bajo autocuidado, calidad del sueño pérdida de trabajo, y pobre percepción del estado de salud durante la pandemia. Concluyó que los trastornos y síntomas de ansiedad, depresión y estrés son los más frecuentes y se propone que los sistemas de salud deben ofertar programas de promoción y prevención de la salud, que contengan elementos psicosociales orientados a la población general, pacientes y personal de salud, para disminuir la prevalencia de estos conflictos.

Tenemos también a Monterrosa (2020, Colombia) quien en un estudio transversal, su objetivo fue hallar la existencia de síntomas de ansiedad, estrés laboral y miedo al COVID-19 en médicos generales, junto a conocer la asociación según el área donde laboran; obteniendo una muestra de 531 médicos que cumplían cuarentena obligatoria en marzo del 2020 y a quienes se les aplico de forma virtual los cuestionarios GAD-7 para ansiedad generalizada y el FCV-19S y



clasificados en municipio no capital y capital. Los resultados fueron El 73.3% laboraban en Municipio capital, un tercio presento estrés laboral leve, mientras que el 6% alto o severo, esto sin diferencias entre los grupos( $p < 0.05$ ); se obtuvo síntomas de ansiedad en el 72.9%, más frecuente entre quienes laboraban en las capitales ( $p = 0.044$ ). El 37.1% presentó síntomas de miedo al COVID-19 (FCV-19S). No se observó asociación en la regresión logística realizada. Como conclusión se obtuvo que de cada diez participantes solo siete presentaron síntomas de estrés o ansiedad laboral, mientras que cuatro presentaron síntomas de miedo al Covid-19, sin encontrar asociación con el tipo de municipio al que pertenecen.

Se sabe del artículo de revisión de Victoria Huarcaya (2020, Lima), cuyo objetivo es conocer los efectos de la salud mental del covid-19, para lo que se seleccionó 37 artículos publicados en Pubmed de diciembre 2019-marzo 2020 y luego de estudiarlos se concluyó que existe depresión, ansiedad y respuesta al estrés en toda la población incluido el personal sanitario en especial las profesionales de sexo femenino, de enfermería y los que atienden directamente casos sospechosos y/o confirmados de COVID-19. Es por ello que hace un llamado a estudiar cómo se encuentra la salud mental en el Perú ya que al abordarlo también se lograría contención de esta pandemia.

Asimismo Ybaseta (2020, Ica) en la revista médica Panacea nos dice que se vive una crisis sanitaria en el Perú y el mundo ocasionando que esté en riesgo la salud mental y física del personal de salud ya que han aumentado las horas de trabajo, estrechas medidas de protección, hambre de concentración permanente, toda esta afección se manifiesta en síntomas de depresión, trastornos por estrés postraumático, ansiedad, o traumatización vicaria que deriva de la misericordia hacia los pacientes que están asistiendo.

Se tiene conocimiento que un trabajador ansioso, deprimido, estresado o con cualquier otra alteración en su estado mental no va a lograr estar en un organismo de trabajo sin presentar intercurrencias o dificultades en su desempeño laboral; como lo dijeron Motowidlo, Borman y Schmit que el desempeño laboral es la total valoración esperada para la institución producto de sucesos comportamentales aislados que el trabajador realiza durante una fase estándar y que va de la mano con los aspectos de calidad, eficiencia, metas y productividad con la que lleva a

cabo las mismas. Para lograr un adecuado desempeño laboral es factible contar con las circunstancias que evitan hacer daño a la salud y bienestar. (Chen & Silverthorne, 2008; Gilboa & Shirom, 2008)

Es por ello que diversos investigadores han podido diseñar teorías y modelos para el abordaje de las variables de estudio mencionadas. Es así que para la variable salud mental se tiene muchas polémicas considerando su definición ya que se habla en el ámbito social, clínico y cultural. Así Emiliano Galende (2008, Buenos Aires) nos dice que “por mucho tiempo el concepto de salud mental se ha tomado como sinónimo de enfermedad mental siendo tomado erróneamente ya que el objeto de la salud mental no es la enfermedad, tampoco lo es de modo exclusivo el individuo o los conjuntos sociales sino son las relaciones que les permiten pensar de manera conjunta al individuo y a su comunidad”.

Erich Fromm toma la salud mental desde una perspectiva materialista, como el hecho de ver que es lo que hace bien y que daña al hombre; además de que este necesita motivos para para ser feliz, se traza metas y otorga sentido a su vida. Desde el punto de vista filosófico tenemos a Gilles Deleuze y Félix Guattari quienes nos dicen que “la salud mental es un campo plural e interdisciplinario dado a que varias disciplinas le contribuyen”. En este estudio estamos de acuerdo con este último concepto y además se puede tomar como la realización de la persona y su articulación con la sociedad, existiendo relación directa entre ambas. (Ubilla, 2009; Sandoval, X. et al, 2018)

Por otro lado, tenemos a la variable de desempeño laboral que también ha tenido muchas definiciones por distintos autores, así tenemos que Chi en 2008 dice ser la capacidad que tiene un trabajador para gestionar de manera adecuada sus recursos y así poder lograr cumplir con el fin que busca la organización en donde emplea. Kalbers (2008) da importancia diferente a cada trabajador en términos de personalidad y capacidad y pues las empresas evalúan el desempeño de aquellos de manera individual muchas veces.

Por otro lado, Motowidlo (2003) nos da otro concepto y dice que es el valor total esperado para la institución producto de episodios de comportamiento aislados que un trabajador realiza durante un período de tiempo estándar y que va de la mano con aspectos tales como la eficiencia, calidad, metas y productividad con la

que desarrolla las mismas. Y este último concepto es el que más nos identificamos en esta investigación y la cual hemos tomado para realizarla; ya que en el sector salud el desempeño individual es muy importante recordando que si no se toma de manera adecuada puede afectar gravemente la calidad de atención brindada hacia los pacientes.

Los siguientes trabajos revisados, nos hablan de los que queremos expresar en esta investigación pero en distintas realidades, tiempo y contexto, no hay muchos estudios que relacionan las dos variables en estudio; así tenemos a manera internacional que Sum (2015, Guatemala) hizo una tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral, la realizó en una institución no médica a 34 sujetos aplicándoles una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para medir desempeño laboral; así que concluye en que el manejo del estrés implica tratar de controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes y además no se debe olvidar que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, influyendo en su productividad, eficiencia, metas ya que son partes del actuar del individuo en una organización.

También, Arocena (2014, México) hizo una revisión sistemática para proponer un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental y nos dice que los trabajadores logran un desempeño laboral incrementado cuando creen que su supervisor tiene interés en su bienestar en su salud y así evita que tenga ansiedad, depresión al menos en el ámbito laboral para lograr una satisfacción en ellos, una eficiencia y productividad adecuada de los mismos que ayuda y realza las metas trazadas en la empresa. (Arocena et al., 2014)

De igual forma, Castañeda-Herrera (2017, Colombia) realizaron una revisión sistemática acerca del Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones, pues nos dicen que el trabajador es considerado un colaborador más de la empresa, es un talento valioso, por lo que es necesario que sus condiciones de trabajo busquen promover su bienestar y salud mental y por consiguiente se obtiene mejor productividad en el trabajo, mejor calidad, mayor dedicación por parte de ellos y más cumplimiento de metas ya sea de manera individual que en conjunto favorece a la organización, así se tiene que alinear intereses de ambas partes dejando de lado

actitudes negativas de perjudiquen ambas partes. Similar análisis lo hace Mateos & Carrasco (2019, Málaga) acerca de la salud mental y salud laboral, creando un diagrama de FODA para poder usarlo ante cualquier situación que ponga en riesgo ambas partes de colaborador y organización, le da énfasis sobre todo al personal médico que se encarga de velar por la salud ocupacional de los trabajadores y también se da cuenta que sin una salud mental supervisada no se obtendrá beneficios para la organización ni a manera individual.

También, Sarsosa & Charria (2018, Colombia) realizaron un trabajo cuyo objetivo fue Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali; el estudio fue descriptivo con diseño transversal, analizando una muestra de 595 participantes y se les aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión del Ministerio de la Protección Social, cuyos resultados fueron: que todo el personal con cargo asistencial de las cuatro instituciones de salud nivel III presenta nivel alto de estrés laboral, concretamente en los síntomas fisiológicos, e intelectuales y laborales. como conclusión: La prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial puede asociarse con las características de rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud. Además, las jornadas de trabajo extenuantes, la sobrecarga laboral y el pluriempleo caracterizado por los turnos rotarios, son desencadenantes del ausentismo laboral por causa médica y disminución del desempeño laboral.

Conjuntamente, en Perú se han realizado estudios abarcando este tema y tenemos así que Rojas Reyes & Vilchez Paz (2018, Perú) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús; el estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional y analizaron a 50 trabajadores para lo que utilizaron un cuestionario de Kiember Inca Allcchahuaman, cuyos resultados fueron la existencia de relación significativa entre las variables en estudio y nos recomienda que a nivel MINSA, mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas, además de dar

incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.

Así también Yaya Vanessa, Jurado Lisseth & Serrano Eduardo (2017, Lima) en su tesis cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de estrés laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de la Clínica Internacional, siendo un trabajo de investigación cuantitativo de corte transversal utilizo el instrumento llamado inventario de Wolfgang para su muestra de 30 personas , analizaron sus datos en SPSS versión 22, y se obtuvo como resultado que existe aumento del estrés laboral lo que implica el bajo rendimiento de alguna de las trabajadoras, por lo que recomiendan promover herramientas necesarias para disminuir el estrés laboral y así garantizar un mejor desempeño laboral.

Tenemos a Luis Hidrugo y Fernando (Chiclayo, 2016) en Chiclayo hicieron una tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. Y nos dan a conocer que hay correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, siendo el resultado alcanzado el valor de +1; lo que indica que el rendimiento se va a relacionar con el desempeño laboral del talento humano.

Además Del Águila (2019, Tarapoto) en su tesis con objetivo: valorar el riesgo psicosocial en el trabajo y determinar su influencia en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales. Estudio cuantitativo, con recolección prospectiva de casos, de corte transversal, descriptivo correlacional, cuya población fue de 72. Utilizó el Cuestionario ISTAS 21 del Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud de España y el Método de Escala Gráfica. Los resultados: Nivel de Exposición Psicosocial más favorable fueron trabajo activo y posibilidades de desarrollo (64%), apoyo social y calidad de liderazgo (47%); más desfavorable fueron: estima (68%), doble presencia (60%), exigencias psicológicas (50%) y la inseguridad (49%). El Desempeño Laboral solo fue óptimo en creatividad (10%), bueno en cooperación (27%), regular en Calidad (88%) y apenas aceptable en conocimiento sobre el trabajo (21%). Conclusión: El riesgo psicosocial en el trabajo presenta una correlación directa altamente significativa en el desempeño laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Morales ( $p=0.984$ ).

También León (2020, Contumazá,) nos dice en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá – 2020. Esta investigación fue de alcance descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo comprendida por 45 Enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta con escala de Likert y se llegó a la conclusión de que el estrés se relacionó significativamente con el desempeño laboral de dicho personal (Coef de relación Spearman= 0.925) existiendo una relación positiva.

En Trujillo también se realizó investigación y fue por parte de Espinoza (2019, Trujillo) cuyo objetivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. Durante el proceso investigativo se siguió una metodología no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; en el que participaron 98 colaboradores de ese entorno. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. El 98% de los colaboradores mostró niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular. Se concluyó que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales.

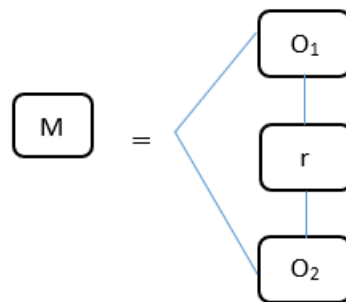
Por ende a las bases teóricas y lo encontrado , queda claro que las organizaciones han dispuesto su interés en brindar el mejor ambiente laboral para el buen desempeño de su personal, para que de esa manera la empresa como tal logre los beneficios que acarrea un buen clima organizacional y de la misma manera para evitar los efectos indeseables como el absentismo laboral, escasa producción, renuncias injustificadas, accidentes laborales y deficiente calidad de servicio (Chiang, Riquelme & Rivas, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### a. Tipo y diseño de investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, descriptivo correlacional, pues no manipula variables solo las describe y analiza dentro de su ambiente natural, no influye en ellas, y establece el grado de correlación estadística que existe entre las dos variables en estudio; por su temporalidad es transversal ya que se hizo en un tiempo determinado de acuerdo al permiso concedido por el Hospital Jerusalén. (Sánchez et al., 2018)

Diseño:



Tenemos:

M: muestra

O1: Observación de salud mental

O2: Observación de Desempeño laboral

R: Relación de las variables

#### b. Variables y Operacionalización

##### Variable I: Cuantitativa

Salud Mental

##### Dimensión:

- Ansiedad

- Depresión
- Estrés

## **Variable II: Cuantitativa**

Desempeño Laboral

### **c. Población, Muestra y Muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se sabe que la población es el conjunto de individuos que comparten características en mismo ambiente, es por ello que en esta investigación se conformó de 76 trabajadores de salud que asisten al Hospital Jerusalén a los distintos servicios brindados por dicha institución.

##### **3.3.1.1. Criterios de Inclusión:**

- ✓ Personal de salud que viene laborando al menos 6 meses en Hospital Jerusalén desde que inicio la pandemia.
- ✓ Personal de salud que cumpla labor asistencial en los distintos servicios que brinda el Hospital Jerusalén.
- ✓ Personal de salud que viene laborando bajo el Régimen normativo de la Ley N° 276 y CAS.
- ✓ Personal de salud que desean participar voluntariamente en nuestra investigación.

