



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Salud mental positiva y motivación laboral en los colaboradores  
de una clínica de Lima, 2022.

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Caballero Palomino, Claudia Elena ([ORCID: 0000-0002-1656-2601](https://orcid.org/0000-0002-1656-2601))

**ASESORA:**

Dra. Arevalo Ipanaque, Janet Mercedes ([ORCID: 0000-0002-2205-0522](https://orcid.org/0000-0002-2205-0522))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por el apoyo e inspirarme cada día a cumplir mis metas y objetivos.

A mi novio Luigi, por su apoyo moral y amor incondicional, por estos meses de arduo trabajo en la investigación de mi tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora Dra. Janet Arévalo, por haberme guiado en estos meses con sus experiencias y conocimientos para así generar el aporte de esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3 .1. Tipo y diseño de investigación	13
3 .2. Variables y Operacionalización	13
3 .3. Población, muestra y muestreo	14
3 .4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3 .5. Procedimientos	19
3 .6. Método de análisis de datos.	19
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Expertos que validaron el cuestionario de Salud Mental Positiva.	19
Tabla 2	Expertos que validaron el cuestionario de Motivación Laboral.	19
Tabla 3	Salud mental positiva y sus dimensiones, según opinión de los trabajadores de una clínica de Lima metropolitana.	23
Tabla 4	Motivación laboral y sus dimensiones, según opinión de los trabajadores de una clínica de Lima metropolitana.	24
Tabla 5	Relación entre la satisfacción personal y la motivación laboral.	25
Tabla 6	Relación entre actitud prosocial y la motivación laboral.	26
Tabla 7	Relación entre el autocontrol y la motivación laboral.	27
Tabla 8	Relación entre la autonomía y la motivación laboral.	28
Tabla 9	Relación entre la resolución de problemas y la motivación laboral.	29
Tabla 10	Relación entre Habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral.	30
Tabla 11	Pruebas de normalidad.	31
Tabla 12	Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba.	32
Tabla 13	Prueba de hipótesis general.	33
Tabla 14	Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable salud mental positiva.	34
Tabla 15	Prueba de Rho de Spearman de la variable salud mental positiva y sus dimensiones con la variable motivación laboral.	35

## RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la salud mental positiva y el grado de motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima 2022. El método empleado fue descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 120 trabajadores de salud entre asistenciales, profesionales y técnicos que laboran en la clínica de Lima, 2022. La muestra fue tipo probabilístico aleatorio simple en quienes se ha estudiado las variables de Salud Mental Positiva y Motivación laboral, aplicando los instrumentos Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch de Mg. Teresa Lluch Canut y el Cuestionario de Motivación laboral del Dr. Streets R y Braunstein D. ambos con escala de Likert con los siguientes resultados el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,339 indica que existe una relación positiva y baja y una relación significativa  $p < 0,05$ . Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que a mayor salud mental habrá un incremento de motivación laboral, por lo que existe una relación significativa entre las variables de salud mental positiva y motivación laboral en el personal de una clínica de Lima 2022.

**Palabras clave:** *Salud mental positiva, Motivación laboral, Salud mental.*

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between positive mental health and the degree of work motivation in the collaborators of a clinic in Lima 2022. The method used was descriptive correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population consisted of 120 health care workers, professionals and technicians who work in the Lima clinic, 2022. The sample was a simple random probabilistic type in whom the variables of Positive Mental Health and Work Motivation have been studied, applying the instruments Lluç de Mg Positive Mental Health Questionnaire. Teresa Lluç Canut and the Work Motivation Questionnaire of Dr. Streets R and Braunstein D. both with a Likert scale with the following results: Spearman's Rho correlation coefficient of 0.339 indicates that there is a positive and low relationship and a significant relationship  $p < 0.05$ . The null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that the greater the mental health there will be the increase in work motivation, so there is a significant relationship between the variables of positive mental health and work motivation in the staff of a clinic in Lima 2022.

**Keywords:** *Positive mental health, Work motivation, Mental health.*

## I. INTRODUCCIÓN

Acorde a la OMS (2000), la salud mental es un grado de comodidad donde el ser humano adopta conductas y emociones para poder solucionar problemas y situaciones en la vida diaria. Según Lluch (1999) comprende como nivel de satisfacción, donde se facilita sus características positivas y potenciar el desarrollo personal. Acorde a Jahoda (s.f. citado por Lluch, 1999) de investigaciones que la salud mental está ligada con la psicología por ende tiene mucho dominio un adecuado estado de salud física como realizar deportes y el autocontrol emocional en situaciones y momentos dados. La (OMS, 2010) refiere que, si existe inadecuados tratos como discriminación, violencia física, verbal y psicológica esto se afilia a una inadecuada salud mental.

Como muestra estadística, se presenta una investigación realizada en Italia donde se evaluó a 266 profesionales del área de enfermería, lo cual se tuvo que el 60% de las profesionales presentaban problemas de salud mental; así como niveles altos de estrés e indicadores de depresión (Napoli, G. 2022).

La motivación hace mención a la energía y afinación hacia una meta con el fin de ser validados hacia el objetivo obtenido esta se desarrollada por anhelos, malestares y esperanzas; La falta de motivación hace compleja cualquier actividad pendiente a realizar (Herrera Soria, 2014)

Como muestra estadística, se tiene el estudio realizado en Etiopia a 253 enfermeras de lo cual se tuvo como efecto que el 45,5% se encuentran desmotivadas, y ello hace que perjudique su servicio y funciones del área de salud (Weldegebrie, Ejigu y Woldie, 2016).

En la clínica elegida para el lugar de estudio se ha observado que los trabajadores de salud de los diferentes servicios presentan déficit de comunicación, niveles altos de estrés, escasa productividad laboral, altos índices de tardanzas y todo ello desencadenan problemas con su salud mental afectando su eficacia de vida, desempeño en el trabajo y poniendo en riesgo de esta manera su atención al paciente. Además, que no se observan campañas para la evaluación de la salud mental del personal asistencial.



Es por eso que cabe las siguientes interrogantes de investigación: ¿De qué manera se relaciona el grado de motivación laboral y la salud mental positiva en los colaboradores de una clínica de Lima 2022? Y además surgen las preguntas específicas ¿Cuál es el grado de motivación laboral que presentan los colaboradores de una clínica de Lima 2022?, ¿Cuál es el estado de la salud mental positiva de los colaboradores de una clínica de Lima 2022?, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción personal y la motivación laboral?, ¿Cuál es la relación entre la actitud prosocial y la motivación laboral?, ¿Cuál es la relación entre el autocontrol y la motivación laboral?, ¿Cuál es la relación entre la autonomía y la motivación laboral?, ¿Cuál es la relación entre la resolución de problemas y autoactualización con la motivación laboral?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral?

Dentro de la justificación; desde la perspectiva teórica esta investigación proveerá un resultado correlacional entre la salud mental positiva y motivación laboral en la mejora profesional de los trabajadores de salud de una clínica de Lima, en donde nunca antes se ha realizado una investigación similar. Este estudio será de utilidad para futuras investigaciones que busquen establecer los aspectos relacionados entre salud mental positiva y motivación laboral o busquen profundizar en el análisis del desarrollo profesional.

Los resultados del estudio serán de utilidad y progreso para las autoridades de la clínica para así plantear acciones como charlas, talleres y asesorías dirigidas para mejorar la salud mental positiva y motivación laboral en los trabajadores y lograr un mayor desarrollo profesional y laboral. A partir de los resultados, se podrán tomar acciones que propicien el desarrollo de la salud mental positiva en los colaboradores por lo cual se beneficiara los pacientes que reciban mejor atención.

El objetivo general de la presente investigación fue reconocer la relación entre la salud mental positiva y el grado de motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima 2022. Los objetivos específicos planteados son 8 los cuales se identificó el grado de motivación laboral promedio en los colaboradores de una clínica de Lima 2022; se identificó el estado de salud mental positiva en los colaboradores de una clínica de Lima 2022; se encontró la relación entre la

satisfacción personal y la motivación laboral; se halló la relación entre actitud prosocial y la motivación laboral; se encontró la relación entre el autocontrol y la motivación laboral; se halló la relación la relación entre la autonomía y la motivación laboral; se encontró la relación entre la resolución de problemas y autoactualización con la motivación laboral; se halló la relación entre habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral.

Para finalizar, se planteó como hipótesis general que existe relación significativa entre la salud mental positiva con el grado de motivación laboral en los colaboradores de una clínica de Lima 2022. Además, las hipótesis específicas señalan que el nivel de salud mental positiva es regular; existe el grado de motivación laboral alto en los colaboradores de una clínica de Lima 2022; Existe relación significativa entre la satisfacción personal y la motivación laboral; Existe relación significativa entre actitud prosocial y la motivación laboral; Existe relación significativa entre el autocontrol y la motivación laboral; Existe relación significativa entre la autonomía y la motivación laboral; Existe relación significativa entre la resolución de problemas y autoactualización con la motivación laboral; Existe relación significativa entre habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Como primer antecedente nacional de la variable de salud mental positiva; tenemos a Murillo (2018) cuya investigación llevada a cabo en Puno, con el fin encontrar cual era el nivel de Salud Mental Positiva (S.M.P.) de estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano. Se evaluó a 222 estudiantes y fue un estudio descriptivo, empleando la “Escala de Salud Mental Positiva” de Lluch (1999), encuentra que el 50.9% tiene un alto nivel de S.M.P., el 47.7% presenta nivel promedio y un 1.4% tiene un nivel bajo.

Otra investigación es de Portero, et al, (2019) en su estudio acerca de los componentes problemáticos de la salud mental en trabajadores sanitarios de un centro de emergencia de Lima. Encontró que el 49% tenía despersonalización y 56% presentaba agotamiento emocional en un nivel medio. En conclusión, se llegó

a afirmar que entre más cansancio emocional es mayor el padecer problemas emocionales.

Otro estudio es de Jiménez A. (2020) en su investigación realizado en Tacna; con el objetivo de medir la satisfacción laboral y salud mental en profesionales de primera y segunda línea de salud durante el inicio de la pandemia sars-cov-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión; poseyó 99 participantes encontrando que el 58% estuvo conformado por colaboradores de primera línea y el 71% eran mujeres de 30 a 40 años. Se adquirió que los trabajadores de salud están satisfechos laboralmente y un nivel alto de bienestar mental (2,54); así mismo el bienestar psicológico (2.33) y se encuentran satisfechos (3.56) se mostró una gran satisfacción.

Respecto a los antecedentes nacionales en la variable motivación laboral; tenemos a Ancieta, Y. Y; Poma, J V. (2018) en su trabajo titulado Componentes motivacionales y cuál es la relación con la satisfacción laboral promedio de las enfermeras del servicio de emergencia. Con el objetivo de identificar los factores que se relacionan con la motivación laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Chosica. Y concluye que la motivación hacia el trabajo guarda relación con la producción de los trabajadores y con las conductas organizativas como faltas, abandono o rotación de puestos.

Según Soto (2018) en su investigación realizado en Tacna, con el fin de correlacionar la satisfacción y motivación de los colaboradores; Ha sido un estudio descriptivo correlacional. Se evaluó a 136 trabajadores de salud y dentro de los resultados se estableció una baja correlación entre estas dos variables.

Otro estudio fue el de Pebes, Uribe y Loyola (2019) en Ica con el objetivo de examinar la motivación y su correlación con la satisfacción laboral en el personal de salud; Fue un estudio cuantitativo y de nivel correlacional, el instrumento para medir la motivación fue la escala de Diagnostic Survey Hakcman y Oldham. Se tomó a 50 enfermeros como muestra, encontrando en los resultados un nivel medio de motivación en los colaboradores no existiendo relación entre las dos variables analizadas.

Acorde a Duche; Rivera (2019) en cuya investigación, busca la relación entre el bienestar del personal de enfermería y la motivación laboral; fue una investigación correlacional, se desarrolló a 83 licenciadas. Los resultados revelan que existe una relación significativa entre estas variables estudio, con un  $p < 0.05$ ; además también se relaciona con el desarrollo laboral y la producción.

Dentro de los antecedentes internacionales de la variable de salud mental positiva tenemos a Busk K, Fischer A, Bro F, et. al, (2018) estudio realizado en Dinamarca; con el fin de encontrar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la salud mental de los colaboradores de una clínica de salud, participaron 1697 colaboradores. Teniendo como resultado que el 50% presenta síndrome de burnout, 38% apreciaban a la insatisfacción laboral y 21% se encuentran despersonalizados, apreciaban a la insatisfacción laboral más en varones y el 8.4% presentaba una salud mental inadecuada.

Acorde a Teismann, Tobias et al (2018) En su estudio cuyo objetivo era investigar la S.M.P. disminuye la relación entre la depresión e ideas suicidas. Se encontró que la salud mental positiva tiene relación con la resiliencia en la evaluación para el riesgo de suicidio. Se consideró que la S.M.P. moderaba el impacto de la depresión en la ideación suicida, relacionado de algún modo también con la edad y el sexo. Conclusión: La S.M.P. contribuye en la resiliencia y se toma como importancia en la evaluación a las personas con riesgo de suicidio.