##### **3.3.3.1.2 Criterios de Exclusión:**

- ✓ Personal de salud que no labora más de 6 meses en Hospital Jerusalén.
- ✓ Personal de salud que realiza trabajo remoto.



- ✓ Personal de salud que desempeña solo labor administrativa dentro del Hospital Jerusalén.

### **3.3.2 Muestra**

En este estudio se trabajó con el total de la población que fueron 76, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y subdivididos en los diferentes servicios que se encuentran funcionando en la actualidad en el Hospital Jerusalén: consultorio externo fueron 10 asistenciales; laboratorio: 10; emergencia: 18; triaje diferenciado: 8; hospitalización por covid-19: 10; hospitalización materno infantil: 12 y farmacia: 8.

#### **3.3.2.1 Muestreo**

Para este estudio se decidió que fuese de modo No probabilístico.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad de los datos, Ficha Técnica**

**3.4.1 Técnica:** Se aplicaron cuestionarios bajo la técnica de la encuesta, con abordaje de persona a persona de manera presencial y/o virtual, pero dando tiempo adecuado y privacidad para la resolución de los mismos.

#### **3.4.2 Instrumentos:**

##### **3.4.2.1 Cuestionario de evaluación de Salud Mental**

El Cuestionario a utilizar se denomina DASS-21 que tiene una versión en español que fue validada en población latina adulta en lengua española por Roma, Vinet y Alarcón en 2014 y también fue probada y validada en población peruana por Polo Martínez Robert en 2017, asimismo volvió a ser validada por Perez y Lora en 2021 para esta investigación teniendo en cuenta que se encontraba en el contexto de estar viviendo una pandemia. Consta de 21 ítems repartidos, en tres

dimensiones: Depresión, Estrés y Ansiedad, las cuáles serán respondidas según su presencia en la última semana notada por los encuestados. La escala de calificación será: Nunca=0, A veces=1, Con frecuencia=2, Casi siempre=3. El puntaje total se obtiene de la suma de cada ítem de la escala que puede ir de 0 a 21 puntos. El diagnóstico de sintomatología sugerente de depresión (normal de 0-4; leve 5-6; moderado 7-10; severo 11-13, extremadamente severo de 14 a más), para sintomatología sugerente a ansiedad (normal de 0-3; leve 4-5; moderado 6-7; severo 8-9, extremadamente severo de 10 a más) y sintomatología sugerente a estrés (normal de 0-7; leve 8-9; moderado 10-12; severo 13-16, extremadamente severo de 17 a más). Así tendremos un estado de Salud Mental Normal cuando sus 3 dimensiones sean normales y alterada cuando al menos una de ellas no sea normal.

#### **3.4.2.2 Cuestionario para medir Desempeño Laboral:**

El Cuestionario para medir Desempeño Laboral fue elaborado por Martha Gonzales De la Puente en el 2016 y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes en el 2018, asimismo validada por Perez y Lora en 2021 para esta investigación teniendo en cuenta que se encontraba en el contexto de estar viviendo una pandemia. Consta de 27 ítems y se evaluó mediante la escala de Likert (totalmente de acuerdo= 1 punto, en desacuerdo= 2 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos, de acuerdo= 4 puntos y totalmente de acuerdo= 5 puntos). Así mismo, la categorización de estos puntajes estuvo dada según la suma de la puntuación en intervalos: Deficiente (27-54 pts); Regular (55-81 pts); Bueno (82-108 pts) y Excelente (109-135 pts)

#### **3.4.3 Validez y confiabilidad:**

##### **3.4.3.1 Validez:**

- Para el Cuestionario de Salud mental: DASS-21 se logró contactar a 5 expertos de larga experiencia en investigación y con grado académico quienes a través de una hoja de calificación para cada ítem propuesto en cada dimensión aceptaron que cumplían con

objetividad, pertinencia, relevancia y claridad, no hubo ninguna observación y por lo que opinaron que su aplicabilidad era muy buena.

- Para el Cuestionario de Desempeño Laboral se logró contactar a 5 expertos de larga experiencia en investigación y con grado académico quienes a través de una hoja de calificación para cada ítem propuesto en cada dimensión aceptaron que cumplían con objetividad, pertinencia, relevancia y claridad, no hubo ninguna observación y por lo que opinaron que su aplicabilidad era muy buena.

#### **3.4.3.2 Confiabilidad**

- Con respecto al Cuestionario de Salud Mental: DASS-21 fue evaluado a través de consistencia interna obteniendo una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.926 cada uno de los ítems, además aseverando que ninguno de ellos tenía correlación menor a 0.3 con la escala global si se elimina el ítem, así es que todos los ítems eran válidos.
- Con respecto al Cuestionario de Desempeño Laboral fue evaluado a través de consistencia interna obteniendo una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.969 cada uno de los ítems, además aseverando que ninguno de ellos tenía correlación menor a 0.3 con la escala global si se elimina el ítem, así es que todos los ítems eran válidos.

**Cuadro 1: Ficha Técnica del Cuestionario de Salud Mental: DASS-21 (adaptada por Polo Martínez, 2017 y validada por Perez y Lora, 2021)**

<b>Título</b>	Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021
<b>Autoras</b>	Perez Villanueva Teresa Isabel Dra. Lora Loza Miryam Griselda.
<b>Año</b>	2021
<b>Contexto de aplicación</b>	Personal de salud asistencial de Hospital Jerusalén
<b>Validación</b>	<p><b>Validación interna</b></p> <p>En el cuestionario original se reportan valores de alfa para la escala de Depresión de 0,88-0,87; para la escala de Ansiedad de 0,79; para la escala de Tensión/ Estrés es 0,82-0,83 y para la escala total es de 0,93. ( Roman, Vinet y Alarcon, 2014)</p> <p><b>Validez externa</b></p> <p>Fue adaptado y ejecutado por (Perez y Lora 2021) a 25 personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén, obteniendo una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.926 cada uno de los ítems.</p> <p><b>Validez y contenido de Estructura</b></p> <p>El cuestionario consta de 21 ítems para evaluar las tres dimensiones que comprende la salud mental, para ellos se contó con la opinión de los siguientes expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg. Kelly Mego Ortiz</li> <li>- Mg. Alberto Luzuriaga Garay</li> <li>- Mg. Carlos Valderrama Valdivia.</li> <li>- Mg. Patricia Purizaca Chunga</li> <li>- Medico Auditor y especialista en Medicina Interna: Gisella Legua García.</li> </ul>

	Estos jueces con su experiencia y basándose en los criterios de objetividad, pertinencia, relevancia y claridad; aprobaron la aplicabilidad del instrumento.
<b>Confiabilidad</b>	La prueba alcanzó una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.926 cada uno de los ítems, además aseverando que ninguno de ellos tenía correlación menor a 0.3 con la escala global si se elimina el ítem, así es que todos los ítems eran válidos.

**Cuadro 2: Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral (elaborado por Martha Gonzales De la Puente en el 2016 y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes en el 2018, asimismo validada por Perez y Lora en 2021)**

<b>Título</b>	Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021
<b>Autores</b>	Perez Villanueva Teresa Isabel Dra. Lora Loza Miryam Griselda.
<b>Año</b>	2021
<b>Contexto</b>	Personal de salud asistencial de Hospital Jerusalén
<b>Validación</b>	<p><b>Validación interna</b></p> <p>La autora Sagastizabal Richarte Lourdes en el 2018 trabajo este cuestionario en su validez y confiabilidad, obteniendo el Alpha de Cronbach de 0.859, dando una confiabilidad alta y hace factible este instrumento para ser utilizado.</p> <p><b>Validación externa</b></p> <p>Fue adaptado y ejecutado por (Perez y Lora 2021) 25 personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén, obteniendo una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.969 cada uno de los ítems.</p> <p><b>Validez y contenido de Estructura</b></p>

	<p>El cuestionario consta de 27 ítems para evaluar las tres dimensiones que comprende el Desempeño Laboral, para ellos se contó con la opinión de los siguientes expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mg. Kelly Mego Ortiz</li> <li>- Mg. Alberto Luzuriaga Garay</li> <li>- Mg. Carlos Valderrama Valdivia.</li> <li>- Mg. Patricia Purizaca Chunga</li> <li>- Medico Auditor y especialista en Medicina Interna: Gisella Legua García.</li> </ul> <p>Estos jueces con su experiencia y basándose en los criterios de objetividad, pertinencia, relevancia y claridad; aprobaron la aplicabilidad del instrumento.</p>
<b>Confiabilidad</b>	<p>La prueba alcanzó una confiabilidad de magnitud muy alta con el alfa de Cronbach de 0.969 cada uno de los ítems, además aseverando que ninguno de ellos tenía correlación menor a 0.3 con la escala global si se elimina el ítem, así es que todos los ítems eran válidos.</p>

### 3.4 Procedimiento:

Para lograr la realización de este estudio se inició con la solicitud del permiso hacia el Hospital Distrital Jerusalén de la Esperanza para así poder abarcar a los trabajadores de salud que realizan su labor de manera asistencial en dicho nosocomio, se les explicó sobre los fines de esta investigación pidiendo su consentimiento y su colaboración voluntaria para responder las interrogantes que se les planteaba en los 2 instrumentos utilizados.

Las personas que aceptaron participar y firmaron su consentimiento informado, desarrollaron las interrogantes según su preferencia, de manera asistida o virtual, en ninguna de las modalidades hubo reclamos o dudas o quejas. Luego de obtener una completa base de datos en formato Excel y teniendo en cuenta los objetivos planteados se llevó hacia el software IBM SPSS Statistics 26.

### **3.5 Método de Análisis de Datos**

Luego de tener nuestra base de datos se procedió a analizar los mismos de manera que se hizo tablas simples y cruzadas con frecuencias simples y porcentuales, teniendo productos parciales y totales que ayudan a contrastar la hipótesis de nuestro estudio.

Para determinar la relación entre variables se usó la prueba Tau-c de Kendall ya que ambas variables tienen diferente número de categorías, y se concluyó de acuerdo a la premisa de que la prueba será significativa si el valor- $p \leq \alpha = 0.05$ .

### **3.6 Aspectos Éticos**

En la presente investigación se sigue los aspectos éticos que han sido propuestos desde hace muchos años en el Informe Belmont en 1963, también en los acuerdos de CIOMS en 2005 y finalmente en el 2013 en la declaración de Helsinki, mencionándolos tenemos que son: principios de adaptabilidad, justicia, autonomía y credibilidad.

Se sabe que La Asociación Médica Mundial en 2017 considero a los antes mencionados principios para hacer uso y aplicación en diferentes investigaciones tal es el caso como la que se desarrolla en este documento. Además está decirlo que no se debe incurrir en el sesgo o algún tipo de discriminación mientras se está llevando a cabo cualquier tipo de investigación.

También se siguió lo solicitado por la UCV en cuanto a no copiar y ser lo más original posible y para ellos se hizo uso del programa TURNITIN.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Estado de la salud mental y las dimensiones ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Salud mental según dimensiones		Frecuencia	%
Ansiedad	Normal	41	54%
	Leve	16	21%
	Moderado	11	14%
	Severo	2	3%
	Extremadamente severo	6	8%
Depresión	Normal	61	80%
	Leve	3	4%
	Moderado	9	12%
	Severo	1	1%
	Extremadamente severo	2	3%
Estrés	Normal	63	83%
	Leve	4	5%
	Moderado	4	5%
	Severo	4	5%
	Extremadamente severo	1	1%
Estado de la salud mental		Frecuencia	%
Normal		40	52%
Alterada		36	48%
Total		76	100%

En la Tabla 1 se observa la salud mental por dimensiones, en la Ansiedad fue Normal en un 54%, Leve (21%), Moderado (14%), Severo (3%), Extremadamente Severo (8%), la otra dimensión llamada Depresión nos mostró



valores para Normal en un 80%, Leve (4%), Moderado (12%), Severo (1%), Extremadamente Severo (3%) y la última dimensión denominada Estrés también nos dio valores de Normal en un 83%, Leve (5%), Moderado (5%), Severo (5%) y Extremadamente Severo (1%).

Tenemos una mayor frecuencia en nivel de normalidad para Ansiedad, Depresión y Estrés, haciendo notar que hay poco a nada de afectación en estas dimensiones, pues así también se muestran con baja frecuencia en los niveles de severo y extremadamente severo.

También se incluye el estado de salud mental del personal evaluado, el cual es Normal en el 52% de ellos, considerado así siempre y cuando en las tres dimensiones del instrumento aplicado hayan alcanzado el nivel Normal. En aquellos casos donde se ubicaron en los otros niveles (Leve, Moderado, Severo o Extremadamente Severo) de las tres dimensiones, se clasificaron como Alterada, lo cual alcanzó un 48%.

**Tabla 2**

*Identificación del Desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Desempeño laboral	Frecuencia	%
Deficiente	2	3%
Regular	21	28%
Bueno	42	55%
Excelente	11	14%
Total	76	100%

La Tabla 2 nos mostró que el Desempeño Laboral es Deficiente en un 3%, Regular en un 28%, Bueno en 55% y Excelente en 14%. Observando que la mayor frecuencia tiene el nivel bueno en desempeño laboral no llegando a aproximarse al excelente pero tampoco descendiendo hacia lo deficiente, ya que este nivel tiene una baja frecuencia en nuestra tabla.

**Tabla 3**

*Relación entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Salud mental		Desempeño laboral								Total	
		Deficiente		regular		Bueno		Excelente			
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	n	%
Ansiedad	Normal	1	1%	12	16%	21	28%	7	9%	41	54%
	Leve	0	0%	5	7%	9	12%	2	3%	16	21%
	Moderado	0	0%	2	3%	8	11%	1	1%	11	14%
	Severo	0	0%	0	0%	2	3%	0	0%	2	3%
	Extremadamente severo	1	1%	2	3%	2	3%	1	1%	6	8%
Total		2	3%	21	28%	42	55%	11	14%	76	100%

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	p
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Tau-c de Kendall</b>	-0.017	0.086	-0.192	0.847
<b>N de casos válidos</b>		76			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La Tabla 3 nos muestra que aquellos que tenían Ansiedad Normal tenían un Desempeño Laboral Deficiente en un 1%, Regular en 16%, Bueno en 28% y Excelente en 9%. Hubo Ansiedad Leve con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (7%), Bueno (12%) y Excelente (3%). Ansiedad Moderada con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (3%), Bueno (11%) y Excelente (1%). Ansiedad Severa y Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%). Ansiedad Extremadamente Severa con Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (3%), Bueno (3%) y Excelente (1%).

Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que: Tau-c de Kendall = -0,017 p = 0,847; al no ser nuestro  $p < 0.05$ , nos permite decir que no hay razones suficientes para afirmar que la ansiedad esté relacionada directa y significativamente con el desempeño laboral; esto en nuestra realidad y muestra tomada para este estudio.

**Tabla 4**

*Relación entre el nivel de depresión y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Salud mental		Desempeño laboral								Total	
		Deficiente		regular		Bueno		Excelente		n	%
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Depresión	Normal	1	1%	16	21%	34	45%	10	13%	61	80%
	Leve	0	0%	1	1%	1	1%	1	1%	3	4%
	Moderado	1	1%	3	4%	5	7%	0	0%	9	12%
	Severo	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
	Extremadamente severo	0	0%	0	0%	2	3%	0	0%	2	3%
Total		2	3%	21	28%	42	55%	11	14%	76	100%

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	p
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Tau-c de Kendall</b>	-0.080	0.061	-1.320	0.187
<b>N de casos válidos</b>		76			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La Tabla 4 nos mostró que hubo Depresión Normal y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (21%), Bueno (45%) y Excelente (13%). Depresión Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (1%), Excelente (1%). Depresión Moderado y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (4%), Bueno (7%) y Excelente (0%). Depresión Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%), Excelente (0%). Depresión Extremadamente Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%).

Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que Tau-c de Kendall = -0,080 p = 0,187; 187 y con esto ya podemos aseverar que la dimensión depresión no está relacionada directa ni significativamente con la variable desempeño laboral, en este estudio y para esta realidad en medio de una pandemia.

**Tabla 5**

*Relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Salud mental	Desempeño laboral								Total		
	Deficiente		regular		Bueno		Excelente				
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	n	%	
Estrés	Normal	1	1%	17	22%	36	47%	9	12%	63	83%
	Leve	0	0%	2	3%	1	1%	1	1%	4	5%
	Moderado	0	0%	0	0%	3	4%	1	1%	4	5%
	Severo	1	1%	1	1%	2	3%	0	0%	4	5%
	Extremadamente severo	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Total	2	3%	21	28%	42	55%	11	14%	76	100%	

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	p
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.042	0.065	-0.643	0.520
N de casos válidos		76			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La Tabla 5 nos mostró que hubo Estrés Normal y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (22%), Bueno (47%) y Excelente (12%). Estrés Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (3%), Bueno (1%), Excelente (1%). Estrés Moderado y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (4%) y Excelente (1%). Estrés Severo y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (1%), Bueno (3%), Excelente (0%). Estrés Extremadamente Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%) y Excelente (0%).

Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que Tau-c de Kendall = -0,042 p = 0,520, que nos lleva a deducir que esta dimensión de la salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral.



**Tabla 6**

*Relación entre el estado de salud mental y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*

Salud Mental	Desempeño Laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Deficiente			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	n	%
Normal	7	9%	20	26%	12	16%	1	1%	40	52%
Alterada	4	5%	22	29%	9	12%	1	1%	36	48%
Total	11	14%	42	55%	21	28%	2	3%	76	100%

### Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	p
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	-0.006	0.119	-0.053	0.958
N de casos válidos		76			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La Tabla 6 nos muestra que hubo Salud Mental Normal y Desempeño Laboral Excelente en 9%, Bueno (26%), Regular (16%) y Deficiente (1%). En el caso de la Salud Mental Alterada y Desempeño Laboral Excelente en 5%, Bueno (29%), Regular (12%) y Deficiente (1%).

Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que Tau-c de Kendall = -0,006 p = 0,958, que nos lleva a deducir que el estado de salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo el análisis requerido acerca de las variables plasmadas y utilizadas, pues en el marco de una pandemia se analizó la salud mental del personal sanitario en sus dimensiones ansiedad, estrés y depresión de un nosocomio llamado Hospital Jerusalén de la Esperanza encargado de la atención de pacientes sospechosos o confirmados de covid-19 y otras patologías; teniendo en cuenta que la salud mental es pieza clave y fundamental de la salud en general y el gozar de ella ayuda a hacerle frente al estrés normal de la vida, realizar el potencial y trabajar de manera productiva para contribuir con la sociedad. (Etienne, 2018) Asimismo el desempeño laboral nos proporcionara la información de que tan efectivo es el trabajo que realiza dicho personal teniendo en cuenta los estándares de nivel de productividad, calidad del trabajo y metas logradas, sabiendo que esto ayuda a la certificación de dicha institución en cuanto a competitividad y buena imagen según Chiavenato. (Chiavenato,2009).

En la Tabla 1 tenemos que dentro de los componentes de la salud mental llamados Ansiedad, Depresión y Estrés fueron normal en un 54%, 80% y 83% en nuestra muestra, nivel leve en 21%, 4% y 5% respectivamente; asimismo los otros niveles extremos obtuvieron porcentajes bajos tales como 8%, 3% y 1% respectivamente, asimismo encontramos que el estado de salud mental fue en un 52% normal de acuerdo a la normalidad de sus tres dimensiones y 48% alterada englobando a los resultados que no fueron normales. Nuestro estudio se asemeja a estudios realizados en China al inicio de la pandemia como lo obtuvo Lozano (2020, China), que fue ansiedad severa un 2% y leve un 16%; el estrés también tuvo el 8% y la depresión un 28%. Esto se colocaba con mayor énfasis en personas que ya venían padeciendo trastornos mentales, pero se nota la diferencia en los porcentajes ya que puede ser en el tiempo evaluado, nuestro estudio fue cuando la mayoría de gente ya se había adaptado y conocía más acerca de los padecimientos de los pacientes infectados, caso contrario a lo evaluado al inicio por Lozano en China que fue cuando recién se inició la pandemia y todo era incierto y desconocido.

También nuestros resultados se encuentran en los rangos hallados por García (2020, España) en una revisión de 13 estudios que tuvo en cuenta a profesionales de primera línea contra el virus y fue una amplia variabilidad en

cuanto a niveles medio-altos de ansiedad en un 26% - 44%, depresión en un 8%-25%, insomnio en 23%-38% y estrés en 3%-68%. Quizá no llegamos a sus cifras encontradas para esta población hablo hispana ya que ellos experimentaron de manera más agresiva la llegada de ese virus y las carencias en salud que tenían se vieron salieron más a flote, además del acoso y la discriminación de la ciudadanía en muchos lugares donde residían este personal de primera línea ya que eso se observaba en las noticias, cosa que no sucedía en nuestro país mucho menos en nuestra realidad investigada.

Diferimos de lo que encontró Torres (2020, China) mediante encuestas a personal de salud en primera línea de atención en Covid-19 en China: 50% tuvo depresión, 44% ansiedad y 71 % estrés y angustia, y le da mayor énfasis al sexo femenino y al hecho de ya padecer alguna enfermedad mental, quizá estas cifras son porque China fue donde se inició la enfermedad desconocida para todos en cuanto a su manejo y aunado a las medidas de confinamiento de toda la población, la falta de EPPs para la atención, pues el personal de primera línea era llamado héroes, pero sin que estos en realidad hayan tenido la opción de serlos sino simplemente tenían que serlo. A diferencia de nuestro estudio que ha sido en una ciudad donde ya se ha venido viviendo meses a pacientes que padecen el Covid 19 y además de no ser del todo un centro de atención netamente de Covid 19, pensamos que el personal de salud estaba un poco más entrenado y con mayor entrega y voluntad.

Aun así con estas cifras debemos de tener en cuenta lo que nos dice estudios en psiquiatría por ejemplo en Croacia: que la salud mental es indispensable para ayudar en el avance y construcción de una civilización más empática y compasiva (Jakovljevic et al., 2020) Por otro lado podemos orientarnos a actividades de promoción y prevención en salud mental para afrontar la emergencia sanitaria en todo el mundo y para ello se necesita la articulación de trabajador, equipo de salud e institución. (Cantor-Cruz et al., 2021; Hernandez Gómez, 2020)

En la Tabla 2 se muestra los niveles de Desempeño Laboral del personal de salud, siendo los siguientes valores: Deficiente en un 3%, Regular en un 28%, Bueno en 55% y Excelente en 14%. Es decir a pesar de haber estado inmersos en una pandemia y con problemas en el ámbito institucional que se vivía a nivel

mundial como es falta de EPPs, Protocolos de Tratamientos entre otros factores que hemos observado en los acontecimientos día a día, observamos que el personal asistencial del Hospital Jerusalén ha tenido un buen desempeño laboral por el porcentaje obtenido, seguidos de un nivel regular y aceptable; lejos de ser excelentes pero sin llegar al extremo de ser deficientes que es lo que se desea evitar en toda institución mucho más aun siendo del rubro salud que es donde se atiende vidas humanas. Nuestros resultados coinciden con lo que investigo Ramos (2016, Lima) que evaluó a personal sanitario de un Hospital Municipal en Los Olivos donde hubo un 68% que tenían un buen desempeño laboral, 32% regular y 0% malo o deficiente, sabiendo aun que esto se vivió y evaluó en una realidad distinta vivida a nuestra investigación podemos atrevernos a decir que el personal de salud da todo de su parte para laborar adecuadamente sea cual fuese la situación en la que se labore con o sin las carencias que suelen tener y/o en marco de aparición de epidemias, pandemias.

Parecido a nosotros está Diaz(2013, Tarapoto) quien evaluó a personal de enfermería y encontró que el 76% presentaba desempeño laboral medio o regular y atribuyo factores psicosociales a esto ya que son trabajadores que viven constantemente en sala de urgencias y colmados de pacientes a quienes les deben transmitir todo el tiempo tranquilidad y ellos deben tener todo de su parte para el logro de este objetivo; vemos que el tiempo en que fueron evaluados es distinto al de nuestro estudio pero se mantiene el porcentaje de buen desempeño laboral a pesar de las circunstancias. Por lo que se puede reafirmar los que comúnmente se dice que la enfermera siempre va de la mano del médico, pues son ellas las que ayudan más a acercarse al paciente y conocerlo un poco más, pues ya vemos que en otro contexto y en el actual aquellas se siguen desempeñando de buena manera.

También nos asemejamos a los resultados encontrados por Asencio (2016, Lima) que trabajó con personal del Hospital Hipólito Unanue, pero al parecer solo evaluó al personal administrativo en cuanto a desempeño laboral, pero lo tomamos en cuenta por ser una institución dedicada al rubro salud y aquí se obtuvo que el 39% tenía desempeño laboral regular, el 47% alto y el 14% bajo; y también opinamos que es distinto cuando se trata de aquellas personas que atienden personas

Asimismo, diferimos de Valentín (2017, Huaylas) quien evaluó también a una Red de Salud acerca de su desempeño laboral y obtuvo que solo el 23% manifestaba buen desempeño laboral, y el mayor porcentaje un 69% era regular y un 6% era bajo o malo; y es que este análisis fue en otro contexto y no solo incluyo a personal de atención medica sino también a administrativos quienes solo se basan en incentivos, recompensas o mantener el puesto laboral y pues no saben lo que es relacionarse con vidas humanas por lo que muchos de ellos no dan su entrega máxima en la labor, caso distinto a nuestro trabajo que solo evaluó a personal que enfrenta la atención directa con las personas.

En la Tabla 3 tenemos que los que tienen Ansiedad Normal tienen un Desempeño Laboral Deficiente en un 1%, Regular en 16%, Bueno en 28% y Excelente en 9%. Hay Ansiedad Leve con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (7%), Bueno (12%) y Excelente (3%). Ansiedad Moderada con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (3%), Bueno (11%) y Excelente (1%). Ansiedad Severa y Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%). Ansiedad Extremadamente Severa con Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (3%), Bueno (3%) y Excelente (1%). Es decir que mientras el personal de salud se encuentra pasando por un grado de ansiedad durante los días que acude a trabajar se va modificando el ritmo de trabajo y el desempeño en el mismo, repercutiendo quizá en el producto final que requiere la institución por parte de toda la organización; pues observamos que de tener un desempeño laboral bueno en un porcentaje de 12%, va disminuyendo hasta llegar a 3%, pero de manera estadística tenemos también el resultado de la prueba de Tau-c de Kendall = -0,017  $p = 0,847$ , y al no ser nuestro  $p < 0.05$ , nos permite decir que no hay razones suficientes para afirmar que la ansiedad esté relacionado directa y significativamente con el desempeño laboral; esto en nuestra realidad y muestra tomada para este estudio.

Esta aseveración no está lejos de lo que encontró Mateos (2019, España) en una revisión sistemática donde nos dice que a pesar de observar problemas de salud mental como la ansiedad en el trabajo y se ve afectado el desempeño, actitudes y comportamiento de trabajadores para algunos autores la direccionalidad de la causa no está claro ya que muchas veces las personas se sienten atraídas

por su trabajo y los efectos que se observan pueden ser más debidos a la autoselección , y para otros autores la existe poca interrelación entre el ámbito laboral y los problemas de salud mental. Podemos pensar que, en el sector de salud, sin importar como se siente el personal de salud trata de dar lo mejor de sí en sus labores y no deja que influya ampliamente el estado de su salud mental durante las horas de jornada.