Acorde a Lai J., Ma S, Wang Y, et al, (2019), estudio realizado en China; cuya finalidad era identificar los componentes de la salud mental en el personal de salud, expuestos al COVID 19. Se realizó a 1765 colaboradores de salud de un total de 34 hospitales; se encontró que el 60.8% expuesta a las alteraciones psicológicas como dificultades para dormir (35%), tics nerviosos (45%), niveles altos de tristeza (51%) y angustia (72%).

En relación a Lozano A. (2019), en su estudio realizado en china; con la finalidad de identificar cómo influenció el contexto por COVID 19 en la salud mental positiva en el personal de salud. Fue una investigación correlacional realizada a 1099 trabajadores de salud. Tras un cuestionario se encontró que entre los médicos

y enfermeras hubo 54% moderado a severo de impacto psicológico; 28,8% ansiedad, 17% indicadores depresivos y 8% de estrés.

Acorde a Li W, Frank E, Zhao Z, et al, (2020), en el estudio realizado en China; cuyo objetivo era hallar el grado de salud mental en los jóvenes médicos tras la pandemia Coronavirus 2019. Fue una investigación correlacional realizada a 726 colaboradores de salud; teniendo como respuesta que existe niveles altos de ansiedad y depresión y esta se relaciona con la intranquilidad al contagiarse por COVID – 19.

Otro estudio es de Rossi R, Socci V, Pacitti F, et al, (2020) en su investigación realizado en Italia; con el objetivo de identificar cómo se encontraba la primera y segunda línea, respecto a su salud mental positiva el COVID -19; realizada a 1370 personal de salud. Se obtuvo como resultado que 274 personas presentan ansiedad, 342 indicadores de tristeza, 114 problemas para dormir y 302 presentan niveles altos de estrés. El personal técnico y profesionales de salud presentaron cambios en su conducta presentando problemas para dormir, al estar en contacto con el Covid y altos niveles de tristeza. Concluyeron que el personal de salud de Italia presentó problemas mentales a causa de la pandemia.

De acuerdo con Renwick (2022) estudio la variable salud mental positiva, cuyo objetivo principal fue Revisar y sintetizar sistemáticamente las conceptualizaciones y puntos de vista de los niños y adolescentes sobre la S.M.P. y el bienestar. Se obtuvo como resultado que veinte trabajos cumplieron con los criterios de elegibilidad que comprenden estudios de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos. Los niños y adolescentes identificaron aspectos de la salud mental y el bienestar, incluido el afecto y la perspectiva positivos y tener suficientes recursos personales para enfrentar los desafíos diarios. Concluye que se destaca la necesidad de ampliar la indagación a etapas de desarrollo más amplias y tanto entre como dentro de poblaciones específicas.

Otro estudio relacionado a la variable salud mental positiva es el de Bing Han (2022) su objetivo fue investigar la relación entre S.M.P. y la autoridad de relación con el apoyo social. Se obtuvo como resultado que el análisis de mediación sugirió que el apoyo social podría mediar parcialmente la asociación entre la autoridad de

decisión y la S.M.P. Se concluye que los hallazgos sobre los roles del apoyo social y las características sociodemográficas en el vínculo de la autoridad de decisión y la salud mental positiva podrían sentar las bases para articular y desarrollar estrategias efectivas para promover la salud mental positiva en la fuerza laboral.

Respecto a la variable motivación laboral en los antecedentes internacionales tenemos a Álvarez L, Mori P, Gómez M, (2019), investigación realizada en España; cuyo objetivo era conocer el Síndrome de burnout y motivación laboral en las enfermeras en la problemática económica. Colaboraron un total de 1346 profesionales de enfermería; se tuvo como resultado que el 40% padeció de burnout y 37% se encontraba en riesgo. En su estudio no encuentra relación entre las variables, por lo que deducen que la motivación laboral en las enfermeras fue media, lo cual está reflejado en la carga laboral y el pago debido a los problemas económicos de ese país.

Otro estudio fue de Abate et ál., (2020) en Etiopia en su publicación con el fin de estudiar los factores que interceden la motivación del área de salud de sanidad. Fue un estudio transversal analítico, teniendo como muestra de 401 trabajadores de salud; utilizando la herramienta de motivación adaptada de escala liker; Se tuvo como resultados que existe la alta motivación en los participantes, la demanda laboral, los permisos, bonos económicos y la satisfacción laboral fueron componentes que se vincularon con la motivación.

Según Hasugian, Ilyas, Bersal y Cachtiar (2020) en su estudio elaborado en Indonesia cuyo fin fue determinar que influye en la asociación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud. Ha sido un estudio de diseño no experimental; se utilizó el cuestionario de Kenya by Muntale at all para medir la motivación, lo cual presentó como resultado que el 51% de la motivación tiene diferencia con la permanencia y satisfacción laboral fue específico la influencia en la motivación laboral y satisfacción.

Según Crowther, A. (2020) quien evalúa la variable motivación laboral, en su estudio cuyo objetivo fue determinar si el afecto positivo media la asociación entre salud mental positiva y los pensamientos suicidas. Se encuentra que el afecto positivo interviene del todo en la asociación significativa de tipo negativa entre PMH

y la ideación suicida, se encuentra además que el afecto negativo no vendría a ser un intermediario negativo en esta correlación. La influencia protectora de salud mental positiva contra la ideación suicida se relaciona a un afecto positivo superior: si la SMP se convierte en afecto positivo, entonces sería poco probable una ideación suicida.

Conforme a Ibrahim y Sunday (2020) en su estudio realizado en Nigeria con la finalidad de encontrar el vínculo entre la motivación laboral y autoestima en 10 hospitales. Fue una investigación de diseño no experimental y correlacional, realizada a 631 trabajadores de salud; el instrumento empleado fue el cuestionario HIMPCFQ, se tuvo como resultado que la motivación laboral y la autoestima tienen un efecto significativo en la realización profesional de los colaboradores.

En el marco teórico se tendrá diferentes definiciones de las variables mencionadas:

Lluch (1999) indicó que la salud mental positiva es un adecuado ambiente personal donde se promueve las cualidades y virtudes de las personas; y ello está determinado por los siguientes razonamientos tales como la autorrealización personal, control de las emociones, actitud de solidaridad, resolver los problemas y habilidades sociales. La OMS (2013) indica que es la armonía y fortuna donde el ser racional es consciente de sus ideas y racionalización y resuelve la vida y estrés con adecuadas tomas de decisiones; las dimensiones que catalogan son el sentirse bien, la empatía, respeto hacia uno mismo y los demás, ser juicioso, ser digno y autocontrol. Ahora (Minsa, 2015) revela tras su estudio que la adecuada S.M.P es un factor que previene el estrés y dificultades de la vida diaria; ayudando a disminuir problemas psicológicos y mentales. Así mismo (Jahoda, 1958) reconoce que la salud mental positiva es donde se tiene un adecuado entorno social, familiar y cultural de lo cual existen comportamientos saludables y ello generan adecuadas expectativas de vida.

Surge el valor de la salud mental positiva en Estados Unidos en los años 1955; donde se tiene el objetivo de integrar el estudio de salud mental; compuesto por un grupo multidisciplinario de profesionales donde el objetivo es profundizar el concepto e información de la salud mental (Jahoda, 1958). Años posteriores (Minsa,

2017) propone que es un proceso por el cual existe la capacidad para tomar decisiones, resolución de problemas, autocuidado, empatía y capacidad de análisis.

La teoría de Jahoda, propone los aspectos sociales y físicos como el inicio del concepción de múltiples dimensiones de la S.M.P los cuales cumple con 6 criterios generales: Autopercepción, crecimiento, autonomía, dominio del entorno, autoactualización y desarrollo, por último, la percepción de la realidad. (Ospino, 2014). D’Zurilla (1993), manifestó que a lo largo de los años los pensadores, pedagogos, historiadores y psicólogos han examinado que el ser humano son seres problemáticos, ante esto se promueve la competencia social y el funcionamiento personal. En la teoría de Lluch en 1999, la investigadora evaluó la validez del instrumento en estudiantes del área de salud realizando así su propio modelo donde plantea una representación holística de la salud y la relación entre la salud mental y física empleando elementos y creando una escala que pueda cuantificar las dimensiones. Su investigación lo realizó en tres estudios; teniendo como resultado en el primer 40 preguntas estructuradas con sus seis áreas a medir y en el segundo preguntas adicionales y en el último estudio se reduce a 39 preguntas de los cuales se tiene 6 factores ya conocidos en su instrumento (Lluch, 1999).

En la teoría de bienestar psicológico de Carol Ryff, nacido en 1989 como ensayo de la autora y propuesta por Maslow; Allport; Jung; Jahoda; entre otros; se identificó los aspectos óptimos centrándose en las tradiciones filosóficas sobre el bienestar; de lo cual propone la investigadora el “bienestar psicológico” en el cual se elabora 6 dominios donde se evalúa lo positivo y negativo de cada uno de ellas como; Desarrollo personal; Inspección ambiental; Calidad de vida; Autonomía; Autoestima; Relaciones sociales (Serna, 2016). En la teoría de Flourish de Martin Seligman, propone que un modelo teórico relacionado influye en la calidad y plantea 5 componentes donde posee las características que se relaciona con lo positivo y el estilo cognoscitivo optimista; donde se relacionan más experiencias positivas que negativas. Así como la calidad de relaciones; frecuencia del bienestar positivo; flujo de la conciencia; sentido y objetivo de vida; perspectivas del propósito y visión; logro de metas y objetivos (Martin Seligman 2011; citado en Serna, 2016).



Dentro de la variable de salud mental positiva se encuentran 6 dimensiones las cuales vienen a ser, habilidades de relación, autoactualización, resolución de problemas, satisfacción personal, la actitud prosocial y por último la autonomía (Lluch, 1999).

Satisfacción personal se refiere a la forma en cómo se observa las situaciones ante la práctica e interacción de los procesos de contextos (Jahoda 1958). (Amar; Palacios, 2008) Lo definen como la relación entre sentirse bien consigo mismo, la vida; presente y futuro.

Actitud Prosocial, el compromiso de colaborar en diversas actividades respetando las normas y reglas dadas y desarrollando las relaciones interpersonales y sociales como fuente de comunicación (Lluch, 1999). Jahoda indica que es el proceso emocional durante el desarrollo favorable y solución de problemas de forma correcta para las secuencias de la vida saludable (Jahoda 1958). (Amar; Palacios, 2008) Lo mencionan como la tendencia de generosidad en ayudar y aceptar a los demás con las diferencias dadas.

Autocontrol, manejo del estrés, conflictos y problemas; desarrollando mecanismos como la estabilidad emocional (Lluch, 1999). Jahoda indica que la manera directa e indirecta de afrontar los problemas y encontrar soluciones satisfactorias (Jahoda 1958). (Amar; Palacios, 2008) Lo definen como el porte de manejar situaciones conflictivas entre las personas y desarrollando un equilibrio emocional para afrontar las dificultades.

Autonomía, tomar adecuadas decisiones con criterios propios, desarrollando seguridad en sí mismo (Lluch, 1999). Jahoda lo refiere como la facilidad para relacionarse con miembros de un grupo en específico, así como la familia que es un grupo primario que interactúan para conseguir fines comunes, desarrollo y expresión individual (Jahoda 1958). (Amar; Palacios, 2008) Lo definen como la competencia de tener razonamientos, juicios personales e independencia y control de conducta en confianza de sus capacidades propias.

Resolución de problemas y autoactualización, capacidad de tomar decisiones, adaptarse a un nuevo ambiente y desarrollo personal (Lluch, 1999).

(Amar; Palacios, 2008) lo menciona como la observación de situaciones estresantes y la destreza de adaptarse al cambio de forma gratificante.

Habilidades de relación interpersonal, mostrar empatía, apoyo emocional entre los lazos de amistad íntimas y duraderas; su prioridad es la comunicación y relaciones interpersonales (Lluch, 1999). Para Jahoda esto implicaría poder interaccionar con los demás, generando relaciones interpersonales gratas y afectuosas (Jahoda 1958). (Amar; Palacios, 2008) Lo definen como interiorizar las emociones y pensamientos de los demás, brindando sustento emocional.

La palabra motivación hace referencia al movimiento, estar listo para actuar o tomar decisiones; Existe un hecho reconocido que la motivación se correlaciona positivamente con el rendimiento laboral generando adecuadas tomas de decisiones (Valera Ruiz; Vives Valera, 2012).

Según Collera (2017) el estudio de la motivación viene desde la antigua Grecia y sus pensadores, por ejemplo, Epicuro señala en su teoría que los seres humanos buscan placer, satisfacción y logro y disminuir el dolor. Sócrates; estudio la explicación del porqué el ser viviente busca bienestar tras la correlación que existe entre las emociones que rigen en la conducta (Huilcapi et al., 2017).

La motivación ha sido estudiada por biólogos, psicoanalistas, humanistas, conductistas y también por marxistas, que busca motivar a los colaboradores a través del significado de lo que es la motivación (Bolden 2016)

Los autores señalan que la motivación es derivada de las siguientes teorías; Teoría de la expectativa, está expone las variables cognitivas involucradas en la motivación laboral; la que refiere que las personas estarán motivadas cuando perciban una labor gratificante y puedan superarlo de forma óptimo obteniendo una recompensa que valdrá su tiempo y esfuerzo (Lateef, 2020). Por consiguiente, tenemos a Teoría de las Tres necesidades de McClelland plantea en 1961 su teoría que coexiste del que el ser humano presenta tres necesidades que actúan a nivel subconsciente las que son desarrolladas en el transcurso de la vida como el aprendizaje adquirido, relación interpersonal y logró estos se inclina ante el desarrollo social (Padova, 2020).