Diferimos de los encontrado por Quinatoa (2018, Ecuador), quien estudio ansiedad en distintas dimensiones como cognitivo, fisiológica y motora con el rendimiento laboral, en una población de Guayaquil de policía, encontrando estadísticamente una relación directa entre ambas variables con un chi-cuadrado de 17.089 y un  $p=0.047$ ; pero para esta realidad por lo que se propone incluso que si se realiza terapias para reducir la ansiedad cognitiva sobre todo habrá mejoras en el rendimiento laboral. Esta diferencia con nosotros puede ser por ser estudio de otra época y realidad y además son otros trabajadores evaluados sin tener que ver con el rubro de salud. Tampoco concordamos con lo encontrado por Vegas & Salcedo (2021, Lima) quienes evaluaron ansiedad con desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Gabriel, pues concluyeron en que si existía una relación significativa entre ambas variables; pero debemos saber que en este trabajo se evaluó la ansiedad subdividida de otras dimensiones como cognitivo-afectivo y somático que en nuestra investigación no las tuvimos en cuenta ya que la variable evaluada no fue estudiada con dicha subdivisión sino como parte de la salud mental; añadido a ello se restringió solo a enfermería que en su mayoría se conoce que son los que están más apegados al paciente y se relacionan más directo con ellos, nosotros evaluamos además médicos y técnicos de enfermería y por ultimo estudiamos un hospital donde se trata además pacientes Covid 19, diferente a la clínica evaluada que ve otro tipo de emergencias.

En la Tabla 4 presentamos que hay Depresión Normal y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (21%), Bueno (45%) y Excelente (13%). Depresión Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (1%), Excelente (1%). Depresión Moderado y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (4%), Bueno (7%) y Excelente (0%). Depresión Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%), Excelente (0%). Depresión Extremadamente

Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%). Observamos que mientras existe depresión normal el personal de salud evaluado generaba un alto porcentaje de buen desempeño laboral, e incluso es el que mayor porcentaje se ha obtenido, asimismo mientras más se torna alterada esta depresión también se nota cambios en los porcentajes de desempeño laboral llegando a ser 0% bueno en el caso de depresión severa pero 3% en el caso de extremadamente depresión severa, este movimiento de datos numéricos son contrarrestados por pruebas estadísticas donde utilizamos Tau-c de Kendall = - 0,080  $p = 0,187$  y podemos aseverar que la dimensión depresión no está relacionada directa ni significativamente con la variable desempeño laboral, en este estudio y para esta realidad en medio de una pandemia.

Tenemos a Vallejos (2021, Chiclayo) quien en su investigación también nos menciona que según criterio médico para tener en cuenta una depresión se debe guiar del tiempo de duración, de si es algo crónico o recurrente y que ya merece tratamiento médico que este es el tipo de depresión que causaría dificultad en el desempeño laboral y sobre todo la capacidad de afrontar la vida cotidiana; pues ella encontró también en tiempos de pandemia en un Hospital de Essalud de Chiclayo que el personal de salud tenía el 50% depresión leve; aún sin poder decir patológico, pero que necesita ser intervenido por ser un grupo de personas vulnerables en tiempos de covid-19. Nosotros concordamos con el concepto que tiene acerca de esta dimensión analizada, ya que nuestras realidades investigadas se asemejan.

Viendo nuestras tablas sin relación estadística diferimos a lo que manifestó en una revisión sistemática Córdoba y Fuentes (2011, Madrid) que es la depresión mayor en los trabajadores la que tendría un efecto significativo en el desempeño o función laboral ya que generarían pérdidas multimillonarias en productividad y es notable porque sin la existencia de aquellos hay menos costo y exceso de ganancia en las empresas. Además, abarca más implicancias como discapacidad, absentismo, entre otros. Así nos da cifras de que el 42% a 47% que presentaron algún tipo de deterioro en el desempeño laboral estuvo fuertemente asociado entre otros factores a la depresión. Hace hincapié en que existe una correlación negativa entre la depresión moderada a severa y satisfacción laboral en una población de



médicos en especial en residentes de primer año; sabemos que esta revisión fue antes de que existiera la pandemia vivida actualmente por lo que no nos podemos guiar de estas conclusiones, pero si nos ha servido para tener una noción de dichas variables en estudio ya que nosotros diferimos con esto.

Por otro lado, la Tabla 5 nos indica que hay Estrés Normal y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (22%), Bueno (47%) y Excelente (12%). Estrés Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (3%), Bueno (1%), Excelente (1%). Estrés Moderado y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (4%) y Excelente (1%). Estrés Severo y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (1%), Bueno (3%), Excelente (0%). Estrés Extremadamente Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%) y Excelente (0%). Como podemos observar a simple vista las cifras parecen tener una relación inversa entre ambas variables evaluadas en nuestro estudio; pues, cuando la gente acude a trabajar con un grado de estrés normal tiene un buen y regular desempeño laboral, caso contrario cuando tiene un estrés extremadamente severo presenta un desempeño laboral en 0%.

Sabiendo que en la realidad problemática tomada se estuvo y continua viviendo un estrés constante, muy aparte del ambiente laboral también lo es en el entorno familiar y aunque ha sido tomado estos datos pasando ya casi un año de iniciada la pandemia y se conoce más y se espera cosas ya sabidas científicamente en la atención de pacientes covid-19 nos atrevemos a decir que el estrés también se genera con el trabajo en casa ya que la mayoría de personal de salud tiene aún que cumplir en casa con tareas encargadas agregadas luego de culminar un turno en el hospital; así que toda esa sobrecarga genera un grado de estrés, tenemos que tener en cuenta que no conocemos aquellos que ya desde antes quizá padecían de algún tipo de estrés o se medicaban para ello, por lo que sin la evaluación psiquiátrica previa en este estudio estos resultados no pueden inducirnos a pensar que el estrés generado y medido en este estudio ha sido producto de únicamente de lo vivido durante la pandemia y que por lo tanto influye específicamente en el desempeño laboral; así nos demuestra de manera estadística la llamada prueba Tau-c de Kendall = -0,042 p = 0,520; que nos lleva a

deducir que esta dimensión de la salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Quizá utilizando la intuición parezca lo contrario, pero no olvidemos que aún falta evaluar más escenarios y que lo encontrado solo sirve para la institución evaluada sin desmeritar y dejar de lado de actuar por el beneficio de la salud mental en concreto hacia todo el personal que labora en dicha institución, creando un adecuado ambiente laboral donde se sientan cómodos, tranquilos emocionalmente y sean productivos.

Nos apoyamos en lo que dice Castañeda (2017) en una revisión sistemática pues que un buen y adecuado ambiente laboral genera bajo nivel de estrés y que este es no solo un factor que atenta contra el bienestar laboral sino también en la vida personal y social de los individuos; además para que se produzca estrés proviene de la atmosfera laboral y falta de estabilidad en ella. No nos da una relación directa de causalidad hacia el desempeño laboral. Lo mismo asevera Luján (2018) que: “en todo centro laboral existen factores que pueden llevar a obtener el estrés en el trabajador”, es por ello que se les debe reconocer para saber cómo reducirlos ya que estos pueden estar ocasionando alteración en el desempeño laboral.

Caso contrario sucede con lo que hallo Flores & Granados (2018), quienes utilizaron mismas variables como son estrés y desempeño laboral pero distinto a nosotros las midieron cada uno de ellas en distintas dimensiones como, por ejemplo, estresores de tarea, de organización, desenvolvimiento, eficacia entre otros, por ello es que utiliza la prueba Tau b de Kendall obteniendo un valor p de 0,145 y un valor t de - 0,269 lo cual indica que existe una correlación inversa. Decimos que tenemos otra realidad y por ello la no concordancia hasta en la prueba utilizada quizá por ello nuestros resultados difieren hacia ambos extremos. Pero no olvidamos que debemos tener en cuenta este aporte investigado para posteriores trabajos.

También tenemos a otros investigadores que han encontrado diferente a nosotros en cuanto a la relación de nuestras variables, y es que nos hemos dado cuenta que podría ser porque las han analizado de distinta manera y tomado desde otra perspectiva, así como han utilizado otro instrumento estadístico (R de

Spearman), ellos llegan a determinar que el estrés está relacionado negativa e inversamente con el desempeño laboral, es decir a más estrés menos desempeño pero también infieren que son las dimensiones del estrés como afecciones somáticas las que impactan directamente en el rendimiento laboral y que se ve manifestado por la desmotivación, ansiedad, desequilibrio fisiológico, bioadaptación orgánica; lo anteriormente mencionado no fue tocado por nosotros y por lo tanto amerita prestarle atención para encontrar una respuesta a la duda de porque hay tanta diferencia en nuestros resultados con estos investigadores. Además, tenemos que tener en cuenta que mayormente evalúan a personal de instituciones distintas al rubro salud, podría ser que la motivación sea distinta y la implicancia del estrés no sea tan adherida al trabajador al momento de realizar las labores institucionales sabiendo que está en juego vidas humanas. Aun así, se deberían tomar en cuenta todas las investigaciones revisadas. (Ruiz., C. 2017; Goicochea-Espinola.LY, 2016; Ticona-Mamani.J, 2017; Chávez.LC, 2016; Álavro-Morales.RM, 2017; Bardales.J, 2018).

Finalmente tenemos la Tabla 6 que nos muestra que hay Salud Mental Normal y Desempeño Laboral Excelente en 9%, Bueno (26%), Regular (16%) y Deficiente (1%). En el caso de la Salud Mental Alterada y Desempeño Laboral Excelente en 5%, Bueno (29%), Regular (12%) y Deficiente (1%).

Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que:

Tau-c de Kendall = -0,006 p = 0,958, que nos lleva a deducir que el estado de salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Con esto se asevera mas lo que ya se había venido encontrando al evaluar la relación entre cada dimensión de salud mental con la variable desempeño laboral y es que estamos tomando para nuestra realidad estudiada. Así diferimos de revisiones sistemáticas que hicieron otros autores; dicho sea de pasado hace años atrás y en épocas de no pandemia, tal como dice Mingote Adán et al. (2011, Madrid) que al existir una alteración en la salud mental de la persona que trabaja afecta la percepción que este tiene de las características propias de su trabajo y función dentro de la institución logrando así una relación directa entre ambos; pero también hace notar que se debería diferenciar en aquellas personas que ya padecen un

trastorno mental o que se encuentran clasificados con enfermedad medica ya que la afecciones mayor en la calidad de vida y capacidad funcional en la labor.

Mur de Víu (2011, Madrid) nos da otro punto de vista y es que considera que la exposición de riesgos psicosociales en el trabajo puede desencadenar trastornos mentales en aquellas trabajadores que son vulnerables y por ello es que lo considera como factor desencadenante, pero nosotros no hemos encontrado en esta investigación ninguna relación significativa ni tampoco hablamos de la existencia de factores desencadenantes ni protectores, por lo que nos distanciamos del análisis de este autor, y además estamos analizando en época distinta de hace muchos años y evaluando personal de salud no de manera general a trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021. (Tau-c de Kendall = -0,006 p = 0,958)
2. La Salud mental en sus dimensiones ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021, presentan un grado de normalidad en 54%, 80%,83% respectivamente; seguidos de un grado leve en ansiedad y estrés con 21% y 5% respectivamente y grado moderado en depresión con 12%.
3. El nivel de Desempeño Laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021 fue bueno en un 55%, regular de 28%, excelente de 14% y deficiente de 3%.
4. No existe relación directa y significativa entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral. (Tau-c de Kendall = -0,017 p = 0,847).
5. No existe relación directa y significativa entre el nivel de depresión y desempeño laboral. (Tau-c de Kendall = -0,080 p = 0,187).
6. No existe relación directa y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral. (Tau-c de Kendall = -0,042 p = 0,520).

## VII. RECOMENDACIONES

1. A quienes se encargan de la jefatura del Hospital Jerusalén que promueva talleres donde se adapten en su mayoría los trabajadores y desarrollen su capacidad individual y así logren obtener una salud mental en normalidad en mayor porcentaje en sus tres dimensiones.
2. A la jefatura del Hospital Jerusalén que realice incentivos o haga conocer los logros obtenidos por cada trabajador ayudando a que buen desempeño laboral pase a ser excelente, así como también conocer que es lo que hace falta para lograr este cambio.
3. A la jefatura del Hospital Jerusalén realizar vigilancia continua de sus trabajadores, a fin de identificar de manera precoz aquellos factores que influyen en las enfermedades psicosociales y se manifiestan en poca productividad y satisfacción laboral. Se debe resguardar y fomentar la competitividad.
4. Al personal de salud del Hospital Jerusalén ser conscientes de la necesidad de participar en programas de reducción de ansiedad para mejorar el accionar de los mismos.
5. Al público en general investigar estas mismas variables en otras realidades y con mayor profundidad y así tener un panorama claro de lo que se está viviendo en tiempos de pandemia.