La teoría motivacional de la expectativa; se actúa de una forma determinada según la expectativa que haya después de conseguir un objetivo y resultado. Se considera con esta teoría que el empleado realiza un buen desempeño a través de gozar beneficios, salarios o ascenso. Por ello es importante reconocer las expectativas de cada miembro para afirmar la recompensa de lo que desean o quieren lograr (Vroom, 1964). La teoría de establecimiento de metas se sustenta que la persona logrará alcanzar sus metas; implicando adecuados objetivos laborales como brindar sugerencias, desempeño fortuito, dirigir al equipo, brindar atención a las necesidades empresarias y desarrollo de estrategias (Locke, 1960).

Dentro de la teoría de la equidad se propone la relación equitativa del desempeño de los compañeros, con el adecuado trato, juicio justo y ante ello resultados como la contribución en salidas o beneficios personales (Adams, 1965). Un modelo moderno vendría a ser la Teoría del Establecimiento, que según Acuña (2016) indica que el ser humano establece sus propias metas con el objetivo de ser alcanzadas; implica que esta teoría se trabaja bajo la obtención de metas para incrementar la motivación del trabajo a realizar, y cuánto esfuerzo se necesita para plantearlo. Así mismo cuando el planteamiento de metas es más factible se desarrolla mayor compromiso para la intervención dada (Pucheu, 2018).

Dentro de la variable de motivación laboral contamos con 3 dimensiones las cuales son: La necesidad de Realización o Logro, es la forma en que el ser humano se involucra hacia un proyecto que esté dentro de las posibilidades de poder adquirir y desarrollar (Padovan, 2020). Para Peña (2015) los seres humanos con necesidad de lograr buscan lo correcto y satisfacer con las funciones que se adaptan a ellos desarrollando con responsabilidad.

La necesidad de Poder, esta dimensión busca influir ante los demás miembros y guía hacia un objetivo común; desarrollando el dominio hacia las otras personas (Padovan, 2020). Para compensar esta necesidad es importante que exista el grado jerárquico para facilitar y orientar la conducta de los demás (Peña, 2015).

La necesidad de Afiliación, esta dimensión busca la relación con los demás colaboradores de la organización, teniendo como resultado el sentirse querido y

valorado generando contextos equitativos y solidarios (Padovan, 2020). Para Peña (2015) lo precisan como el trabajo en equipo, desarrollo de incorporación social y formas de trabajo en conjunto.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El presente proyecto tiene un enfoque cuantitativo; ya que se utilizó la recolección de datos para poder comprobar hipótesis, ante ello se realizó un estudio de análisis estadístico mediante la operacionalización de las variables desarrolladas (Arias y Covinos, 2021).

Tipo básica, porque fue orientado a descubrir los principios básicos, así como profundizar las nociones de las variables. (Baena, 2014).

Diseño no experimental; porque no se modificó ni alteró las variables en estudio; de corte transversal, ya que los datos fueron obtenidos en un mismo tiempo y espacio (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel correlacional, porque el tipo de estudio tuvo como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables. Es decir, se midió cada variable relacionada y estudio de correlación que expresan las hipótesis sometidas a prueba (Hernández, 2003).

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

Para los estudios correlacionales:

V1: Salud mental positiva

La definición conceptual de la salud mental positiva señala como un adecuado ambiente personal donde se promueve las cualidades y virtudes de las personas; y ello está determinado por los siguientes razonamientos tales como la autorrealización personal (Lluch, 1999)

V2: Motivación laboral

La definición conceptual de la motivación laboral; es buscar el bienestar tras la correlación que existe entre las emociones que rigen en la conducta (Huilcapi et al., 2017).

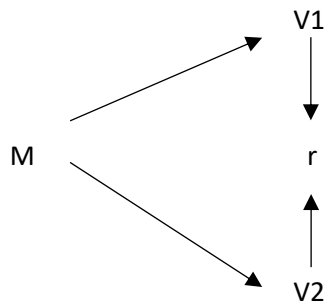
La tabla de operacionalización de ambas variables se encuentra en el anexo 1.

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población del estudio estuvo conformada por 120 trabajadores de salud entre asistenciales, profesionales y técnicos que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022. La población viene a ser un grupo de sujetos que tienen una o más peculiaridades en común además se encuentran en una región cercana entre sí. (Vara, 2015).

Simbología:



Dónde:

M: Muestra de estudio

V1: Representa la variable de Salud mental positiva

V2: Representa la variable de Motivación laboral

r: Representa la relación existente de las variables en estudio

La muestra fue calculada por fórmula para dar a conocer la población muestral, considerando un margen de error de 5% y también un 95% de confianza, por lo que se trabajó el presente estudio con 92 trabajadores de salud.

$$n = \frac{N Z^2 p q}{d^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

N: población 120

Z: factor de confianza (95%), Z= 1.96

d: error de estimación (5%), d= 0.05

p: proporción de profesionales que presentan el problema (no se conoce),  
p= 0.5

q: 1-p, q=0.5

Reemplazando datos:

$$n = \frac{120 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{120 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025(119) + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{115.248}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.61 = 92$$



El muestreo aplicado fue muestreo probabilístico aleatorio simple porque se realizó un sorteo con bolitas numeradas, de este modo existió la misma probabilidad de ser elegido. El muestreo aleatorio simple es la opción donde se realiza una sola etapa además de modo inmediato, sin emplear reemplazos, lo cual se fundamenta con el estudio sobre la población determinable (López, 2010).

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

La técnica para recoger la información del presente proyecto fue la encuesta, esta herramienta funciona a través del instrumento denominado cuestionario, el cual es aplicado a los individuos para obtener información sobre sus observaciones, puntos de vista y conductas (Arias y Covinos, 2021).

El instrumento utilizado para la variable de salud mental positiva ha sido el cuestionario de salud mental positiva de la autora Teresa Lluch, nacida en España del año 1999. (Lluch, 1999). Consta de 39 preguntas y se empleó su escala cuantitativa de la herramienta Likert, además tiene 6 dimensiones (Satisfacción personal; Actitud prosocial; Autocontrol; Autonomía; Resolución de problemas y Habilidades de relación interpersonal) se estableció alternativas como 4= Siempre o casi siempre, 3= Con bastante frecuencia, 2= Algunas veces, 1= Nunca o casi nunca, los puntajes obtenidos para clasificar la salud mental serán en Alto (118-156), Medio (de 78-117) y Bajo (menor de 77) (Lluch, 1999).

La validez del instrumento, para la primera variable se realizaron tres estudios; en el primer estudio se utilizó 16 dimensiones y un total de 176 ítems por lo cual se planteó el retiro 28 preguntas por el análisis de confiabilidad. En el segundo estudio se trazó 142 ítems y se aceptaron 37 preguntas y en el último estudio se obtuvo el instrumento con 39 ítems para lo cual se obtuvo un 46.8% de varianza, produciendo una herramienta optima. La confiabilidad que se ha generado para este instrumento ante los tres estudios desarrollados fue que en el primero se generó una determinación del alfa de Cronbach, con la valoración entre 0.71 y 0.91; en el segundo estudio se obtuvo una correlación de 0.68 en el indicador “percepción de la realidad” y en el último estudio se evaluó la confiabilidad mediante

el método test retest, donde las escalas generales son aceptables de 0.85 (Lluch, 1999).

El instrumento utilizado para la variable de motivación laboral será la Escala de Motivación de los autores (Streers y Braunsteins, 1976) en Argentina del año de 1976 el cual llevo por título: Escala de motivación – Mapa (Logro, Poder y Afiliación), este cuestionario fue adaptado por (Cárdenas; 2018) en su investigación sobre clima organizacional y motivación personal de enfermería de UCI 7B del Hospital Edgardo Rebagliati (Martens, 2017), consta de 15 preguntas y 3 dimensiones (Logro; Poder y Afiliación) de los cuales cada pregunta contiene alternativa para ser calificada por el entrevistado en una escala cuantitativa de las siguientes opciones 5= Siempre, 4= Casi siempre, 3= A veces, 2= Casi nunca, 1= Nunca; el grado de motivación laboral se establecerá sumando los puntajes obtenidos en cada pregunta, permitiendo ayudar a clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25) (Cárdenas,2018).

La validez del instrumento para la segunda variable se realizó un análisis discriminante verificado mediante la Lambda de Wilks, presento el valor de 0.959 ( $p \leq 0,05$ ) con un nivel de pronóstico de 61,20% donde se demostró la validez de la prueba. La confiabilidad para el desarrollo de la motivación fue de alta confiabilidad a través de la prueba piloto, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.76 (Cárdenas, 2018).

El cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch de la autora Teresa Lluch Canut, ha sido utilizado últimamente en Perú por Reyes Arquíñego, Melisa (Reyes, 2018), que realizo la confiabilidad por prueba piloto, consiguiendo un alfa de Cronbach por encima de 0.727. Y una validez de criterio de la coherencia con el cuestionario de Salud General del 46.9% de la varianza.

El cuestionario de Motivación Laboral de los autores Streets R y Braunstein D, ha sido utilizado últimamente en Perú por Cárdenas Peña Nelly Obdulia (Cárdenas, 2018) que ejecutó la confiabilidad por prueba piloto, hallando un Alfa de Cronbach de 0.866. Y una validez del instrumento que fueron validados por el criterio de expertos dando eficacia a la aplicación de la prueba.



**Tabla 1***Expertos que validaron el cuestionario de Salud Mental Positiva*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Carmen Quiroga Prado	Magister	Sí	Aplicable
Celso Huamán Corre	Magister	Sí	Aplicable
Jhulino Huamán Moran	Magister Magister Magister	Sí Sí Sí	Aplicable Aplicable Aplicable
Richard Méndez Cebrián			
Akemi Caballero Sotomayor			

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

**Tabla 2***Expertos que validaron el cuestionario de Motivación Laboral*

<b>Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Carmen Quiroga Prado	Magister	Sí	Aplicable
Celso Huamán Corre	Magister	Sí	Aplicable
Jhulino Huamán Moran	Magister Magister Magister	Sí Sí Sí	Aplicable Aplicable Aplicable
Richard Méndez Cebrián			
Akemi Caballero Sotomayor			

Detalle: Anexo 4. Formatos de validación de instrumento.

Se realizó el alfa de Cronbach para el cuestionario de salud mental positiva, con la recolección de datos a 20 encuestados y el resultado de la prueba piloto, de lo cual se tuvo un resultado de 0.798; un alfa de Cronbach que oscile entre 0.7 hasta 0.99, es indicador de que el instrumento es confiable para la variable de salud mental positiva (Zumbo, Gadermann, & Zeisser, 2007).

En la segunda variable, motivación laboral, se encontró que el alfa de Cronbach fue de 0.820, lo que revela que mayor a 0.7, es indicador de que el instrumento es confiable para la variable de motivación laboral (Zumbo, Gadermann, & Zeisser, 2007). (Anexo 5)

### **3.5. Procedimientos**

Para la recaudación de la encuesta, se solicitó el permiso del jefe médico de una clínica en Lima Norte en donde se desarrolló el estudio. Se informó a cada colaborador acerca del presente estudio, requiriendo su participación con el llenado de los instrumentos. Se solicitó el consentimiento informado y se va a asegurar el anonimato. A cada participante se le entregó un lapicero con un bloc de notas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información se analizó empleando el programa SPSS versión 27. Los resultados de cada variable fueron interpretados acorde a su puntuación.

A continuación, se presenta la tabla de baremo de las variables:

**Variable Salud Mental Positiva:**

<b>NIVEL</b>	<b>ALTA</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BAJA</b>
<b>Salud Mental Positiva General</b>	<b>118-156</b>	<b>78-117</b>	<b>Menor o igual a 77</b>
<b>Satisfacción personal</b>	25-32	15-24	Menor o igual a 14
<b>Actitud prosocial</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Autocontrol</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Autonomía</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Resolución de problemas y auto actualización</b>	27-36	17-26	Menor o igual a 16
<b>Habilidades de relación interpersonal</b>	22-28	15-21	Menor o igual a 14

Fuente: Reyes (2018)

### **Variable Motivación Laboral:**

<b>NIVEL</b>	<b>ALTA</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BAJA</b>
<b>Motivación Laboral General</b>	50-75	25-49	< 25
<b>Necesidad de logro</b>	18-25	10-17	< 10
<b>Necesidad de poder</b>	18-25	10-17	< 10
<b>Necesidad de afiliación</b>	18-25	10-17	< 10

Fuente: Cárdenas (2018).

Para la parte estadística se usó la del tipo descriptiva empleando, frecuencias, porcentajes, y medianas. Para la prueba de hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica acorde a los resultados de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se aplicó los principios de autonomía respetando el deseo de los colaboradores de participar o no. Se empleo mediante la declaración literal del consentimiento informado (Ver anexo 6). Se desarrolló la presente investigación conforme a los lineamientos indicados, documentados y referencias con el Mendeley y normas APA. La consulta a los encuestados fue mediante un consentimiento informado. Los datos no serán manipulados.