## REFERENCIAS

- Álvaro Morales, R. M. (2017). El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Melgar Ayaviri – 2017. (tesis maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6138/Alvaro\\_Morales\\_Ruth\\_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6138/Alvaro_Morales_Ruth_Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Arocena, F. A. L., Carlos, J., & Ceballos, M. (2014). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(1), 87–92.
- Bardales, J. (2018). Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de la sede del Gobierno Regional de Amazonas – 2018[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas] Disponible en:  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1466/BARDALES%20GARC%c3%8dA%20KAREN%20JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Brooks, S., Webster, R., & Smith, L. (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo - Artículos - IntraMed. In *El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo*.
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N.L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. Revista electrónica Psyconex.145-437.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Cantor-Cruz, F., McDouall-Lombana, J., Parra, A., Martin-Benito, L., Paternina Quesada, N., González-Giraldo, C., Cárdenas Rodríguez, M. L., Castillo Gutiérrez, A. M., Garzón-Lawton, M., Ronderos-Bernal, C., García Guarín, B., Acevedo-Peña, J. R., Gómez-Gómez, O. V., & Yomayusa-González, N. (2021). Mental Health Care of Health Workers During Covid-19: Recommendations Based on Evidence and Expert Consensus. *Revista*

- Colombiana de Psiquiatría*, x x, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.007>.
- Chávez, L.C. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de ElectroSur S.A. en el periodo 2015. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna] Disponible en: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>.
- Córdoba Coronel, J. J., Fuentes Fuentes, A., & Ruiz Rincón, C. (2011). Revisión bibliográfica sobre características sociodemográficas y repercusiones de la depresión en el trabajador. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(223), 174–187. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000200010>
- Dgg, S., Uhodwlrq, D. Q., Wkh, Z., et al. (2008). La Ansiedad En El Personal Sanitario. *Enfermería En Cardiología*.
- Espinoza, D., Katheryne, S., Alva, C., Alicia, F., Rodríguez, C., Alicia, F., & Alva, C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Etienne, C. F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1–2. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.140>
- Fernández, L. (2020). La violencia: ¿Un problema de salud mental en el Perú? *Rev. Fac. Med. Hum*, 20(3), 530–531. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i3.2298>.
- Flores, D. L., Granados, M.L.(2018). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Colaboradores del Área Asistencial de la Clínica Salud Integral Farméutica, Distrito de Trujillo en el año 2018. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego] Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4312/1/RE\\_ADMI\\_DIANA.FLORES\\_MONICA.GRANADOS\\_ESTR%c3%89S.LABORAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4312/1/RE_ADMI_DIANA.FLORES_MONICA.GRANADOS_ESTR%c3%89S.LABORAL_DATOS.PDF).
- Galende, E. (2008) Psicofármacos y salud mental: la ilusión de no ser. Buenos Aires: Lugar Editorial, Primera edición, 2008



- García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Martín-Pereira, J., Fagundo-Rivera, J., Ayuso-Murillo, D., Martínez-Riera, J. R., & Ruiz-Frutos, C. (2020). Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. *Revista Espanola de Salud Publica*, 94.
- Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) / Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental-Lima: Ministerio de Salud; 2020. 36 p.; ilus <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Goicochea-Espinola, L. Y, Calvanapón-Alva.F. A., & Ramírez-Salinas,L. E.(2016). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir - Año 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/502/goicochea\\_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/502/goicochea_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Hernandez Gómez, L. (2020). Recomendaciones para el cuidado de la salud mental del personal sanitario cubano ante la pandemia de la COVID-19. *Información Para Directivos de La Salud. 2020 (Sep-Dic)*; 2020(INFODIR), 1–15. <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/799>
- Hernández Rodríguez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578–594.
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- IASC. (2020). Interim Briefing Note Addressing Mental Health and Psychosocial Aspects of COVID-19 Outbreak (developed by the IASC's Reference Group on Mental Health and Psychosocial Support). *Inter-Agency Standing Committee (IASC)*.
- Jakovljevic, M., Bjedov, S., Jaksic, N., & Jakovljevic, I. (2020). Covid-19 pandemia and public and global mental health from the perspective of global health

- security. In *Psychiatria Danubina*. <https://doi.org/10.24869/psyd.2020.6>
- Kalbers, L.P., & Cenker, W.J. (2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20, 327-347. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/40604614>
- Kewy Sarsosa-Prowesk, & Víctor Hugo Charria-Ortiz. (2018). Vista de Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. In *Universidad y Salud* (Vol. 20). <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- León Florián, G. K. (2021). Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55426>
- Luis., B. H. V. J., & Fernando., B. P. C. D. (2016). *El Rendimiento Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Talento*. [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis de Hidruago Vásquez y Pucce Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidru%20g%20V%20s%20q%20u%20e%20z%20y%20P%20u%20c%20c%20e%20C%20a%20s%20t%20i%20l%20l%20o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez Gómez, J. A., Bolívar Suárez, Y., Yanez Peñúñuri, L. Y., & Rey Anacona, C. A. (2020). Tendencias de la investigación sobre síntomas de trastornos mentales durante la pandemia por COVID-19. *Medicina UPB*, 39(2), 24–33. <https://doi.org/10.18566/medupb.v39n2.a05>
- Mateos Carrasco, E., & Mateos Rodríguez, J. (2019). Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28(2), 83–175. <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n2/1132-6255-medtra-28-02-159.pdf>
- Meffert, S. M., Neylan, T. C., Chambers, D. A., & Verdelli, H. (2016). Novel implementation research designs for scaling up global mental health care:

Overcoming translational challenges to address the world's leading cause of disability. In *International Journal of Mental Health Systems*.

<https://doi.org/10.1186/S13033-016-0049-7>

Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. del, Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrero, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 188-205. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M., & Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.

Mur de Víu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). Salud laboral y salud mental: Estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 1-3. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>

Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 36(4), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00054020>

Petrie, K., Milligan-Saville, J., Gayed, A., Deady, M., Phelps, A., Dell, L., Forbes, D., Bryant, R. A., Calvo, R. A., Glozier, N., & Harvey, S. B. (2018). Prevalence of PTSD and common mental disorders amongst ambulance personnel: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. <https://doi.org/10.1007/s00127-018-1539-5>

Quinatoa Ocampo, D.C.(2018). Ansiedad Y Su Relación Con El Rendimiento Laboral En Grupos Élite De La Policía Nacional Del Ecuador, En La Ciudad

- De Guayaquil, Durante El Año 2018.[tesis pregrado, Universidad Tecnológica Indoamerica.Quito]. <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1274>
- Ramírez-Ortiz, J., Castro-Quintero, D., Lerma-Córdoba, C., Yela-Ceballos, F., & Escobar-Córdoba, F. (2020). Consecuencias De La Pandemia Covid 19 En La Salud Mental Asociadas Al Aislamiento Social. *Revista Scielo Preprints*.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. Mexico: Pearson Educacion, Mexico. pp. 178.
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del ´personal del puesto de salud sagrado corazon de Jesus-Lima ,enero 2018. *Universidad Norbr Wiener*, 94. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO - Rojas Reyes%2C Ruth Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, C.J.(2017). El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Noroeste, año 2017.[Tesis de Mestria, Universidad César Vallejo]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz\\_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Serrano Zegarra, E.G, Jurado Castillo, L.C, Yaya García, V.V. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017. (Tesis de especialidad). Universidad Peruana Union, una institucion a dventista, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/533>
- Samaniego, A., Urzúa, A., Buenahora, M., & Vera-Villaruel, P. (2020). Sintomatología asociada a trastornos de Salud Mental en trabajadores sanitarios en Paraguay: efecto COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i1.1298>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de->

terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sandoval, X. C. M., Vyhmeister, R. P., & Parada, B. V. (2018). Evolución del constructo de Salud mental desde lo multidisciplinario. 18.
- Santamaría, M. D., Etxebarria, N. O., Rodríguez, I. R., Albondiga-Mayor, J. J., & Gorrochategui, M. P. (2020). Impacto psicológico del COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*.
- Salud Mental—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). Recuperado 13 de julio de 2021, de <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- Sociedad Española de Psiquiatría. (2020). Cuidando la salud mental del personal sanitario. *Sociedad Española de Psiquiatría*.
- Sum Mazariegos, M.(2015) Motivación y desempeño laboral.[Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ticona-Mamani J. (2017).El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco, periodo 2015. Puno[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Antiplano]. Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona\\_Mamani\\_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Torres-Muñoz, V., Farias-Cortés, J. D., Reyes-Vallejo, L. A., & Guillén-Díaz-Barriga, C. (2020). Riesgos y daños en la salud mental del personal sanitario por la atención a pacientes con COVID-19. *Revista Mexicana de Urología*.  
<https://doi.org/10.48193/rmu.v80i3.653>
- Tuckey, M. R., & Scott, J. E. (2014). Group critical incident stress debriefing with emergency services personnel: A randomized controlled trial. *Anxiety, Stress and Coping*. <https://doi.org/10.1080/10615806.2013.809421>
- Ubilla, E. (2009). El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 47(2). <https://doi.org/10.4067/S0717>

92272009000200008

Virues Elizondo, R. A. (2005). Estudio sobre ansiedad. *Psicología Científica*, 7(8), 1–15.

YBASETA-MEDINA, J., & BECERRA-CANALES, B. (2020). El Personal De Salud En La Pandemia Por Covid-19. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 72–73.  
<https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.322>

# ANEXOS

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V. I. Salud Mental	Estado de bienestar que permite a cada individuo realizar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productiva y fructíferamente y contribuir con su comunidad.(Fernández, 2020)	<p>La variable será medida a través del cuestionario DASS-21, donde se tendrá:</p> <p>Depresión</p> <p>Ansiedad</p> <p>Estrés</p> <p>Se considera que la salud mental de los participantes es:</p>	Ansiedad	<p>Respuesta a ítems 2, 4,7,9, 15, 19, 20 en escala de Likert:</p> <p>Nunca: 0 ptos</p> <p>A veces: 1 pto</p> <p>Con frecuencia: 2 ptos</p> <p>Casi siempre: 3 ptos</p>	<p>Ordinal</p> <p>normal de 0-3 ptos;</p> <p>leve 4-5 ptos;</p> <p>moderado 6-7 ptos;</p> <p>severo 8-9 ptos,</p> <p>extremadamente severo de 10 a más ptos.</p>



		<p>- Normal, si: ansiedad, depresión y estrés son normales.</p> <p>- Alterada, si: ansiedad, depresión y estrés no son normales.</p>	<p>Depresión</p>	<p>Respues a ítems 3,5, 10,13,16,17,21 en escala de Likert: Nunca: 0 pto A veces: 1 ptos Con frecuencia: 2 ptos Casi siempre: 3 ptos</p>	<p>Ordinal normal de 0-4 ptos; leve 5-6 ptos; moderado 7-10 ptos; severo 11-13 ptos, extremadamente severo de 14 a más ptos.</p>
			<p>Estrés</p>	<p>Respuesta a ítems 1, 6, 8, 11,12, 14, 18 en escala de Likert: Nunca: 0 pto A veces: 1 ptos Con frecuencia: 2 ptos</p>	<p>Ordinal normal de 0-7 ptos; leve 8-9 ptos; moderado 10-12 ptos; severo 13-16 ptos,</p>

				Casi siempre: 3 pts	extremadamente severo de 17 a más pts.
V. II. Desempeño Laboral	valor total esperado para la institución producto de episodios de comportamiento aislados que un trabajador realiza durante un período de tiempo estándar y que va de la mano con aspectos tales como la eficiencia, calidad, metas y productividad con la que desarrolla las mismas. (Motowidlo, Borman y Schmit, 2010)	Resolución de cuestionario para medir desempeño laboral		Respuesta a ítems en escala de Likert: totalmente de acuerdo= 1 punto, en desacuerdo= 2 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos, de acuerdo= 4 puntos y totalmente de acuerdo= 5 puntos	Ordinal  Deficiente: 27-54 pts  Regular: 55-81 pts  Bueno: 82-108 pts  Excelente: 109-135 pts

**Anexo 2:**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN  
DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.**

**CUESTIONARIO DASS-21**

**Autor: Roma, Vinet y Alarcón en 2014 y probada y validada por Perez y Lora  
2021.**

**Nombre:**.....

**Fecha:** .....

Por favor lea cada afirmación y encierre en marque con un aspa el recuadro que pertenece a uno de estos números: 0, 1, 2 o 3 según lo que corresponda en cada afirmación a la última semana. No existen respuestas correctas o incorrectas. No gaste mucho tiempo en cada afirmación. La escala a utilizar es como se presenta a continuación:

**0:** No se aplica a mí en absoluto. NUNCA (N)

**1:** Se aplica a mí en algún grado o parte del tiempo. A VECES (AV)

**2:** Se aplica a mí en un grado considerable, o en una buena parte del tiempo. A  
MENUDO (AM)

**3:** Se aplica a mí, mucho. CASI SIEMPRE (CS)

ITEM	0	1	2	3
1. Me costó mucho relajarme				
2. Me di cuenta que tenía la boca seca				
3. No podía sentir ningún sentimiento positivo				
4. Se me hizo difícil respirar				
5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas				
6. Reaccione exageradamente en ciertas situaciones.				
7. Sentí que mis manos temblaban.				

8. Sentí que tenía muchos nervios.				
9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.				
10. Sentí que no tenía nada por que vivir				
11. Note que me agitaba				
12. Se me hizo difícil relajarme				
13. Me sentí triste y deprimido				
14. No tolere nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo				
15. Sentí que estaba a punto de pánico				
16. No me pude entusiasmar por nada				
17. Sentí que valia muy poco como persona				
18. Sentí que estaba muy irritable				
19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.				
20. Tuve miedo sin razón				
21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido.				