#### IV. RESULTADOS

De una muestra de 92 colaboradores de una clínica metropolitana, 55% pertenecieron a las edades de 26 y 32 años; 62% eran mujeres; 51.1% eran casados y el 21.7% son de la profesión de técnicos de enfermería. **(Ver Anexo 6)**

**Tabla 3.** Salud mental positiva y sus dimensiones, según opinión de los trabajadores de una clínica de Lima metropolitana

Variable / Dimensiones	Baja		Regular		Alta	
	n	%	n	%	n	%
<b>V1: Salud Mental Positiva</b>	1	1.1	91	98.9	0	-
D1: Satisfacción Personal	2	2.2	57	62.0	33	35.9
D2: Actitud Prosocial	10	10.9	76	82.6	6	6.5
D3: Autocontrol	30	32.6	57	62.0	5	5.4
D4: Autonomía	1	1.1	45	48.9	46	50
D5: Resolución de problema y actualización	28	30.4	58	63.0	6	6.5
D6: Habilidades de relación interpersonal	4	4.3	85	92.4	3	3.3

#### Interpretación:

Del total de colaboradores, 98.9% tiene una regular salud mental positiva; Una misma tendencia sucede en la dimensión Habilidades de relación interpersonal y Actitud prosocial poseen una salud mental positiva regular. En la dimensión de autonomía se encuentran en una salud mental positiva alta.

**Tabla 4.** Motivación laboral y sus dimensiones, según opinión de los trabajadores de una clínica de Lima metropolitana

Variable / Dimensiones	Baja		Media		Alta	
	n	%	n	%	n	%
<b>V1: Motivación laboral</b>	0	-	38	41.3	54	58.7
D1: Necesidad de logro	1	1.1	50	54.3	41	44.6
D2: Necesidad de Poder	0	-	38	41.3	54	58.7
D3: Necesidad de Afiliación	0	-	30	32.6	62	67.4

**Interpretación:**

Prevale la motivación laboral alta tanto a nivel global como en sus dimensiones Necesidad de poder y Necesidad de afiliación. Mientras que, la motivación en la Necesidad de logro presenta nivel medio.

**Tabla 5.** Relación entre la satisfacción personal y la motivación laboral

		Satisfacción Personal			Total	
		ALTA	REGULAR	BAJA		
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	28	26	0	54
		% del total	30.4%	28.3%	0.0%	58.7%
	Media	Recuento	5	31	2	38
		% del total	5.4%	33.7%	2.2%	41.3%
Total	Recuento	33	57	2	92	
	% del total	35.9%	62.0%	2.2%	100.0%	

**Interpretación:**

El 33.7% de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión satisfacción personal como regular y a la vez presenta motivación laboral media.

**Tabla 6.** Relación entre actitud prosocial y la motivación laboral

		Actitud Prosocial			Total	
		ALTA	REGULAR	BAJA		
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	5	42	7	54
		% del total	5.4%	45.7%	7.6%	58.7%
	Media	Recuento	1	34	3	38
		% del total	1.1%	37.0%	3.3%	41.3%
Total	Recuento	6	76	10	92	
	% del total	6.5%	82.6%	10.9%	100.0%	

**Interpretación:**

El 45.7 % de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión actitud prosocial como regular y a la vez presenta motivación laboral alta.



**Tabla 7.** Relación entre el autocontrol y la motivación laboral

			Autocontrol			Total
			ALTA	REGULAR	BAJA	
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	2	27	25	54
		% del total	2.2%	29.3%	27.2%	58.7%
	Media	Recuento	3	30	5	38
		% del total	3.3%	32.6%	5.4%	41.3%
Total	Recuento	5	57	30	92	
	% del total	5.4%	62.0%	32.6%	100.0%	

**Interpretación:**

El 32.6 % de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión autocontrol como regular y a la vez presenta motivación laboral media.

**Tabla 8.** Relación entre la autonomía y la motivación laboral

			Autonomía			Total
			ALTA	REGULAR	BAJA	
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	36	18	0	54
		% del total	39.1%	19.6%	0.0%	58.7%
	Media	Recuento	10	27	1	38
		% del total	10.9%	29.3%	1.1%	41.3%
Total		Recuento	46	45	1	92
		% del total	50.0%	48.9%	1.1%	100.0%

**Interpretación:**

El 39.1 % de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión autonomía como alta y a la vez presenta motivación laboral alta.

**Tabla 9.** Relación entre la resolución de problemas y la motivación laboral

			Resolución de problemas y autoactualización			Total
			ALTA	REGULAR	BAJA	
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	2	30	22	54
		% del total	2.2%	32.6%	23.9%	58.7%
	Media	Recuento	4	28	6	38
		% del total	4.3%	30.4%	6.5%	41.3%
Total	Recuento	6	58	28	92	
	% del total	6.5%	63.0%	30.4%	100.0%	

**Interpretación:**

El 32.6 % de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión resolución de problemas y autoactualización como regular y a la vez presenta motivación laboral alta.

**Tabla 10.** Relación entre Habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral

		Habilidades de relación interpersonal				
		ALTA	REGULAR	BAJA	Total	
Motivación Laboral General	Alta	Recuento	2	51	1	54
		% del total	2.2%	55.4%	1.1%	58.7%
	Media	Recuento	1	34	3	38
		% del total	1.1%	37.0%	3.3%	41.3%
Total		Recuento	3	85	4	92
		% del total	3.3%	92.4%	4.3%	100.0%

**Interpretación:**

El 55.4 % de los trabajadores califica su salud mental positiva en la dimensión habilidades de relación interpersonal como regular y a la vez presenta motivación laboral alta.

Para la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de Kolmogorow para determinar si los datos de las variables poseían distribución normal.

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si  $p < 0,05$ , los datos no poseen distribución normal

Si  $p > 0,05$ , los datos poseen distribución normal

<b>Tabla 11. Pruebas de normalidad</b>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
SaludM_G	.124	92	.001
Motivacion_G	.084	92	.117

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación:**

Los datos de la variable salud mental positiva poseen distribución normal ( $p > 0,05$ ), sin embargo, los datos de la variable motivación laboral no poseen distribución normal ( $p < 0,05$ ).

Se decide, aplicar la estadística no paramétrica (rho de Spearman).

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la motivación laboral

Ho: No existe relación significativa entre la salud mental positiva y la motivación laboral

Para eso, se planteó como regla de decisión que:

Si  $p < 0,05$ , existe relación significativa

Si  $p > 0,05$ , no existe relación significativa

Para establecer la fuerza de correlación, se tomará en cuenta lo recomendado por la literatura:

**Tabla 12.** Fuerza de correlación de Rho de Spearman según resultado de la prueba

<b>Niveles</b>	<b>Interpretación</b>
De 0,80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

Fuente: (Hernández, Fernández, Batista 2014, P.305)

**Tabla 13.** Prueba de hipótesis general

<b>Correlaciones</b>			SaludM_G	Motivacion_G
Rho de Spearman	SaludM_G	Coeficiente de correlación	1.000	.339**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	92	92
	Motivacion_G	Coeficiente de correlación	.339**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	92	92

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

**Interpretación:**

Existe relación significativa entre salud mental positiva y motivación laboral ( $p < 0,05$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ( $r = 0,339$ ), de modo que se puede afirmar que a mayor salud mental positiva habrá un incremento de la motivación laboral.

**Tabla 14.** Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable salud mental positiva

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivacion_G	.084	92	.117
sum_D1_SM	.105	92	.014
sum_D2_SM	.146	92	<.001
sum_D3_SM	.157	92	<.001
sum_D4_SM	.134	92	<.001
sum_D5_SM	.081	92	.017
sum_D6_SM	.142	92	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

Las dimensiones de la variable salud mental positiva no poseen distribución normal ( $p < 0,05$ ), la variable motivación laboral posee distribución normal ( $p > 0,05$ ). Por lo que se utilizará pruebas no paramétricas en todos los casos (Rho de Spearman)



**Tabla 15.** Prueba de Rho de Spearman de la variable salud mental positiva y sus dimensiones con la variable motivación laboral

	Coeficiente de correlación	V2_ Motivación laboral	
Rho de Spearman	V1_Salud mental positiva		
		Coeficiente de correlación	,339*
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	92
	D1_Satisfacción personal	Coeficiente de correlación	,648*
		Sig. (bilateral)	<0.01
		N	92
	D2_Actitud prosocial	Coeficiente de correlación	,165
		Sig. (bilateral)	0.116
		N	92
	D3_Autocontrol	Coeficiente de correlación	,257**
		Sig. (bilateral)	0.013
		N	92
	D4_Autonomía	Coeficiente de correlación	,533*
		Sig. (bilateral)	<0.001
		N	92
	D5_Resolución de problemas y autoactualización	Coeficiente de correlación	,374
		Sig. (bilateral)	<0.01
	N	92	
D6_Habilidades de relación interpersonal	Coeficiente de correlación	,067*	
	Sig. (bilateral)	0.524	
	N	92	

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

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

- Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción personal de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p < 0,05$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y alta ( $r = 0,648$ ), de modo que se puede afirmar que a mayor satisfacción personal habrá mayor motivación laboral.

- No existe relación significativa entre la dimensión actitud prosocial de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p > 0,05$ )
- Existe relación significativa entre la dimensión autocontrol de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p < 0,05$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ( $r = 0,257$ ), de modo que se puede afirmar que a mayor autocontrol habrá un incremento de motivación laboral.
- Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p < 0,05$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y moderada ( $r = 0,533$ ), de modo que se puede afirmar que a mayor autonomía habrá un moderado incremento de motivación laboral.
- Existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y autoactualización de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p < 0,05$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ( $r = 0,374$ ), de modo que se puede afirmar que a mayor resolución de problemas y autoactualización habrá un leve incremento de motivación laboral.
- No existe relación significativa entre la dimensión habilidades de relación interpersonal de la salud mental positiva y motivación laboral ( $p > 0,05$ ).

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre salud mental positiva y motivación laboral en colaboradores de una clínica de Lima Norte. Se encontró que la relación existente es significativa, además es positiva y de fuerza media, un Rho de Spearman de 0.339. Se buscó antecedentes nacionales e internacionales y no se encontraron estudios que relacionen ambas variables, por lo que la presente investigación, es el primer precedente al respecto. En relación a investigaciones similares, tenemos a Buamsche, M., Guerrero, C. (2022) quien estudió la relación entre síndrome de Burnout y la motivación laboral, encontrando como resultado una relación negativa entre ambas variables (-0.31), concluye que el síndrome de Burnout se relacionó de modo inverso con la motivación laboral. Respecto a estudios internacionales, sucede una situación similar, no se encontraron estudios que relacionan ambas variables, el estudio más similar encontrado fue el de Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021) quienes estudiaron la relación entre las relaciones interpersonales en el trabajo y la satisfacción laboral, con la salud mental positiva de los trabajadores, encontrando una relación significativa bilateral y positiva. Por otro lado, respecto a estudios similares que difieran con el presente estudio, se encontró a Álvarez L, Mori P, Gómez M, (2019) en su estudio realizado en España en profesionales de la salud, quien relaciona el síndrome de Burnout con la motivación laboral, no encontró relación significativa entre sus variables, además menciona que la motivación en su estudio se relaciona más con la carga laboral y la remuneración. Respecto al estudio de Buamsche y Guerrero, el síndrome de Burnout hace referencia a la cronificación del estrés laboral, se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador, por lo que se relaciona en cierto grado con la salud mental positiva, este estudio encontrado vendría a ser una inversa al presente estudio. La investigación de Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska son similares porque recalca que el estudio realizado en España por Álvarez, Gomez y Mori, se realizó mientras este país atravesaba una de sus peores crisis económicas, entonces podría verse influenciado por factores externos a lo laboral. Acorde con Ancieta, Y. Y; Poma, J V. (2018) y Duche A, Rivera G, (2019)

el tener una adecuada motivación laboral influirá de modo directo en la producción de los trabajadores. Así mismo Lunch (1999) indicó que una adecuada salud mental positiva en el ambiente personal promueve las cualidades y virtudes de las personas. Por lo que se puede deducir que tener una salud mental positiva adecuada va a influenciar de modo directo en la motivación laboral, y esto se podrá observar en la producción laboral.