**Baremo:**

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles valorativos</b>	<b>Puntuación</b>
<b>Depresión</b>	Normal	0-4
	Leve	5-6
	Moderado	7-10
	Severo	11-13
	Extremadamente Severo	≥14
<b>Ansiedad</b>	Normal	0-3
	Leve	4-5
	Moderado	6-7
	Severo	8-9
	Extremadamente Severo	≥10
<b>Estrés</b>	Normal	0-7
	Leve	8-9
	Moderado	10-12
	Severo	13-16
	Extremadamente Severo	≥17
<b>SALUD MENTAL</b>	NORMAL	ANSIEDAD, ESTRÉS Y DEPRESION PUNTAJE NORMAL
	ALTERADA	ANSIEDAD, ESTRÉS Y DEPRESION PUNTAJE NO NORMAL

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE  
SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL  
COVID-19, 2021.**

**Autor: Sagastizábal Richarte Lourdes, 2018, adaptado por Perez y Lora 2021.**

Cargo	DNI	Fecha

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
1	2	3	4	5		
N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION I: CALIDAD</b>						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la					

	Institution.					
<b>DIMENSION II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD</b>						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores					
16	La gestión institucional es efectiva					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva					
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
<b>DIMENSION III: METAS</b>						
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo					

Baremo:

<b>Niveles valorativos</b>	<b>Puntuación</b>
Deficiente	27-54 ptos
Regular	55-81 ptos
Bueno	82-108 ptos
Excelente	109-135 ptos





	21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido.	X	X	X	X	
Ansiedad	2. Me di cuenta que tenía la boca seca	X	X	X	X	
	4. Se me hizo difícil respirar	X	X	X	X	
	7. Sentí que mis manos temblaban.	X	X	X	X	
	9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	X	X	X	X	
	15. Sentí que estaba a punto de pánico	X	X	X	X	
	19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.	X	X	X	X	
	20. Tuve miedo sin razón	X	X	X	X	
Estrés	1. Me costó mucho relajarme	X	X	X	X	
	6. Reaccione exageradamente en ciertas situaciones.	X	X	X	X	
	8. Sentí que tenía muchos nervios.	X	X	X	X	
	11. Note que me agitate	X	X	X	X	
	12. Se me hizo difícil relajarme	X	X	X	X	
	14. No tolere nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	X	X	X	X	
	18. Sentí que estaba muy irritable	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

Fecha 22/04/1

  
**Alberto Latorreza Gomez**  
 MEDICO CIRUJANO  
 #P 33559  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 CUI 15-79 0374

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 1**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Alberto Lujánaga Garay

2. Formación académica:

Médico Pénjamo / Otorinolaringólogo Servicio Salud.

3. Áreas de experiencia profesional:

10 años

4. Tiempo en cargo actual:

10 años

5. Institución:

Hospital Distrital Jerusalén.

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1.-El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		2.-La organización de la entidad se oñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		3.- Existe una política institucional de priorzar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		4.- Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	X		X		X		X		

	5.- Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	X	X	X	X		
	6.- Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	X	X	X	X		
	7.- Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	X	X	X	X		
	8.- El nivel de satisfacción de los usuarios es base de toda la organización	X	X	X	X		
	9.- La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución	X	X	X	X		
Nivel de Productividad	10.- Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X	X	X	X		
	11.- Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X	X	X	X		
	12.- La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X	X	X	X		
	13.- Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X	X	X	X		
	14.- Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X	X	X	X		
	15.- Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X	X	X	X		
	16.- La gestión institucional es efectiva	X	X	X	X		
	17.- La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X	X	X	X		
Metas	18.- La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X	X	X	X		
	19.- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X	X	X	X		
	20.- El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X	X	X	X		
	21.- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X	X	X	X		
	22.- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X	X	X	X		
	23.- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X	X	X	X		
	24.- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X	X	X	X		
	25.- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	X	X	X	X		
	26.- Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X	X	X	X		
	27.- Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( )

Fecha 22/10/21

  
 Alberto Latorreza Gomez  
 JUEZ EXPERTO  
 N° 2222

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI 18690324

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 2**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario DASS-21" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Patricia Ruizaca Ahuya

2. Formación académica:

Medico Cirujano / Hospital Carlos Juan de Salcedo

3. Áreas de experiencia profesional:

4 años

4. Tiempo en cargo actual:

4 años

5. Institución:

Hospital Birtild Jerusalem

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: SALUD MENTAL	Depresión	3. No podía sentir ningún sentimiento positivo	X				X		X		
		5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas	X				X		X		
		10. Sentí que no tenía nada por que vivir	X				X		X		
		13. Me sentí triste y deprimido	X				X		X		
		16. No me pude entusiasmar por nada	X				X		X		
		17. Sentí que valía muy poco como persona	X				X		X		



	21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido.	X	X	X	X		
Ansiedad	2. Me di cuenta que tenía la boca seca	X	X	X	X		
	4. Se me hizo difícil respirar	X	X	X	X		
	7. Sentí que mis manos también	X	X	X	X		
	9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	X	X	X	X		
	15. Sentí que estaba a punto de pánico	X	X	X	X		
	19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.	X	X	X	X		
	20. Tuve miedo sin razón	X	X	X	X		
Estrés	1. Me costó mucho relajarme	X	X	X	X		
	6. Reacciono exageradamente en ciertas situaciones.	X	X	X	X		
	8. Sentí que tenía muchos nervios.	X	X	X	X		
	11. Note que me agitaba	X	X	X	X		
	12. Se me hizo difícil relajarme	X	X	X	X		
	14. No había nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	X	X	X	X		
	18. Sentí que estaba muy irritable	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena *ya*

Fecha *27/04/21*

  
 Patricia L. Purzaca Changa  
 MÉDICO CIRUJANO  
 C.M.P. 14812

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI *40870503*

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 2**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021", La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Patricia Pizarra Lehungo

2. Formación académica:

Medico Cirujano / Magister Gestión Salud.

3. Áreas de experiencia profesional:

4 años

4. Tiempo en cargo actual:

4 años

5. Institución:

Hospital Distrital Jerusalén

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1.-El personal que labore en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		/
		2.-La organización de la entidad se oñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		3.- Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		4.- Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	X		X		X		X		

	5- Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	X	X	X	X	
	6- Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	X	X	X	X	
	7- Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	X	X	X	X	
	8- El nivel de satisfacción de los usuarios es base de toda la organización	X	X	X	X	
	9- La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.	X	X	X	X	
Nivel de Productividad	10- Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X	X	X	X	
	11- Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X	X	X	X	
	12- La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X	X	X	X	
	13- Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X	X	X	X	
	14- Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X	X	X	X	
	15- Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X	X	X	X	
	16- La gestión institucional es efectiva	X	X	X	X	
	17- La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X	X	X	X	
Metas	18- La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X	X	X	X	
	19- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X	X	X	X	
	20- El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X	X	X	X	
	21- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X	X	X	X	
	22- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X	X	X	X	
	23- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X	X	X	X	
	24- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X	X	X	X	
	25- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	
	26- Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	
	27- Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

Fecha 23/01/21

  
 Patricia L. Purizaca Chunga  
 MÉDICO CIRUJANO  
 CUP: 14172

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 40878503



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 3**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Carlos Segundo Valdemama Valdivia.

2. Formación académica:

Medico de Med. Fam, Maestría en Gerencia en Salud.

3. Áreas de experiencia profesional:

35 años.

4. Tiempo en cargo actual:

15 años

5. Institución:

Hospital Distrital Jerusalén

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1.- El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		2.- La organización de la entidad se cite a satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		3.- Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	X		X		X		X		
		4.- Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	X		X		X		X		

	5.- Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	X	X	X	X	
	6.- Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	X	X	X	X	
	7.- Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido	X	X	X	X	
	8.- El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	X	X	X	X	
	9.- La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.	X	X	X	X	
Nivel de Productividad	10.- Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X	X	X	X	
	11.- Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X	X	X	X	
	12.- La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X	X	X	X	
	13.- Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X	X	X	X	
	14.- Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X	X	X	X	
	15.- Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X	X	X	X	
	16.- La gestión institucional es efectiva	X	X	X	X	
	17.- La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X	X	X	X	
	18.- La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X	X	X	X	
Metas	19.- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X	X	X	X	
	20.- El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X	X	X	X	
	21.- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X	X	X	X	
	22.- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X	X	X	X	
	23.- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X	X	X	X	
	24.- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X	X	X	X	
	25.- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	
	26.- Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	
	27.- Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena ( )

Fecha 27/04/11

**DR. CARLOS VALDERRAMA VALDIVIA**  
 ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR  
 CMP 25902 RNE 25215

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 03899651

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 3**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario DASS-21" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Carlos Segundo Valderrama Valdivia

2. Formación académica:

Medico especialista en Medicina Familiar, Magister en Gestión Salud.

3. Áreas de experiencia profesional:

35 años

4. Tiempo en cargo actual:

35 años.

5. Institución:

Hospital Distrital Jerusalén.

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**


VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: SALUD MENTAL	Depresión	3. No podía sentir ningún sentimiento positivo	X		✓		✗		✗		-
		5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas	X		✓		✓		✗		-
		10. Sentí que no tenía nada por que vivir	✓		✓		✓		✗		-
		13. Me sentí triste y deprimido	✓		✓		✓		✗		-
		16. No me pude entusiasmar por nada	X		✓		✓		X		-
		17. Sentí que valía muy poco como persona	X		✗		✗		X		-

	21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido.	✓	✗	✗	✗		1
Ansiedad	2. Me di cuenta que tenía la boca seca	✗	✗	✗	✗		1
	4. Se me hizo difícil respirar	✓	✗	✗	✗		1
	7. Sentí que mis manos temblaban.	✗	✗	✗	✗		1
	9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	✗	✗	✗	✗		1
	15. Sentí que estaba a punto de pánico	✗	✗	✗	✗		1
	19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.	✗	✗	✗	✗		1
	20. Tuve miedo sin razón	✓	✗	✗	✗		1
Estrés	1. Me costó mucho relajarme	✓	✗	✗	✗		1
	6. Reaccione exageradamente en ciertas situaciones.	✓	✗	✗	✗		1
	8. Sentí que tenía muchos nervios.	✗	✗	✗	✓		1
	11. Note que me agitaba	✗	✗	✗	✗		1
	12. Se me hizo difícil relajarme	✗	✗	✗	✗		1
	14. No tolero nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	✓	✗	✗	✗		1
	18. Sentí que estaba muy irritable	✗	✗	✗	✗		1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( )

b) buena ( ) c) muy buena (X)

Fecha 27/04/21

  
**DR. CARLOS VALDIVIA**  
 ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR  
 CMP 25412 RNE 25215

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI... 037.9651 .....

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 4**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Cezalla Fyca Caio

2. Formación académica:

Medico Intencista, Medico Auditor

3. Áreas de experiencia profesional:

6 años

4. Tiempo en cargo actual:

6 años

5. Institución:

Hospital Distrital Jucaker

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 02: DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1.- El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	/
		2.- La organización de la entidad se oñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3.- Existe una política institucional de priorzar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		4.- Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



	5- Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	6- Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	7- Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	8- El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	9- La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Nivel de Productividad	10- Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	11- Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	12- La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	13- Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	14- Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	15- Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	16- La gestión institucional es efectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	17- La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Metas	18- La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	19- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	20- El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	21- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	22- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	23- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	24- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	25- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	26- Se proporcionan materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	27- Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( ) b) buena ( ) c) muy buena (X)

Fecha 23/04/21

*Gisella Legua García*  
 -----  
 Gisella Legua García  
 MEDICINA INTERNA  
 C.M.P 33102 RNE 27161

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI.....

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 4**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario DASS-21" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Cesella Legua Guano

2. Formación académica:

Medico Internista, Medico Auditor.

3. Áreas de experiencia profesional:

6 años

4. Tiempo en cargo actual:

6 años

5. Institución:

Hospital Distrital Jerusalén

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: SALUD MENTAL	Depresión	3. No podía sentir ningún sentimiento positivo	X		X		X		X		
		5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas	X		X		X		X		
		10. Sentí que no tenía nada por que vivir	X		X		X		X		
		13. Me sentí triste y deprimido	X		X		X		X		
		16. No me pude entusiasmar por nada	X		X		X		X		
		17. Sentí que valía muy poco como persona	X		X		X		X		

Ansiedad	21. Sentí que la vida no tenía ningún sentido.	X	X	X	X	/
	2. Me di cuenta que tenía la boca seca	X	X	X	X	
	4. Se me hizo difícil respirar	X	X	X	X	
	7. Sentí que mis manos temblaban.	X	X	X	X	
	9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	X	X	X	X	
	15. Sentí que estaba a punto de pánico	X	X	X	X	
	19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.	X	X	X	X	
Estrés	20. Tuve miedo sin razón	X	X	X	X	/
	1. Me costó mucho relajarme	X	X	X	X	
	6. Reaccione exageradamente en ciertas situaciones.	X	X	X	X	
	8. Sentí que tenía muchos nervios.	X	X	X	X	
	11. Note que me agitaba	X	X	X	X	
	12. Se me hizo difícil relajarme	X	X	X	X	
	14. No tolero nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo.	X	X	X	X	
18. Sentí que estaba muy irritable	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( )

b) buena ( ) c) muy buena

Fecha 22/04/21

*Gisella*  
 Gisella Letua García  
 MEDICINA INTERNA  
 C.M.P. 33102 RNE 27161

Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI.....



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N° 5**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario DASS-21" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

Lilith Kely Mego Ortiz

2. Formación académica:

3. Áreas de experiencia profesional:

Médico Asistencial, Jefatura de Medicina Tumor, Residente de Rehabilitación

4. Tiempo en cargo actual:

2 años.

5. Institución:

Hospital Belén de Trujillo

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: SALUD MENTAL	Depresión	3. No podía sentir ningún sentimiento positivo	X		Y		X		X		
		5. Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas	X		X		X		X		
		10. Sentí que no tenía nada por que vivir	X		X		X		X		
		13. Me sentí triste y deprimido	X		X		X		X		
		16. No me pude entusiasmar por nada	X		X		X		X		
		17. Sentí que valía muy poco como persona	X		X		X		X		

	21 Sentí que la vida no tenía ningún sentido.	X	X	X	X		
Ansiedad	2. Me di cuenta que tenía la boca seca	X	X	X	X		
	4 Se me hizo difícil respirar	X	X	X	X		
	7. Sentí que mis manos temblaban.	X	X	X	X		
	9. Estaba preocupado por situación en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo.	X	X	X	X		
	15. Sentí que estaba a punto de pánico	X	X	X	X		
	19. Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber ningún esfuerzo físico.	X	X	X	X		
	20. Tuve miedo sin razón	X	X	X	X		
Estrés	1. Me costó mucho relajarme	X	X	X	X		
	6. Reaccione exageradamente en ciertas situaciones.	X	X	X	X		
	8. Sentí que tenía muchos nervios.	X	X	X	X		
	11. Note que me agitaba	X	X	X	X		
	12. Se me hizo difícil relajarme	X	X	X	X		
	14. No tolere nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	X	X	X	X		
	18. Sentí que estaba muy irritable	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular ( )

b) buena ( ) c) muy buena

Fecha 05-05-21

  
 Lidia Ríos Mego Ortiz  
 MEDICINA  
 C.M. 71302  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI.....73038519.....