Continuando con la discusión de los resultados, se encontró el nivel de salud mental positiva general de los colaboradores de la clínica, de un 98% en un nivel regular. Se consultaron estudios nacionales con resultados similares, se encontró a Jiménez A. (2020) en su investigación realizada en Ica, en un hospital COVID, encontró que el 84.4% tiene una salud mental positiva regular, y solo un 15.6% con malestar psicológico, cabe resaltar que el realizó su investigación enfocada en personal de primera y segunda línea. Respecto a estudios nacionales que difieren, tenemos Escobal, E., Aguirre, M. (2021) quien expone en su investigación que el 74.3% de sus encuestados también tenían salud mental positiva Alta, su estudio fue llevado a cabo en un grupo de estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de Trujillo. Se encontró a Fuerte-Montaña (2022) quien realizó un estudio en La Libertad, en estudiantes universitarios de psicología, encontrando un 60% de estudiantes en nivel bajo y solo un 39.4% en un nivel medio, además señala que esto es producto directo de la pandemia por COVID 19. Se revisó también las investigaciones internacionales encontrándose a Brailovskaia, J et al (2022) en su estudio en China, cuya investigación en estudiantes de medicina encuentra una salud mental positiva alta, sin embargo, también menciona que, a pesar de ser la salud mental positiva alta, existía un 13 % de estudiantes con ideas suicidas dentro de los que evidencian salud mental positiva baja. Por otro lado, tenemos a Alanoca, M. (2022) en cuyo estudio encontró que el 89.5% de sus encuestados tenían salud mental positiva alta, por lo que su resultado difiere en cierto grado, del presente estudio, es importante mencionar que Alanoca llevó a cabo su investigación en un grupo laboral distinto, lo realizó en docentes que trabajan en colegios públicos de San Miguel. Como último antecedente nacional se encontró la tesis de Ramírez, C., Núñez, F. (2021) quienes

realizaron su estudio en otro grupo de estudiantes de enfermería de la Universidad Católica Santa María en Arequipa Perú, encontrando que el 85% de sus encuestados tenían salud mental positiva buena, difiriendo también de nuestro hallazgo. Como antecedentes internacionales tenemos a Li W, Frank E, Zhao Z, et al, (2020) y a Rossi R, Socci V, Pacitti F, et al, (2020) en China, en ambos casos se encontró salud mental baja, además de alta asociación a problemas mentales como ansiedad, insomnio, tristeza y estrés laboral, ambos autores realizaron su investigación en países ampliamente afectados por la pandemia, como son China e Italia respectivamente. Conforme con Jiménez la salud mental hallada fue regular por lo que sus resultados son similares al presente estudio, se puede dar como explicación que los colaboradores enfrentaban y realizaban sus actividades con adecuado manejo de emociones y conductas. En el estudio de Escobal; Aguirre desarrollado en épocas de pandemia indica que existió una salud mental positiva alta en estudiantes de enfermería, esto se debe a una adaptación tras el desarrollo de las clases virtuales. Tras el estudio de Fuerte-Montaña, la salud mental encontrada es diferida, ya que los estudiantes desarrollaban nuevas formas de aprendizaje tras el medio virtual. Acorde a Brailovskaia, J. et al en la investigación desarrollada, se puede indicar que a más inadecuada salud mental habrá más indicadores de ansiedad y depresión. Ahora tenemos Alanoca, M. en su estudio nos refiere una alta salud mental en docentes, por lo que es posible que la salud mental positiva en otros grupos laborales se encuentre mucho más elevada que en el sector salud. Y como última investigación Ramírez; Núñez; obtuvieron un resultado parecido, de lo cual se deduce que ha existido una adecuada salud mental en tiempo de pandemia. Respecto a los estudios de Li y Rossi más colaborados, se debe considerar que su estudio fue llevado a cabo en la primera ola de la pandemia y en personal de primera línea, por lo que es un factor importante a tener en cuenta, al momento de analizar los resultados ya que existió un impacto psicológico en los profesionales de salud tras el cambio de atención y casos nuevos COVID 19. De acuerdo a Jahoda (1958), indicó que una salud mental positiva es un adecuado entorno social, familiar y de comportamientos saludables. Por lo que una adecuada salud mental positiva habrá una apropiada autorrealización personal y control de emociones.

Como primer objetivo específico, se evaluó el nivel de motivación laboral, se encontró que el 58.7% presenta un nivel alto; A nivel nacional tenemos el trabajo realizado por Viguria, R. (2022), en su trabajo realizado en un centro de salud en Apurímac un 100% de encuestados con motivación laboral alta. También tenemos a Cabrera, S. (2022) quien encontró un nivel alto de motivación laboral en su estudio realizado en Puno – Yunguyo, esto en el sector educación, ya que evaluó un grupo de docentes del sector público. A nivel internacional tenemos a Hasugian, Ilyas, Bersal y Cachtiar (2020) quienes encontraron un nivel de motivación laboral alta entre sus encuestados, estudio realizado en Indonesia, y durante la segunda ola de COVID-19. Como último antecedente internacional que concuerda con los resultados del presente estudio, tenemos a Abate et ál., (2020) quien encuentra una motivación laboral alta entre sus encuestados en Etiopía. Por otro lado, respecto a los estudios nacionales que difieren en esta variable, tenemos a Román, D. (2022), en su estudio realizado en Lima Callao, encontró un 54.32 % con regular motivación y 45.68% con motivación laboral alta, siendo en este caso, un hallazgo distinto al encontrado en el presente estudio. Como antecedente internacional que difiere de lo encontrado en el presente estudio, se encontró el estudio de Ibrahim y Sunday (2020) en Nigeria, quienes encontraron una motivación laboral baja, además, mencionan que esta se asocia de modo directo con la autoestima. Conforme a Viguria, la motivación laboral hallada fue alta por lo que sus resultados son similares al presente estudio, se puede decir que a más a mayor esfuerzo y objetivos determinado habrá mayor motivación. En el estudio de Cabrera, se encontró una alta motivación a docentes del sector público, esto se puede deber a una motivación intrínseca ya que se realizó una nueva forma de enseñanza en los medios virtuales. Dentro de las investigaciones internacionales tenemos a Hasugian, Ilyas, Bersal y Cachtiar y Abate et ál; quienes presentan el mismo resultado a sus encuestados debido a cambios de la forma de trabajar debido a la pandemia. En los estudios que difieren tenemos a Román, el resultado puede deberse ante los cambios y factores laborales. Y por último en el estudio de Ibrahim y Sunday menciona una motivación baja y asociada a la autoestima debido a cambios o falta de progreso en el trabajo. De acuerdo a Valera; Vives (2012)

refieren que la motivación es la toma de decisión donde se reconoce el rendimiento laboral del colaborador. Por lo que se puede indicar que, a mayor motivación laboral en el reconocimiento de sus labores, el trabajador desarrollará mayor rendimiento y toma de decisión.

La relación encontrada entre satisfacción personal y la motivación laboral es significativa, se encontró que el 33.7% presenta una satisfacción personal media y esta se asocia a una motivación laboral en un nivel medio. Además, la satisfacción personal general de los encuestados fue regular en un 62%. Como antecedente nacional similar tenemos el trabajo de Sánchez, O. (2020) quien encuentra un 80% en un nivel medio de satisfacción personal, conformada por estudiantes pre profesionales de psicología. Como antecedente nacional que difiere del estudio tenemos el trabajo de Escobal, E., Aguirre, M. (2021), quien realizó su estudio en Trujillo en un grupo de estudiantes de enfermería después de la primera ola de COVID 19, ella encuentra un 78.6% de satisfacción personal en un nivel alto. En el estudio de Sánchez, se encontró un resultado similar por lo que se puede indicar que tras el contexto COVID 19, se ha desarrollado adecuadas formas del manejo del aprendizaje en los estudios universitarios. Conforme a Escobal; Aguirre se podría considerar que esta diferencia podría deberse a que los estudiantes, no fueron perjudicados directamente por el COVID-19 ya que, en Perú, se modificó sus clases al modo virtual, no observando en primera persona lo que ocurría en los hospitales. De acuerdo a Jahoda (1958), refiere que la satisfacción personal es como el individuo observa situaciones ante la práctica e interacción de los procesos de contextos. Por lo que se puede plantear que tras un regular estado de satisfacción personal habrá un mayor incremento de motivación laboral, ya que el personal sabrá manejar diferentes situaciones.

Respecto a la relación encontrada entre actitud prosocial y la motivación laboral, se determinó que existe una relación significativa, además que el 82.6% categoriza su actitud prosocial como regular. Como antecedentes nacionales que coinciden tenemos la investigación de Llaza, F. (2018), que estudia la salud mental

positiva de la Comunidad de Chachas, obtuvo como resultado en la dimensión de Actitud Prosocial un nivel regular de 63%. Como antecedentes nacionales que difieren la actitud prosocial tenemos el estudio de Sánchez, O. (2020) quien encuentra un 78.6% de sus encuestados con un nivel alto en esta dimensión, siendo su hallazgo distinto al de nuestra muestra. En el estudio de Sánchez, G. (2018) del estado de salud mental positiva y el desempeño laboral en los usuarios internos del Centro de Salud Villa los Reyes, encontró como resultado que el 83.1% presenta un nivel alto en esta dimensión. Conforme a Llaza, que tuvo el mismo resultado que nuestro estudio, se puede decir que una adecuada actitud prosocial desarrollará una estable salud mental positiva. Dentro de los estudios que lo difieren tenemos a Sánchez, se podría considerar como diferencia debido al adecuado manejo de conductas y recursos tras el Covid 19. Por último, encontramos el estudio de Sánchez, donde se puede indicar que a mayor actitud prosocial habrá mayor desempeño laboral. De acuerdo a (Lluch,1999) la actitud prosocial es el compromiso de colaborar en diversas actividades respetando las normas y reglas dadas; desarrollando las relaciones interpersonales. Por lo que se puede plantear que tras una regular actitud prosocial habrá mayor motivación laboral, ya que desarrollará las adecuadas normas y reglas y relaciones sociales. Por lo que se puede plantear que tras un adecuado manejo de conflictos habrá mayor desarrollo de estabilidad emocional.

Siguiendo con los objetivos específicos, la relación encontrada entre autocontrol y motivación laboral es significativa, además el 62% la categoriza como regular. Se encontró el estudio nacional de Valdivia, L. (2020) de su población de 150 encuestados, el 67% están en un nivel medio, hallazgo similar al encontrado, la población analizada por Valdivia pertenece también al sector salud. Como estudio nacional con un resultado distinto al nuestro, se encontró a Sánchez, N. (2018) quien encuentra un 67.6 % de sus encuestados en un nivel alto en esta dimensión, además encuentra una relación significativa negativa entre sus variables salud mental positiva y desempeño laboral, indicando que a mayor autocontrol el desempeño en el trabajo sería más ineficiente. Resultado distinto al nuestro, ya que la relación es significativa y positiva, pero con la variable motivación



laboral. En la investigación de Valdivia, se puede indicar que tras la pandemia COVID 19, los colaboradores han manejado sus emociones y autocontrol tras el contexto desarrollado. En el estudio de Sánchez, presentando otro tipo de resultados el cual la dimensión tiene un resultado alto, sin embargo, la variable relacionada indica que a mayor autocontrol habrá ineficiencia laboral; es decir que a mayor manejo de las emociones habrá menor desempeño laboral. De acuerdo al autocontrol (Lluch, 1999), indica que es el manejo del estrés, conflictos y problemas. Con respecto a ello podemos decir que a mayor autocontrol habrá mayor motivación laboral.

Con respecto a la dimensión autonomía y motivación laboral, la relación encontrada es significativa además que el 50.0% lo califica como alta. Se halló en una investigación nacional de Escudero, Y., Escobar, M. (2021) con la muestra de 70 estudiantes de la Facultad de enfermería en tiempos de COVID 19 la relación de la salud mental positiva y rendimiento académico donde el 52.9% calificó como alta en la dimensión mencionada. Se encontró en el estudio de Sánchez, O. (2020) Salud Mental Positiva en Practicantes de Psicología que tuvo como resultado que el 66.7% calificó como media en la dimensión de autonomía, lo cual difiere con nuestro resultado. En la investigación de Escudero Y Escobar, se podría estimar que los estudiantes, futuros profesionales de la salud han sido independientes ante la toma de decisiones, fortaleciendo el criterio y capacidades en la resolución de problemas. En el estudio de Sánchez; se podría decir que los estudiantes han desarrollado mayor herramientas y capacidad de resolución de problemas y libertad ante sus estudios universitarios. De acuerdo a la autonomía (Lluch, 1999) es la toma adecuada de decisiones con criterios propios, desarrollando seguridad en sí mismo. Con relación a la teoría podemos decir que a más autonomía habrá mayor motivación laboral.

La relación encontrada con la dimensión de resolución de problemas y autoactualización y motivación laboral es significativa obteniendo que el 63.0% lo califica de regular. Se encontró un estudio de Piguaycho, A. (2021) con la muestra

de estudiantes de Enfermería durante la pandemia COVID 19, donde el 84,7% de los estudiantes de enfermería presentaban un nivel medio. Se halló un estudio de Sánchez, O (2020) con la muestra de 103 estudiantes de Psicología, donde el 60% de los estudiantes presentaban un nivel alto de Resolución de problemas y actualización. En el estudio de Piguaycho, se puede notar que los profesionales de salud y la muestra de estudiantes han desarrollado la capacidad de análisis y adaptación al cambio. Dentro de los estudios que difieren de Sánchez, podemos deducir que los estudiantes han desarrollado una adecuada solución a los problemas y manejo de herramientas tecnológicas. Con respecto a la resolución de problemas y autoactualización (Lluch, 1999) indica que es la capacidad de tomar decisiones y adaptarse a nuevos ambientes y desarrollo personal. Con respecto a la dimensión se puede indicar que a más resolución de problemas y actualización habrá mayor motivación laboral.