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**EXPERTO N.º 5**

**DATOS GENERALES**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir Desempeño Laboral" que hace parte de la investigación "SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021", La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Nombres y apellidos del juez:

**Lileth Kely Mego Ortiz**

2. Formación académica:

**Residente de Medicina Física y Rehabilitación, Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.**

3. Áreas de experiencia profesional:

**Medico Asistencial, Jefatura de Microred Tumbes.**

4. Tiempo en cargo actual:

**2 años**

5. Institución:

**Hospital Belén de Trujillo**

6. Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.

7. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones	
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable N.º 02: DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	1.-El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X			-----
		2.-La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios	X		X		X		X			-----
		3.- Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios	X		X		X		X			-----

	4.- Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas	X	X	X	X	-----
	5.- Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios	X	X	X	X	-----
	6.- Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad	X	X	X	X	-----
	7.- Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.	X	X	X	X	-----
	8.- El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización	X	X	X	X	-----
	9.- La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.	X	X	X	X	-----
Nivel de Productividad	10.- Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente	X	X	X	X	-----
	11.- Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea	X	X	X	X	-----
	12.- La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades	X	X	X	X	-----
	13.- Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas	X	X	X	X	-----
	14.- Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales	X	X	X	X	-----
	15.- Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores	X	X	X	X	-----
	16.- La gestión institucional es efectiva	X	X	X	X	-----
	17.- La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva	X	X	X	X	-----
Metas	18.- La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante	X	X	X	X	-----
	19.- Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales	X	X	X	X	-----
	20.- El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.	X	X	X	X	-----
	21.- Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas personales alcanzadas en la institución	X	X	X	X	-----
	22.- Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo	X	X	X	X	-----
	23.- La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales	X	X	X	X	-----
	24.- Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales	X	X	X	X	-----
	25.- Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	-----
	26.- Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.	X	X	X	X	-----
	27.- Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo	X	X	X	X	-----

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular (  )

b) buena (  ) c) muy buena (  )

Fecha: 05-05-21

  
**Lidia Kely Mego Ortiz**  
 MEDICO OMBUDSNA  
 C.M.P. 71362  
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)  
 DNI..... 737038519 .....

**VALIDACION V DE AIKEN**  
**TEST DASS-21. SALUD MENTAL**

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
2	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
3	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
4	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
9	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
19	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
<b>V DE AIKEN TOTAL</b>								1,00	Si

## TEST DESEMPEÑO LABORAL

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Decisión
		1	2	3	4	5			
1	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
2	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
3	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
4	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
5	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
6	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
7	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si



	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
8	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
9	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
19	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
22	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si

	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
23	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
24	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
25	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
26	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
27	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1,00	Si
<b>V DE AIKEN TOTAL</b>								1,00	Si

## DASS-21: SALUD MENTAL

### Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de items
0.926	21

La confiabilidad es de magnitud muy alta, dado que se encuentra en el intervalo [0,81 - 1,00]

Según, Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).

### Validez de ítem

#### Estadísticas de total de ítem

Item	Media de escala si el ítem se ha suprimido	Varianza de escala si el ítem se ha suprimido	Correlación total de ítems corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido
item1	9.5200	77.260	0.365	0.928
item2	9.8800	76.360	0.448	0.926
item3	9.9600	72.707	0.697	0.920
item4	10.1600	77.723	0.560	0.923
item5	9.9600	75.540	0.628	0.922
item6	9.8000	77.417	0.505	0.924
item7	10.2400	77.690	0.587	0.923
item8	10.0000	75.583	0.619	0.922
item9	9.8800	72.693	0.762	0.918
item10	10.3600	78.407	0.432	0.925
item11	10.2800	78.710	0.595	0.923
item12	9.8400	72.807	0.712	0.920
item13	9.7600	72.690	0.805	0.918
item14	10.0800	75.410	0.580	0.923
item15	10.1600	76.973	0.745	0.921
item16	10.2400	78.357	0.516	0.924
item17	10.3600	77.657	0.500	0.924
item18	9.8800	73.860	0.726	0.919
item19	10.2400	78.107	0.644	0.922
item20	10.2000	79.083	0.509	0.924
item21	10.4000	76.250	0.653	0.921

Ningún ítem tiene correlación menor a 0,30 con la escala global si se elimina el ítem,

Además los valores de Alfa de cronbach todos superan a 0,90; por lo tanto todos los items son válidos.

En conclusión, el instrumento es confiable.

## TEST DESEMPEÑO LABORAL:

### Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de items
0.969	27

La confiabilidad es de magnitud muy alta, dado que se encuentra en el intervalo [0,81 - 1,00]

Según, Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).

### Validez de item

Estadísticas de total de item				
Item	Media de escala si el item se ha suprimido	Varianza de escala si el item se ha suprimido	Correlación total de items corregida	Alfa de Cronbach si el item se ha suprimido
item1	97.5600	252.673	0.526	0.969
item2	97.8800	253.027	0.444	0.969
item3	98.1200	248.943	0.762	0.967
item4	97.7600	247.190	0.718	0.968
item5	97.1600	251.640	0.712	0.968
item6	97.6000	247.000	0.583	0.969
item7	97.7600	245.440	0.793	0.967
item8	97.1200	254.027	0.572	0.969
item9	97.1200	252.277	0.595	0.968
item10	97.4400	251.423	0.567	0.969
item11	97.3200	255.060	0.503	0.969
item12	98.2000	250.500	0.540	0.969
item13	98.0000	238.250	0.831	0.967
item14	98.0000	245.333	0.793	0.967
item15	97.1600	250.223	0.704	0.968
item16	98.2800	243.210	0.756	0.967
item17	98.3600	240.740	0.875	0.966
item18	98.0400	235.623	0.847	0.967
item19	97.5600	240.840	0.824	0.967
item20	97.4400	243.507	0.857	0.967

item21	97.5600	242.423	0.862	0.966
item22	98.3200	247.060	0.766	0.967
item23	98.3600	238.823	0.854	0.966
item24	98.0800	240.577	0.787	0.967
item25	98.2000	241.667	0.845	0.967
item26	98.3600	240.990	0.818	0.967
item27	97.8000	244.500	0.718	0.968

---

Ningún ítem tiene correlación  $<$  a 0,30 con la escala global si se elimina el ítem,

Además, los valores de Alfa de Cronbach todos superan a 0,90; por lo tanto todos los ítems son válidos.

En conclusión, el instrumento es confiable.

## ANEXO 4

### CARTAS DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN  
TITULADA SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA  
PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.

Se le invita de manera cordial a participar en el proceso de la presente investigación  
Por favor, lea detenidamente este formato de consentimiento y ante cualquier duda  
puede hacerle saber a la investigadora:

Mediante este documento, Yo: Jonathan Alexander Asto Guedes

Identificada(o) con DNI: 40299064... Acepto participar de manera  
voluntaria en el trabajo de investigación que se me ha explicado sus objetivos y  
finalidad de dicho estudio, habiendo despejado todas mis dudas y teniendo la opción  
que participare de manera anónima en el llenado de encuestas, dejo constancia con mi  
firma ser parte de este trabajo.

  
.....  
Firma

fecha: 17/05/21

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN  
TIULADA SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA  
PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.**

Se le invita de manera cordial a participar en el proceso de la presente investigación  
Por favor, lea detenidamente este formato de consentimiento y ante cualquier duda  
puede hacerle saber a la investigadora:

Mediante este documento, Yo: Gisella Leyva Gomez

Identificada(o) con DNI: 18077993... Acepto participar de manera  
voluntaria en el trabajo de investigación que se me ha explicado sus objetivos y  
finalidad de dicho estudio, habiendo despejado todas mis dudas y teniendo la opción  
que participare de manera anónima en el llenado de encuestas, dejo constancia con mi  
firma ser parte de este trabajo.

Gisella

Firma

fecha: 03/05/21



**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN  
TITULADA SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA  
PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.**

Se le invita de manera cordial a participar en el proceso de la presente investigación  
Por favor, lea detenidamente este formato de consentimiento y ante cualquier duda  
puede hacerle saber a la investigadora:

Mediante este documento, Yo: ..... NANCY NEJIA ACUÑA .....

Identificada(o) con DNI: ..... 45946558 ..... Acepto participar de manera  
voluntaria en el trabajo de investigación que se me ha explicado sus objetivos y  
finalidad de dicho estudio, habiendo despejado todas mis dudas y teniendo la opción  
que participare de manera anónima en el llenado de encuestas, dejo constancia con mi  
firma ser parte de este trabajo.

.....  


Firma

fecha: 07/05/21

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN  
TIULADA SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA  
PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.**

Se le invita de manera cordial a participar en el proceso de la presente investigación  
Por favor, lea detenidamente este formato de consentimiento y ante cualquier duda  
puede hacerle saber a la investigadora:

Mediante este documento, Yo: Heide Alvarado Gárdenera

Identificada(o) con DNI: 41647194 Acepto participar de manera  
voluntaria en el trabajo de investigación que se me ha explicado sus objetivos y  
finalidad de dicho estudio, habiendo despejado todas mis dudas y teniendo la opción  
que participe de manera anónima en el llenado de encuestas, dejo constancia con mi  
firma ser parte de este trabajo.

Heide G.  
.....  
Firma

fecha: 10/05/21.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN  
TITULADA SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA  
PANDEMIA DEL COVID-19, 2021.**

Se le invita de manera cordial a participar en el proceso de la presente investigación  
Por favor, lea detenidamente este formato de consentimiento y ante cualquier duda  
puede hacerle saber a la investigadora:

Mediante este documento, Yo: ..... Ingrid Abante Flores .....

Identificada(o) con DNI: 18.14.0087..... Acepto participar de manera  
voluntaria en el trabajo de investigación que se me ha explicado sus objetivos y  
finalidad de dicho estudio, habiendo despejado todas mis dudas y teniendo la opción  
que participare de manera anónima en el llenado de encuestas , dejo constancia con mi  
firma ser parte de este trabajo.

.....  .....

Firma

fecha: 12/05/21

## Anexo 5

# CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL JERUSALÉN AUTORIZANDO REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN SU INSTITUCIÓN.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Trujillo, 13 de Abril del 2021

M.C. Victor de la Cruz Tirado  
Director del Hospital Distrital Jerusalen  
Presente.-

**SOLICITO:** Permiso para la Estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud ejecute la investigación Titulada “Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021”.

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo de nuestras autoridades de la Universidad César Vallejo y del mío propio en mi calidad de Coordinadora Nacional de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado, filial Trujillo de la Universidad César Vallejo y en el marco del convenio interinstitucional, permítame solicitar a su Digno Despacho el permiso para que la Maestranda Teresa Isabel Perez Villanueva identificada con DNI N°46779426 ejecute su trabajo de investigación (tesis) titulado. “Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021”, el mismo que aplicará cuestionarios entre los meses de abril-mayo del presente, por lo que le solicitamos las facilidades y queremos contar con colaboración de su institución, la cual usted Dignamente la dirige.

Es bien, mencionarle que se ha considerado el respeto a los derechos del sujeto de investigación con todos los criterios éticos que una investigación científica amerita.

En este marco y conocedora de su interés por la investigación y siendo una de las capacidades que lo hacen diferente de otros Gestores agradezco su gentil atención a la presente solicitud.

Con la seguridad de contar con vuestra aceptación, me despido de usted no sin antes aprovechar la oportunidad para expresarle mis sentimientos y especial consideración.

Muy atentamente.