Por último, la dimensión de habilidades de relación interpersonal y motivación laboral no existe una relación significativa y se obtuvo el 92.4% lo califica de regular. Se vuelve a citar el estudio de Piguaycho, A. (2021) con la muestra de estudiantes de Enfermería durante la pandemia COVID 19, tuvo un resultado de 83,3% presenta un nivel medio de salud mental positiva. Por otro lado, tenemos el estudio de Reyes, M. (2018) en su estudio dependencia emocional y salud mental positiva en mujeres que acuden a una institución del estado, lo cual presentó como resultado que el 55.8% presentaba un nivel bajo de habilidades de relación interpersonal. En el estudio de Piguaycho; podemos decir que los estudiantes y profesionales de salud desarrollan relaciones estables y control de sus emociones. Mientras que en el estudio de Reyes; tras eventos traumáticos y situaciones de dependencia es más dificultoso la relación interpersonal con otras personas. Con respecto a la teoría (Lluch, 1999) indica que las habilidades de relación interpersonal son la muestra de empatía, apoyo emocional entre los lazos de amistad íntimas y duraderas; su prioridad es la comunicación y relaciones interpersonales. Se puede deducir que a más habilidades de relación interpersonal habrá mayor motivación laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que a mayor salud mental positiva habrá un incremento de la motivación laboral, por lo tanto, existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las variables de salud mental positiva y motivación laboral en el personal de una clínica y la fuerza correlacional es positiva y baja ( $r = 0,339$ ).

Segundo: Se encontró que la salud mental positiva en los colaboradores de una clínica, se encontraba en un nivel regular.

Tercero: Se comprobó que la motivación laboral promedio de los trabajadores de una clínica, era alta.

Cuarto: Se halló que había personas con satisfacción personal alta que a la vez tenían motivación laboral alta, por lo tanto, existe una alta correlación entre la satisfacción personal y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ( $p < 0,01$ ) y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,648.

Quinto: Se observó que no existe una relación significativa entre la dimensión actitud prosocial y la motivación laboral ( $p = 0,116$ ) en los colaboradores de una clínica.

Sexto: Se determinó que había personas con autocontrol bajo que a la vez tenían alta motivación laboral, por lo tanto, existe una baja relación significativa entre la dimensión autocontrol y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ( $p = 0,013$ ), y esta fuerza de correlación es positiva y baja ( $r = 0,257$ )

Séptimo: Se encontró que había personas con autonomía regular que a la vez tenían alta motivación laboral, por lo tanto, existe relación significativa moderada entre la dimensión autonomía y motivación laboral de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ( $p < 0,001$ ) y su coeficiente Rho de Spearman = 0,533.

Octavo: Se halló que había personas con nivel bajo de resolución de problemas y autoactualización con un nivel alto de motivación laboral, por lo tanto, existe

una baja correlación entre la resolución de problemas y autoactualización y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica, siendo su significancia ( $p < 0.01$ ) y su coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.374.

Noveno: Se observó que no existe relación significativa entre habilidades de relación interpersonal y la motivación laboral ( $p = 0.524$ ) en los colaboradores de una clínica.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda a los directivos de los centros de salud, implementar talleres psicolaborales, evaluaciones psicológicas y tamizajes de la salud mental con la finalidad de obtener una mejora en la motivación laboral.

Segundo: Se sugiere a los jefes de servicio desarrollar programas de manejo del estrés y ansiedad con la finalidad de reducir estos indicadores y fortalecer un adecuada salud mental.

Tercero: Sería adecuado que el área de Recursos Humanos o gestión del talento humano, realice charlas, talleres y programas que estén relacionados a temas sobre la autonomía, toma de decisiones y relación interpersonal.

Cuarto: Se recomienda para el personal de salud un adecuado estado de bienestar psicológico para afrontar dificultades de la vida laboral, fortalecer la comunicación asertiva y manejo del estrés.

Quinto: Para futuras investigaciones, desarrollar estudios en otras clínicas o centros de salud, a fin de tener un panorama más amplio de la realidad problemas sobre la salud mental positiva y la relación con la motivación laboral. Además se recomienda realizar programas de intervención, para evaluar el comportamiento de la salud mental positiva en la motivación laboral.

## REFERENCIAS

- Abate Mehiret Adillo, Zewdie Mulissa, Befikadu Bitewulign Desta et al. Key factors influencing motivation among health extension workers and health care professionals in four regions of Ethiopia: a cross-sectional study, 04 March 2020, PREPRINT (Version 1) available at *Research Square* [<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-15944/v1>] 1-24. doi:10.21203/rs.3.rs-15944/v1
- Alanoca, M. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y salud mental positiva en docentes de nivel primario y secundario en colegios públicos del distrito San Miguel – Lima [, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/11552>
- Álvarez Gómez, L., mori vara, P., & Gómez Sánchez, M.C. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de Enfermería*. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/361>
- Amar, José, & Velásquez, Bianca, & Palacio, Jorge, & Pérez, Ana María, & Llinás, Humberto, & Puerta, Laura, & Sierra, Eloisa (2008). Calidad de vida y salud mental positiva en menores trabajadores de toluviejo. *Suma Psicológica*, 15(2),385-403. [fecha de Consulta 3 de Mayo de 2022]. ISSN: 0121-4381. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134212610006>
- Ancieta, Y., y Poma, J. (2018) Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Chosica. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/3567>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. In Enfoques Consulting EIRL. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)

Arroyo, J., Hartz, J., y Lau, M. (2015). Evidencias para la toma de decisiones. *Recursos Humanos en salud al 2011*. Lima Perú. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1736.pdf>

Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial: Grupo Patria

Bing Han, Chao Ma, Zhaorui Liu, Rongmeng Jiang, Tingting Zhang, Ying Wang, Hongguang Chen, Jing Wen, & Yueqin Huang. (2022). Perceived Psychological Feelings Make Important Contributions to the Symptoms of Common Mental Disorders of Medical Staff During the COVID-19. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.738610>

Buamsche, M., Guerrero, C. (2022). Síndrome de Burnout y motivación laboral en agentes policiales durante la pandemia de la COVID- 19 en Lima Metropolitana [,. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84259>

Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>

Bolden. (2016). *Motivación del Trabajo*. Editorial: McGraw-Hill. Interamericana.

Brailovskaia, J., Teismann, T., Lewitzka, U., Gao, Z., Zhang, X. C., & Margraf, J. (2022). Suicidal ideation, suicide attempts and positive mental health in Chinese medical students. *Journal of Affective Disorders Reports*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2022.100354>

Bursk Noroxe K., Pedersen, A.F., Bro, F. et al. Mental well-being and job satisfaction among general practitioners: a nationwide cross-sectional survey

in Denmark. *BMC Fam Pract* 19, 130 (2018). <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0809-3>

Cárdenas Peña, N. O. (2018). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24325>

Cabrera, S. (2022). Motivación laboral y gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Ricardo Palma de Cuturapi - Yunguyo, 2019 [Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/18469>

Collera. (2017). *Administración recursos humanos*. Editorial: McGraw-Hill.

Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

D'Zurilla, T. (1993). *Conflict resolution therapy*. Bilbao:Desclée de Brouwer.

Escobal, E., Aguirre, M. (2021). Salud mental positiva y Rendimiento académico en estudiantes de enfermería en tiempos de COVID-19 [, universidad nacional de trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18288>

Escudero, Y., Escobar, M. (2021). Estrategias de climatización pasiva para mejorar las condiciones medioambientales en un centro de salud mental comunitario - Trujillo, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83152>

Fuerte-Montaño, L., Santisteban, M. C., Soto Pérez Palma, R. E., Concha-Huarcaya, M. A., & Giraldo-Quispe, M. A. (2022). Positive mental health in



Peruvian university students during the COVID 19 pandemic. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1700–1712.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=156726901&lang=es&site=eds-live>.

Hasugian Armedy Ronny 1,3, Jaslis Ilyas1, Besral2, Adang Bachtiar. (2020). Determinants that Influence Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Health Workers at Primary Health Care in Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(1), 976–981.  
<https://doi.org/10.37506/ijphrd.v11i1.614>

Herrera, J. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Scielo web*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812014000100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017)

Huilcapi et al. (2017). *Administración*. Editorial: México. Thomson.

Huilcapi et al. (2017). *Motivational Theories- A Critical Analysis*. Research Gate, 8(1), 61-68. <https://www.researchgate.net/publication/306255973>

Ibrahim, A., y Sunday Olanrewaju, P. (2020). *Effects of Work Motivation and Self-Esteem on Career Fulfillment Among Health Information Management Personnel in Federal Teaching Hospitals in Southern Nigeria*. *Jornal of Human Resource Management*, 8(2), 85-95. doi: [10.11648/j.jhrm.201200802.16](https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200802.16)

Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books.

Jiménez A. (2020). *Job satisfaction and mental health in first and second line health professionals during the onset of the sars-cov-2 pandemic at Hospital III Daniel Alcides Carrión - Essalud, Tacna – 2020*. University Privada de Tacna, Perú. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1464/1/Jimenez-Calderon-Alexa.pdf>

- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., et al. (2020). *Factors Associated with mental health outcomes among health care workers exposed to Coronavirus Disease 2019*. JAMA Network Open, 2020  
[https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2763229/lai\\_2020\\_oi\\_200192.pdf](https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2763229/lai_2020_oi_200192.pdf)
- Lateef, F. (2020). *Face to face with coronavirus disease 19: Maintaining motivation, psychological safety, and wellness*. J Emerg Trauma Shock, 13(2), 116-123.  
Obtenido de <http://www.onlinejets.org/text.asp?2020/13/2/116/286230>
- Li, W., Frank, E., Zhao, Z., et al. (2020). *Mental health of young physicians in China during the Novel Coronavirus Disease 2019 outbreak*. JAMA Network Open, 2020  
[https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2766578/li\\_2020\\_id\\_200072.pdf](https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2766578/li_2020_id_200072.pdf)
- López, R (2010). *Interpretación de datos estadísticos*. Nicaragua: Universidad de Managua.
- Lozano, 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. 2020. *Revista de Neuro-psiquiatría*.  
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3687>
- Lluch, M. (1999). *Construcción de una escala para medir la salud mental positiva*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.  
[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42359/1/E\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42359/1/E_TESIS.pdf)
- Ministerio de Salud del Perú. (2017). *Lineamientos de Política Sectorial en Salud*. Lima. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Murillo, S. (2018). *Salud mental positiva en estudiantes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2017*

[Tesis, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6903>

Napoli, G. (2022). Stress and depressive symptoms among Italian mental health nurses during the COVID-19 pandemic, a cross-sectional study. *Archives of Psychiatric Nursing*, 36, 41–47. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.11.002>

Negussie, B., y Oliksa, G. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>

Organización Mundial de la Salud (2000, Octubre 25). *Salud mental: un estado de bienestar*. [http:// www.who.int/features/factfiles/mental.health/es](http://www.who.int/features/factfiles/mental.health/es)

Organización Mundial de la Salud (2010, Julio 19). *Salud mental: un estado de bienestar [Reportaje]*. [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)

Organización Mundial de la Salud (2013, Julio 19). *Salud mental: un estado de bienestar [Reportaje]*. [http:// www.who.int/features/factfiles/mental.health/es](http://www.who.int/features/factfiles/mental.health/es)

Padovan, I. (2020). *Theories of motivation, practical application*. P.1–108.

Pebes, A., Uribe, C & Loyola, G. (2019) *Motivación y su relación con la satisfacción labora del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica 2016*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>

Peña, H., y Villón, G. (2015). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Piguaycho, A. (2021). Evaluación de la salud mental positiva en los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, durante la pandemia COVID-19, Tacna 2020 [Tesis, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4220>
- Portero, S., Cebrino, J., Herruzo, J., et al. (2019). Factors related to the probability of suffering mental health problems in emergency care professionals. *Latin American Magazine of Emfermagem*. Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6528638/pdf/0104-1169-rlae27-e3144.pdf>
- Ramírez, C., Nuñez, F. (2021). Relación de la salud mental positiva y el autocuidado de los estudiantes del X semestre de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2020 [Tesis, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10620>
- Reyes, M. (2018). Dependencia emocional y salud mental positiva en mujeres que acuden a la división de psicología forense de una institución del estado. Lima, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Norbert Wiener. Perú. Recuperado de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/TESIS%20Reyes%20Melisa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rossi, R., Socci, V., Pacitti, F., et al. (2020). Mental health outcomes among frontline and second-line health care workers during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) *Pandemic in Italy*. *JAMA Network Open*, 2020. [https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2766378/rossi\\_2020\\_Id\\_200064.pdf](https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/articlepdf/2766378/rossi_2020_Id_200064.pdf)
- Román, D. (2022). Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87337>

Sánchez, O. (2020). Programa de intervención psicológica “Killari” en la salud mental positiva de los practicantes pre profesionales de psicología en Trujillo [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48947>

Sánchez, N. (2018). Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21218>

Serna, J. (2016). Salud mental positiva en estudiantes de Psicología. (Tesis de pregrado). Universidad de Antioquia. Colombia. Recuperado de [200.24.17.74:8080/.../SernaJoaquin\\_2016\\_SaludMentalPositivaEstudiantesPsicologia.pdf](https://200.24.17.74:8080/.../SernaJoaquin_2016_SaludMentalPositivaEstudiantesPsicologia.pdf)

Soto, M. (2018). Estudio de la Motivación Laboral en el personal del Centro de Salud la Esperanza 2018. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue*, 11(2), 27-31. <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/60>

Teismann, T., Paashaus, L., Siegmann, P., Nyhuis, P., Wolter, M., & Willutzki, U. (2019). Suicide attempters, suicide ideators, and non-ideators: Differences in protective factors. *Crisis: The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, 40(4), 294. [DOI 10.1027/0227-5910/a000554](https://doi.org/10.1027/0227-5910/a000554)

Urbiola, I., Estévez, A., Iruarrizaga, I., y Jauregui, P. (2017). *Dependencia emocional en jóvenes: Relación con la sintomatología ansiosa y depresiva, autoestima y diferencias de género*. Elsevier, 23(1), 6-11. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.anyes.2016.11.003>

Valera, M., Vives, V. (2012). La motivación: Elemento indispensable en la formación de los médicos. UNAM. México, DF.2012. *Revista de la Facultad de Medicina*. Vol. 55, N° 1, pág. 1. <https://www.scielo.org.mx/pdf/facmed/v55n1/v55n1a9.pdf>

- Valdivia, L. (2020). Salud mental positiva en estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Continental [, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9404>
- Vaquero M. (2019). *Factors related to the probability of suffering mental health problems in emergency care professionals. Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2019; 27: e3144. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/xFZ3T69rWNRtkqwxjRCjqcL/?format=pdf&lang=es>
- Vara Horna, A. (2015). *7 pasos para elaborar una Tesis (Primera ed.)*. (C. Arestegui Baca, Ed.) Perú: Macro EIRL.
- Varghese, S., y Jayan, C. (2013). *Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place– part II. Guru Journal of 40. Behavioral and Social Science,* 1(2), 91–104. Obtenido de <http://gjbss.org/wpcontent/uploads/2013/03/GJBSS-paper-V1-l2-5-susan+-Jayan.pdf>
- Viguria, R. (2022). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas - Apurímac 2021 [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84764>
- Weldegebriel Z, Ejigu Y, Weldegebrie F, Woldie M. (2016). Motivación de los trabajadores de la salud y factores asociados en los hospitales públicos de West Amhara, Northwest Ethiopia. *Patient Prefer Adherence.* 15(10), 159-69 [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592000000100005](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005)
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients Alpha and theta for Likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods,* 6(1), 4. <https://digitalcommons.wayne.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1121&context=jmasm>

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Salud mental positiva	La definición conceptual de la salud mental positiva señala como un adecuado ambiente personal donde se promueve las cualidades y virtudes de las personas; y ello está determinado por los siguientes razonamientos tales como la autorrealización personal (Lluch, 1999)	Para el resultado del instrumento Escala de Salud Mental Positiva y de una clínica de Lima 2022, se empleará un instrumento validado.	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me agrado</li> <li>- Exploto rápido</li> <li>- La vida es aburrida</li> <li>- Futuro con pesimismo</li> <li>- Poco valor personal</li> <li>- No sirvo para nada</li> <li>- Insatisfacción personal</li> <li>- Insatisfacción física</li> </ul>	Ordinal:  Baja: 39-77  Media: 78-117  Alta: 118-156
			Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poca aceptación de actitudes de las otras personas</li> <li>- Poca escucha de los problemas de las otras personas</li> <li>- Digna de confianza</li> <li>- Pienso en las necesidades de otros</li> <li>- Soy solidario</li> </ul>	

			<p>Autocontrol</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los problemas me bloquean</li> <li>- Control emocional</li> <li>- Control de pensamientos negativos</li> <li>- Nivel de autocontrol ante situaciones conflictivas</li> <li>- Mantengo mi equilibrio personal ante situaciones desfavorables.</li> </ul>	
			<p>Autonomía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación por lo que piensan de mi</li> <li>- Tomo decisiones ante la opinión de otros</li> <li>- Preocupación a la critica</li> <li>- Es difícil tener opiniones personales</li> <li>- Inseguridad para tomas decisiones</li> </ul>	
			<p>Resolución de problema y auto actualización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomo decisiones personales</li> <li>- Saco los aspectos positivos de las cosas malas</li> <li>- Autorrealización</li> <li>- Adaptarme al cambio</li> <li>- Solicito información de un problema</li> <li>- Cambios de rutina me estimulan</li> <li>- Desarrollo y potencio mis buenas aptitudes</li> </ul>	



				<ul style="list-style-type: none"><li>- Soy capaz de decir NO</li><li>- Busco soluciones a los problemas</li></ul>	
			Habilidades de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es difícil dar apoyo emocional</li><li>- Dificultades para relacionarme con otros</li><li>- Soy empático</li><li>- Soy buen estudiante</li><li>- Soy sociable</li><li>- Me cuesta entender los sentimientos de los demás</li><li>- Dificultad para relacionarme con mis jefes</li></ul>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Motivación laboral	La definición conceptual de la motivación laboral; es en buscar el bienestar tras la correlación que existe entre las emociones que rigen en la conducta (Huilcapi et al., 2017).	Para el conocimiento de resultados en el compromiso y mejor desempeño del personal de la Clínica, con la aplicación del cuestionario de motivación laboral.	Logro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar mi desempeño laboral</li> <li>- Trabajar en situaciones desafiantes</li> <li>- Programar tareas complejas</li> <li>- Fijar y alcanzar metas</li> <li>- Satisfacción de terminar una tarea difícil</li> </ul>	Ordinal  Bajo: 0-25  Promedio: 25- 49  Alto: 50 - 75
Poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar en competencia</li> <li>- Trabajar en situaciones de estrés</li> <li>- Confronto a las personas</li> <li>- Influencio a la gente</li> <li>- Control en los acontecimientos que me rodean</li> </ul>				
Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación interpersonal con los compañeros de trabajo</li> <li>- Compañía de los colaboradores</li> <li>- Relaciones sociales con los compañeros de trabajo</li> <li>- Sentido de pertenencia a los grupos</li> <li>- Trabajar en grupo</li> </ul>				

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE SALUD MENTAL POSITIVA

### ESCALA DE SALUD MENTAL POSITIVA

Edad.....Género.....Estado Civil.....

Profesión.....

A continuación, te presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de tu vida. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que consideres conveniente. Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas:

	Siempre o casi siempre	Con bastante frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
1. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
2. Los problemas me bloquean fácilmente.				
3. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.				
4. Me gusto como soy				
5. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
6. Me siento a punto de explotar.				
7. Para mí, la vida es aburrida y monótona.				
8. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.				
9. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.				
10. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.				
11. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.				
12. Veo mi futuro con pesimismo.				
13. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.				
14. Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.				
15. Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.				
16. Intento sacar los aspectos positivos.				
17. Intento mejorar como persona.				
18. Me considero "Un/a buen/a estudiante"				

19. Me preocupa que la gente me critique.				
20. Creo que soy una persona sociable.				
21. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.				
22. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.				
23. Pienso que soy una persona digna de confianza.				
24. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.				
25. Pienso en las necesidades de los demás.				
26. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.				
27. Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.				
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información.				
29. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.				
30. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.				
31. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.				
32. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.				
33. Me resulta difícil tener opiniones personales.				
34. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o				
35. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.				
36. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.				
37. Me gusta ayudar a los demás.				
38. Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o.				
39. Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.				

## Fichas técnicas de los instrumentos

*Ficha técnica del instrumento para medir la primera variable: Salud mental positiva*

---

### Datos Generales

---

Nombre del instrumento: Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch

Autor: Mg. Teresa Lluch Canut; el instrumento plantea desde la perspectiva holística de la salud y considera la existencia de una interrelación entre salud física y mental empleando diversos factores y elaborando una escala para medir diferentes componentes (Lluch, 1999)

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2948/TESIS%20Reyes%20Melisa.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Validez del autor: La validez del instrumento: Se realizaron en tres estudios. El primer estudio planteo 16 indicadores de un total de 176 ítems en el cual se desarrolló un análisis de confiabilidad donde se eliminó 28 ítems. En el segundo estudio se planteó 142 ítems, luego de someter el modelo a la validez de contenido y convergente se aceptaron 37 ítems del primer cuestionario y se crearon 23 ítems nuevos quedando establecido en 60 ítems; no obstante, los resultados del análisis de validez factorial sugirió la eliminación de 18 ítems quedando un total de 42 ítems. El último estudio cuya finalidad era determinar el cuestionario definitivo, la autora, empleó la validez de contenido, criterio y constructo. Los evaluadores de contenido sugirieron como longitud del instrumento 39 ítems y eliminar los ítems poco coherentes con los indicadores. Los resultados de validez de criterio, mostraron coherencia con el Cuestionario de Salud General. Finalmente, la validez de constructo, explicó el 46.8% de la varianza, reproduciendo el modelo teórico de manera satisfactoria.

Confiabilidad del autor: En los tres estudios que realizó la autora original del instrumento se apoyó en la determinación del coeficiente del alfa de Cronbach, considerando como aceptable a valoraciones por encima de 0.70. En el primer estudio todos los indicadores presentan un índice de fiabilidad, superior al criterio establecido oscilantes entre 0.71 y 0.91. Para el segundo estudio todos los indicadores, excepto el de "Percepción de la realidad", presentaron un coeficiente alfa aceptable. Resultados semejantes encontró cuando evaluó la confiabilidad mediante el test retest, ya que observó una correlación de 0.68 en el indicador "Percepción de la realidad". Para el tercer estudio todos los indicadores, menos el de "Actitud prosocial", obtienen un coeficiente alfa superior a 0.70. Por otro lado, evaluó la confiabilidad mediante el método test retest, donde los resultados para la escala general son aceptables (0.85).

---

---

Objetivo: Recoger información sobre la variable "Salud Mental Positiva".

Administrado a: Trabajadores de salud entre asistenciales, profesionales y técnicos que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022.

Tiempo: 20 minutos.

---

---

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación laboral en el Personal de una clínica de Lima, los resultados obtenidos serán reservados; por ello se pide la máxima sinceridad respondiendo las siguientes interrogantes:

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

## Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la segunda variable: Motivación laboral

---

### Datos Generales

---

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Motivación laboral

Autor: Streets R. y Braunstein D. Estudio del instrumento plantea la aplicación en el área laboral, dirigido a colaboradores, cuenta con 15 ítems, con las dimensiones de necesidad de logro, poder y afiliación (Streets y Braunstein, 1976).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas\\_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Validez del autor: Para la validez del instrumento se realizó un análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ( $p < 0,05$ ), con un nivel de predicción de 61,20%; donde se pudo demostrar la validez de la prueba. Así mismo realizó la prueba de confiabilidad del instrumento de motivación, con el fin de dirigir este instrumento a una población especial (Cárdenas, 2018).

Confiabilidad del autor: El instrumento para medir la motivación fue de alta confiabilidad a través de la prueba piloto, realizada a 10 profesionales de enfermería, obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.76 o cual admite que existe una alta confiabilidad, estando este instrumento apto para su uso (Cárdenas, 2018)

Adaptado por: Mg. Nelly Obdulia Cárdenas Peña

Lugar: Universidad Cesar Vallejo.

Fecha de aplicación: Lima, 2017

Objetivo: Recoger información sobre la variable "Motivación laboral".

Administrado a: Trabajadores de salud entre asistenciales, profesionales y técnicos que laboran en una clínica privada del distrito de Lima, Perú durante el año 2022.

Tiempo: 15 minutos.

---

---



## **ANEXO 4: FORMATOS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Carmen Rosa Quiroga Prado

### Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula ....., requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **SALUD MENTAL POSITIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**CLAUDIA ELENA CABALLERO PALOMINO**

D.N.I 72748903

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Es el adecuado ambiente personal donde se promueve las cualidades y virtudes de las personas; y ello está determinado por los siguientes razonamientos tales como la autorrealización personal, control de las emociones, actitud de solidaridad, resolver los problemas y habilidades sociales.

Lluch, Teresa (1999) "Construcción de una escala para medir la salud mental positiva" Tesis doctoral. Edición. España.

### **DIMENSIÓN 1: Satisfacción personal**

Refiere a la forma en cómo se observa las situaciones ante la practica e interacción de los procesos de contextos (Jahoda 1958).

### **DIMENSION 2: Actitud prosocial**

Es el proceso emocional durante el desarrolla favorable y solución de problemas de forma correcta para las secuencias de la vida saludable (Jahoda 1958).

### **DIMENSION 3: Autocontrol**

Es la manera directa e indirecta de afrontar los problemas y encontrar soluciones satisfactorias (Jahoda 1958).

### **DIMENSIÓN 4: Autonomía**

La capacidad de relacionarse entre los miembros de un grupo significativo, así como la familia que es un grupo primario que interactúan para conseguir fines comunes, desarrollo y expresión individual (Jahoda 1958).

### **DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas y autoactualización**

La observación de situaciones estresantes y la destreza de adaptarse al cambio de forma gratificante (Amar; Palacios, 2008).

### **DIMENSIÓN 6: Habilidades de relación interpersonal**

Implican en la competencia de interaccionar con los demás, manteniendo relaciones interpersonales gratas y afectuosas (Jahoda 1958).