Recibido  
17/04/21

Dra. Miryam Griselda Lora Loza  
Coordinadora de la MGSS-EPG-UCV



## ANEXO 6

### BASE DE DATOS: PRUEBA PILOTO

#### CUESTIONARIO N°1: ENCUESTA DE SALUD MENTAL

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0
4	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
5	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
6	1	3	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0
8	2	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
9	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0
13	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	0
14	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
15	1	1	2	1	2	1	1	1	2	0	0	1	1	0	1	2	0	1	1	0	0
16	1	1	0	1	1	1	2	2	0	3	1	1	2	1	1	1	0	1	1	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0
19	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3
20	3	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
21	2	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	1	1	0	2	2	0	1	1	1	0	2	2	1	1	0	0	2	1	1	1
24	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0

## CUESTIONARIO N°2: ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4
8	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
9	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
12	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
16	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
19	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	5	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3
21	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
22	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
23	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	2	2	2	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	4
24	4	5	3	4	5	2	4	5	5	3	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	5
25	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2



## BASE DE DATOS: INVESTIGACION

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	Ansiedad	Depresión	Estrés	Ansiedad Clasificación	Depresión Clasificación	Estrés Clasificación	Salud Mental
1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3	Normal	Normal	Normal	Normal
2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	Normal	Normal	Normal	Normal
3	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	5	3	Normal	Leve	Normal	Alterada
4	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	4	1	5	Leve	Normal	Normal	Alterada
5	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2	Normal	Normal	Normal	Normal	
6	1	3	2	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	10	6	7	Extremadamente Sev	Leve	Normal	Alterada
7	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	4	2	1	Leve	Normal	Normal	Alterada
8	2	1	0	2	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	6	2	8	Moderado	Normal	Leve	Alterada
9	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2	Normal	Normal	Normal	Normal
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Normal	Normal	Normal	Normal
12	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	2	Normal	Normal	Normal	Normal
13	1	1	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	0	7	3	9	Moderado	Normal	Leve	Alterada
14	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	2	2	5	Normal	Normal	Normal	Normal
15	1	1	2	1	2	1	1	2	0	0	1	1	0	1	2	0	1	1	0	0	0	7	7	5	Moderado	Moderado	Normal	Alterada
16	1	1	0	1	1	1	1	2	2	0	3	1	2	1	1	0	1	1	0	0	6	7	8	Moderado	Moderado	Leve	Alterada	
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
18	1	2	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	3	1	6	Normal	Normal	Normal	Normal
19	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	9	15	15	Severa	Extremadamente Seve	Severa	Alterada	
20	3	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	3	6	6	Normal	Normal	Normal	Normal
21	2	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	Normal	Normal	Normal	Normal
22	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	Normal	Normal	Normal	Normal
23	0	1	1	0	2	2	0	1	1	1	0	2	2	1	1	0	0	2	1	1	5	7	8	Leve	Moderado	Leve	Alterada	
24	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	Normal	Normal	Normal	Normal
25	2	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	6	4	6	Moderado	Normal	Normal	Alterada
26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Normal	Normal	Normal	Normal
27	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	Normal	Normal	Normal	Normal
28	1	0	0	3	3	2	0	1	3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	6	3	7	Moderado	Normal	Normal	Alterada
29	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	5	4	6	Leve	Normal	Normal	Alterada
30	1	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	1	5	Leve	Normal	Normal	Alterada
31	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	3	3	Normal	Normal	Normal	Normal
32	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	Normal	Normal	Normal	Normal
33	1	0	0	3	3	2	0	1	3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	6	3	7	Moderado	Normal	Normal	Alterada
34	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	5	4	6	Leve	Normal	Normal	Alterada
35	2	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	1	6	Leve	Normal	Normal	Alterada
36	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	3	2	Normal	Normal	Normal	Normal
37	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	Normal	Normal	Normal	Normal
38	1	0	0	3	3	2	0	1	3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	6	3	7	Moderado	Normal	Normal	Alterada
39	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	1	1	1	1	5	4	6	Leve	Normal	Normal	Alterada
40	1	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	4	1	5	Leve	Normal	Normal	Alterada
41	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	2	3	4	Normal	Normal	Normal	Normal
42	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	3	3	6	Normal	Normal	Normal	Normal
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
45	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	Normal	Normal	Normal	Normal
46	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	3	1	4	Normal	Normal	Normal	Normal
47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
48	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	Normal	Normal	Normal	Normal

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	Ansiedad	Depresión	Estrés	Ansiedad Clasificación	Depresión Clasificación	Estrés Clasificación	Salud Mental
49	2	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1	3	2	9	10	12	Severa	Moderado	Moderado	Alterada
50	3	2	1	3	1	3	0	2	2	1	2	3	2	3	2	2	0	3	3	3	0	15	7	19	Extremadamente Sev	Moderado	Extremadamente Sev	Alterada
51	1	2	1	1	2	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	7	4	4	Moderado	Normal	Normal	Normal
52	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5	Normal	Normal	Normal	Normal
53	1	0	2	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	6	8	6	Moderado	Moderado	Normal	Alterada
54	1	2	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	7	2	6	Moderado	Normal	Normal	Alterada
55	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4	1	2	Leve	Normal	Normal	Normal
56	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5	Normal	Normal	Normal	Normal
57	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	5	3	5	Leve	Normal	Normal	Alterada
58	2	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	6	Normal	Normal	Normal	Normal
59	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	Normal	Normal	Normal	Normal
60	1	3	1	1	1	2	3	3	2	0	1	2	3	1	1	1	0	1	1	1	1	12	7	11	Extremadamente Sev	Moderado	Moderado	Alterada
61	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	13	13	15	Extremadamente Sev	Severa	Severa	Alterada
62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Normal	Normal	Normal	Normal
63	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	3	4	2	Normal	Normal	Normal	Normal
64	3	3	1	1	2	2	2	2	2	0	1	2	2	3	0	2	0	3	2	2	0	12	7	16	Extremadamente Sev	Moderado	Severa	Alterada
65	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	Normal	Normal	Normal	Normal
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
67	1	2	0	0	2	2	0	1	2	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	5	3	7	Leve	Normal	Normal	Alterada
68	2	3	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	5	4	6	Leve	Normal	Normal	Alterada
69	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	Normal	Normal	Normal	Normal
70	2	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	7	Normal	Normal	Normal	Normal
71	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	5	Normal	Normal	Normal	Normal
72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Normal	Normal	Normal	Normal
73	2	0	0	1	2	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	2	2	2	0	2	0	5	6	6	Leve	Leve	Normal	Alterada
74	3	0	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	2	0	1	2	0	2	1	1	0	4	7	10	Leve	Moderado	Moderado	Alterada
75	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	16	14	15	Extremadamente Sev	Extremadamente Sev	Severa	Alterada
76	3	1	1	0	1	2	1	1	0	0	1	3	2	0	1	0	0	1	1	1	0	5	4	11	Leve	Normal	Moderado	Alterada



Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	D_L	Desempeño Laboral
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	Excelente
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	104	Bueno
3	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	103	Bueno
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	98	Bueno
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	119	Excelente
6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	119	Excelente
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	116	Excelente
8	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	101	Bueno
9	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	122	Excelente
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	125	Excelente
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	122	Excelente
12	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	118	Excelente
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	112	Excelente
14	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	94	Bueno
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	94	Bueno
16	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	76	Regular
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Bueno
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	103	Bueno
19	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	82	Bueno
20	5	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	80	Regular
21	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	79	Regular
22	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	96	Bueno
23	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	2	2	2	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	4	79	Regular
24	4	5	3	4	5	2	4	5	5	3	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	5	102	Bueno
25	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	73	Regular
26	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	79	Regular
27	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	75	Regular
28	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	87	Bueno
29	2	4	4	2	5	4	3	4	4	2	5	1	4	5	4	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	4	4	82	Bueno
30	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	91	Bueno
31	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	105	Bueno
32	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	2	2	2	4	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	4	79	Regular
33	4	5	3	4	5	2	4	5	5	3	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	3	5	102	Bueno
34	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	73	Regular
35	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	79	Regular
36	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	Regular
37	3	3	3	2	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	87	Bueno
38	2	4	4	2	5	4	3	4	4	2	5	1	4	5	4	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	4	4	82	Bueno
39	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	91	Bueno
40	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	105	Bueno
41	5	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	80	Regular
42	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	83	Bueno
43	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	70	Regular
44	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	Deficiente
45	4	4	2	2	4	1	3	5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	86	Bueno
46	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	90	Bueno
47	2	2	1	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	76	Regular
48	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	Excelente

Id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	D_L	Desempeño Laboral	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	91	Bueno	
50	3	2	2	2	5	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	72	Regular	
51	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	Bueno	
52	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	92	Bueno	
53	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	89	Bueno	
54	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	5	96	Bueno	
55	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Bueno	
56	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	67	Regular	
57	2	2	2	2	2	1	2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	76	Regular
58	5	5	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	83	Bueno	
59	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	Bueno	
60	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	99	Bueno	
61	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59	Regular	
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	106	Bueno	
63	3	2	3	3	3	4	3	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	102	Bueno	
64	3	2	1	1	4	3	4	2	2	2	3	3	1	1	5	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	54	Deficiente	
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	105	Bueno	
66	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	95	Bueno	
67	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	96	Bueno	
68	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	82	Bueno	
69	3	3	2	3	4	5	3	5	5	3	5	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	85	Bueno	
70	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	94	Bueno	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Regular	
72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	74	Regular	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	Regular	
74	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	3	3	3	5	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	90	Bueno	
75	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	108	Bueno	
76	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	118	Excelente	

## ANEXO 7

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021**

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología	Resultados	Conclusiones
¿Existe relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021?	Existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021	Objetivo General: Determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021. Objetivos Específicos: a) Identificar la salud mental como ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital	El estudio tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, descriptivo correlacional, transversal que evaluó a 76 personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén de la Esperanza durante la pandemia del Covid 19. Se utilizaron dos cuestionarios en escala de Likert: DASS-21 y de Desempeño Laboral; y	El estado de salud mental del personal evaluado, el cual es Normal en el 52% de ellos, considerado así siempre y cuando en las tres dimensiones del instrumento aplicado hayan alcanzado el nivel Normal. En aquellos casos donde se ubicaron en los otros niveles (Leve, Moderado, Severo o Extremadamente Severo) de las tres dimensiones, se	1. No existe relación directa y significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021. (Tau-c de Kendall = -0,006 p = 0,958) 2. La Salud mental en sus dimensiones ansiedad, depresión y estrés en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19,

		<p>Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021</p> <p>b) Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021</p> <p>c) Establecer la relación entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021</p> <p>d) Establecer la relación entre el nivel de depresión y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén</p>	<p>se aplicó la prueba Tau-c-Kendall para analizar la relación de ambas variables.</p>	<p>clasificaron como Alterada, lo cual alcanzó un 48%.</p> <p>El Desempeño Laboral es Deficiente en un 3%, Regular en un 28%, Bueno en 55% y Excelente en 14%.</p> <p>Ansiedad Normal tenían un Desempeño Laboral Deficiente en un 1%, Regular en 16%, Bueno en 28% y Excelente en 9%. Hubo Ansiedad Leve con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (7%), Bueno (12%) y Excelente (3%).</p> <p>Ansiedad Moderada con un Desempeño Laboral Deficiente en un 0%, Regular (3%), Bueno (11%) y Excelente (1%).</p> <p>Ansiedad Severa y Desempeño Laboral Deficiente en un 0%,</p>	<p>2021, presentan un grado de normalidad en 54%, 80%,83% respectivamente; seguidos de un grado leve en ansiedad y estrés con 21% y 5% respectivamente y grado moderado en depresión con 12%.</p> <p>3. El nivel de Desempeño Laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021 fue bueno en un 55%, regular de 28%, excelente de 14% y deficiente de 3%.</p> <p>4. No existe relación directa y significativa entre el nivel de ansiedad y desempeño laboral. (Tau-c de Kendall = -0,017 p = 0,847).</p> <p>5. No existe relación directa y significativa entre el nivel de depresión y desempeño</p>
--	--	--	--	--	---

		<p>durante la pandemia del Covid-19, 2021</p> <p>e) Establecer la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021.</p>		<p>Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%).</p> <p>Ansiedad Extremadamente Severa con Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (3%), Bueno (3%) y Excelente (1%).</p> <p>Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que: Tau-c de Kendall = -0,017 p = 0,847; al no ser nuestro <math>p &lt; 0.05</math>, nos permite decir que no hay razones suficientes para afirmar que la ansiedad esté relacionada directa y significativamente con el desempeño laboral; esto en nuestra realidad y muestra tomada para este estudio.</p> <p>hubo Depresión Normal y Desempeño Laboral</p>	<p>laboral. (Tau-c de Kendall = -0,080 p = 0,187).</p> <p>6. No existe relación directa y significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral. (Tau-c de Kendall = -0,042 p = 0,520).</p>
--	--	---	--	--	--

				<p>Deficiente en 1%, Regular (21%), Bueno (45%) y Excelente (13%). Depresión Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (1%), Excelente (1%). Depresión Moderado y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (4%), Bueno (7%) y Excelente (0%). Depresión Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%), Excelente (0%). Depresion Extremadamente Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (3%) y Excelente (0%).</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que:</p> <p>Tau-c de Kendall = - 0,080 p = 0,187; 187 y con esto ya podemos aseverar que la dimensión depresión no está relacionada directa ni significativamente con la variable desempeño laboral, en este estudio y para esta realidad en medio de una pandemia.</p> <p>Estrés Normal y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (22%), Bueno (47%) y Excelente (12%). Estrés Leve y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (3%), Bueno (1%), Excelente (1%). Estrés Moderado y Desempeño Laboral</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Deficiente en 0%, Regular (0%), Bueno (4%) y Excelente (1%). Estrés Severo y Desempeño Laboral Deficiente en 1%, Regular (1%), Bueno (3%), Excelente (0%). Estrés Extremadamente Severa y Desempeño Laboral Deficiente en 0%, Regular (1%), Bueno (0%) y Excelente (0%).</p> <p>Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que:</p> <p>Tau-c de Kendall = -0,042 p = 0,520, que nos lleva a deducir que esta dimensión de la salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral.</p>	
--	--	--	--	--	--



				<p>Salud Mental Normal y Desempeño Laboral Excelente en 9%, Bueno (26%), Regular (16%) y Deficiente (1%). En el caso de la Salud Mental Alterada y Desempeño Laboral Excelente en 5%, Bueno (29%), Regular (12%) y Deficiente (1%).</p> <p>Utilizando la prueba estadística, también nos mostró que:</p> <p>Tau-c de Kendall = -0,006 p = 0,958, que nos lleva a deducir que el estado de salud mental no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral</p>	
--	--	--	--	---	--

**ANEXO 8**  
**CONSTANCIA DE LINGÜÍSTICA**

**CONSTANCIA**

Yo, **MARUJA HERMELINDA FRANCO MEJIA**, identificada con DNI: N<sup>o</sup> 09682038, docente de educación secundaria, con ESPECIALIDAD LENGUA Y LITERATURA DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGOGICO PRIVADO "VICTOR ANDRES BELAUNDE" REG. 42695-P-DDOO, con 22 años de experiencia laboral.

Hago constar que se revisó minuciosamente la tesis titulada: SALUD MENTAL RELACIONADA CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DEL HOSPITAL JERUSALÉN DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19, 2021, cuya autora es la investigadora de nombre Teresa Isabel Perez Villanueva; y se la encontró en perfecto estado de redacción y ortografía.

Es por ello que garantizo la calidad ortográfica y redacción del documento en mención.

Lima, 01 de agosto del 2021.



---

**MARUJA HERMELINDA FRANCO MEJIA**  
DNI N<sup>o</sup> 09682038