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SALUD MENTAL**

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	Instrumento
SATISFACCIÓN PERSONAL	Me agrado	1	Me gusto como soy	Cuestionario con escala Índices Siempre o casi siempre Con bastante frecuencia Algunas veces Nunca o casi nunca
	Exploto rápido	2	Me siento a punto de explotar.	
	La vida es aburrida	3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	
	Futuro con pesimismo	4	Veo mi futuro con pesimismo.	
	Poco valor personal	5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	
	No sirvo para nada	6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	
	Insatisfacción personal	7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	
	Insatisfacción física	8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	
ACTITUD PROSOCIAL	Poca aceptación de actitudes de las otras personas	9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	
	Poca escucha de los problemas de las otras personas	10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	
	Digna de confianza	11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	
	Pienso en las necesidades de otros	12	Pienso en las necesidades de los demás.	
	Soy solidario	13	Me gusta ayudar a los demás.	
AUTOCONTROL	Los problemas me bloquean	14	Los problemas me bloquean fácilmente	
	Control emocional	15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	
	Control de pensamientos negativos	16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	
	Nivel de autocontrol ante situaciones conflictivas	17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	

	Mantengo mi equilibrio personal ante situaciones desfavorables.	18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.
AUTONOMIA	Preocupación por lo que piensan de mi	19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.
	Tomo decisiones ante la opinión de otros	20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.
	Preocupación a la critica	21	Me preocupa que la gente me critique.
	Es difícil tener opiniones personales	22	Me resulta difícil tener opiniones personales
	Inseguridad para tomar decisiones	23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o
RESOLUCIÓN DE PROBLEMA Y AUTO ACTUALIZACIÓN	Tomo decisiones personales	24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.
	Saco los aspectos positivos de las cosas malas	25	Intento sacar los aspectos positivos.
	Autorrealización	26	Intento mejorar como persona.
	Adaptarme al cambio	27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.
	Solicito información de un problema	28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información
	Cambios de rutina me estimulan	29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.
	Desarrollo y potencio mis buenas aptitudes	30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.
	Soy capaz de decir NO	31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.
	Busco soluciones a los problemas	32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.
HABILIDADES	Es difícil dar apoyo emocional	33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional

Dificultades para relacionarme con otros	34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.
Soy empático	35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.
Soy buen estudiante	36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"
Soy sociable	37	Creo que soy una persona sociable.
Me cuesta entender los sentimientos de los demás	38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.
Dificultad para relacionarme con mis jefes	39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gusto como soy	X		X		X		
2	Me siento a punto de explotar.	X		X		X		
3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
4	Veó mi futuro con pesimismo.	X		X		X		
5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	X		X		X		
6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	X		X		X		
7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	X		X		X		
8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ACTITUD PROSOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	X		X		X		
10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	X		X		X		
11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	X		X		X		
12	Pienso en las necesidades de los demás.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a los demás.	X		X		x		
	<b>DIMENSION 3: AUTOCONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	X		X		X		



16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	X		X		X		
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: AUTONOMIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	X		X		X		
20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	X		X		X		
21	Me preocupa que la gente me critique.	X		X		X		
22	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	x		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	X		X		x		
25	Intento sacar los aspectos positivos.	X		x		X		
26	Intento mejorar como persona.	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	X		X		X		
28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	X		X		X		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	X		X		X		
32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	X		X		X		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	X		X		X		
36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"	X		X		X		
37	Creo que soy una persona sociable.	X		X		X		
38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	X		X		X		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	x		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Quiroga Prado Carmen Rosa**

**DNI: 08691550**

**Especialidad del validador: Mg. Psicología educativa.**

**ORCID:0000-0002-6248-9134**

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

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**Lima, 06 de junio del 2022**

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Hace referencia al movimiento, estar listo para actuar o tomar decisiones; Existe un hecho reconocido que la motivación se correlaciona positivamente con el rendimiento laboral generando adecuadas tomas de decisiones (Valera Ruiz; Vives Valera, 2012).

Valera y Vives (2012) "La motivación: Elemento indispensable en la formación de los médicos" Revista de la Facultad de Medicina. Edición. México.

### **DIMENSIÓN 1: LOGRO**

Es la forma en que el ser humano se involucra hacia un proyecto que este dentro de las posibilidades de poder adquirir y desarrollar (Padovan, 2020).

### **DIMENSION 2: PODER**

Busca influir ante los demás miembros y guía hacia un objetivo común; desarrollando el dominio hacia las otras personas (Padovan, 2020).

### **DIMENSION 3: AFILIACIÓN**

Es la relación con los demás colaboradores de la organización, teniendo como resultado el sentirse querido y valorado generando contextos equitativos y solidarios (Padovan, 2020).

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS	Instrumento
LOGRO	Mejorar mi desempeño laboral	1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	Cuestionario con escala Índices Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Trabajar en situaciones desafiantes	2	Me gusta trabajar en competición y ganar	
	Programar tareas complejas	3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	
	Fijar y alcanzar metas	4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	
	Satisfacción de terminar una tarea difícil	5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	
PODER	Trabajar en competencia	6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	
	Trabajar en situaciones de estrés	7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	
	Confronto a las personas	8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	
	Influencio a la gente	9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	
	Control en los acontecimientos que me rodean	10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	
AFILIACIÓN	Relación interpersonal con los compañeros de trabajo	11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	
	Compañía de los colaboradores	12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	
	Relaciones sociales con los compañeros de trabajo	13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	

	Sentido de pertenencia a los grupos	14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	
	Trabajar en grupo	15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	x		X		X		
	<b>DIMENSION 3: AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		

15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Quiroga Prado Carmen Rosa**

**DNI: 08691550**

**Especialidad del validador: Mg. Psicología educativa.**

**ORCID:0000-0002-6248-9134**

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

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**Lima, 06 de junio del 2022**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Celso Manuel Huamán Corre

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula ....., requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **SALUD MENTAL POSITIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**CLAUDIA ELENA CABALLERO PALOMINO**

D.N.I 72748903

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN PERSONAL</b>							
1	Me gusto como soy	X		X		X		
2	Me siento a punto de explotar.	X		X		X		
3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
4	Veó mi futuro con pesimismo.	X		X		X		
5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	X		X		X		
6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	X		X		X		
7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	X		X		X		
8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ACTITUD PROSOCIAL</b>							
9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	X		X		X		
10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	X		X		X		
11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	X		X		X		
12	Pienso en las necesidades de los demás.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a los demás.	X		X		x		
	<b>DIMENSION 3: AUTOCONTROL</b>							
14	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		

15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	X		X		X		
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	X		X		X		
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: AUTONOMIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	X		X		X		
20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	X		X		X		
21	Me preocupa que la gente me critique.	X		X		X		
22	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	x		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	X		X		x		
25	Intento sacar los aspectos positivos.	X		x		X		
26	Intento mejorar como persona.	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	X		X		X		
28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	X		X		X		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	X		X		X		

32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	X		X		X		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	X		X		X		
36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"	X		X		X		
37	Creo que soy una persona sociable.	X		X		X		
38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	X		X		X		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	x		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Celso Manuel Huamán Corre      **DNI:** 06922375

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión de los servicios de la salud.      **ORCID:** 0000-0001-9971-9178

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto validador**

**Lima, 02 de junio del 2022**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: PODER</b>							
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	x		X		X		
	<b>DIMENSION 3: AFILIACIÓN</b>							
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		

14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Celso Manuel Huamán Corre      **DNI:** 06922375

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión de los servicios de la salud.      **ORCID:** 0000-0001-9971-9178

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto validador**

**Especialidad**

**Lima, 02 de junio del 2022**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Huamán Morán César Julinho

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula ....., requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **SALUD MENTAL POSITIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**CLAUDIA ELENA CABALLERO PALOMINO**

D.N.I 72748903

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN PERSONAL</b>							
1	Me gusto como soy	X		X		X		
2	Me siento a punto de explotar.	X		X		X		
3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
4	Veó mi futuro con pesimismo.	X		X		X		
5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	X		X		X		
6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	X		X		X		
7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	X		X		X		
8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ACTITUD PROSOCIAL</b>							
9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	X		X		X		
10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	X		X		X		
11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	X		X		X		
12	Pienso en las necesidades de los demás.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a los demás.	X		X		x		
	<b>DIMENSION 3: AUTOCONTROL</b>							
14	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		



15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	X		X		X		
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	X		X		X		
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: AUTONOMIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	X		X		X		
20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	X		X		X		
21	Me preocupa que la gente me critique.	X		X		X		
22	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	x		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	X		X		x		
25	Intento sacar los aspectos positivos.	X		x		X		
26	Intento mejorar como persona.	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	X		X		X		
28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	X		X		X		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	X		X		X		

32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	X		X		X		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	X		X		X		
36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"	X		X		X		
37	Creo que soy una persona sociable.	X		X		X		
38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	X		X		X		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Huamán Morán César Julinho    DNI: 73249623**

**Especialidad del validador: Médico Cirujano- Medico Auditor – Mg. En Gestión de los Servicios de la S:**

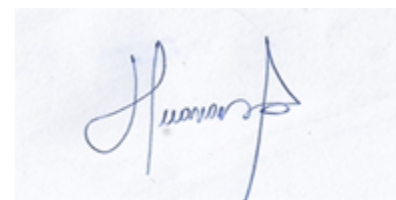
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 03 de junio del 20**



-----  
**Firma del Experto validador**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no formar parte del trabajo	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	x		X		X		
	<b>DIMENSION 3: AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		

14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Huamán Morán César Julinho**      DNI: 73249623

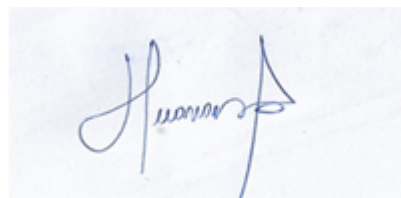
Especialidad del validador: **Médico Cirujano- Medico Auditor – Mg. En Gestión de los Servicios de la Salud ORCID: 000-0002-8029-3805**

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto validador**

**Especialidad**

**Lima, 03 de junio del 2022**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Richard Jorge Méndez Cebrián.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula ....., requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **SALUD MENTAL POSITIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**CLAUDIA ELENA CABALLERO PALOMINO**

D.N.I 72748903

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gusto como soy	X		X		X		
2	Me siento a punto de explotar.	X		X		X		
3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
4	Veó mi futuro con pesimismo.	X		X		X		
5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	X		X		X		
6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	X		X		X		
7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	X		X		X		
8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ACTITUD PROSOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	X		X		X		
10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	X		X		X		
11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	X		X		X		
12	Pienso en las necesidades de los demás.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a los demás.	X		X		x		
	<b>DIMENSION 3: AUTOCONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

14	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	X		X		X		
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	X		X		X		
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: AUTONOMIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	X		X		X		
20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	X		X		X		
21	Me preocupa que la gente me critique.	X		X		X		
22	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	x		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	X		X		x		
25	Intento sacar los aspectos positivos.	X		x		X		
26	Intento mejorar como persona.	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	X		X		X		
28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	X		X		X		

31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	X		X		X		
32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	X		X		X		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	X		X		X		
36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"	X		X		X		
37	Creo que soy una persona sociable.	X		X		X		
38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	X		X		X		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Méndez Cebrián Richard Jorge.      **DNI:** 45568379

**Especialidad del validador:** Mg. Gestión de los servicios de la Salud.      **ORCID:** ----

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

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

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

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

Firma del Experto validador

Especialidad

Lima, 29 de mayo del 2022



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: PODER</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	x		X		X		
	<b>DIMENSION 3: AFILIACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		

14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Méndez Cebrián Richard Jorge.      DNI: 45568379

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los servicios de la Salud.      ORCID: ----

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

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

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

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

-----

Lima, 29 de mayo del 2022

Firma del Experto validador

Especialidad

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Fiorella Akemi Caballero Sotomayor

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula ....., requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **SALUD MENTAL POSITIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**CLAUDIA ELENA CABALLERO PALOMINO**

D.N.I 72748903

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALUD MENTAL POSITIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me gusto como soy	X		X		X		
2	Me siento a punto de explotar.	X		X		X		
3	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
4	Veó mi futuro con pesimismo.	X		X		X		
5	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	X		X		X		
6	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	X		X		X		
7	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	X		X		X		
8	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ACTITUD PROSOCIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	X		X		X		
10	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	X		X		X		
11	Pienso que soy una persona digna de confianza.	X		X		X		
12	Pienso en las necesidades de los demás.	X		X		X		
13	Me gusta ayudar a los demás.	X		X		x		
	<b>DIMENSION 3: AUTOCONTROL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	X		X		X		

16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
17	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	X		X		X		
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: AUTONOMIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	X		X		X		
20	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	X		X		X		
21	Me preocupa que la gente me critique.	X		X		X		
22	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
23	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	x		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	X		X		x		
25	Intento sacar los aspectos positivos.	X		x		X		
26	Intento mejorar como persona.	X		X		X		
27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	X		X		X		
28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	X		X		X		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	X		X		X		
32	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
33	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
34	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	X		X		X		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	X		X		X		
36	Me considero "Un/a buen/a estudiante"	X		X		X		
37	Creo que soy una persona sociable.	X		X		X		
38	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	X		X		X		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	x		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Caballero Sotomayor Fiorella Akemi.      **DNI:** 46666067

**Especialidad del validador:** Mg. Dirección en procesos y logísticas.      **ORCID:** ----

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

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

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

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



Lima, 31 de mayo del 2

-----  
**Firma del Experto validador**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: LOGRO</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	X		X		X		
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	X		X		X		
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: PODER</b>							
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	X		X		X		
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	X		X		X		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	X		X		X		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	X		X		X		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	x		X		X		
	<b>DIMENSION 3: AFILIACIÓN</b>							
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		

15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

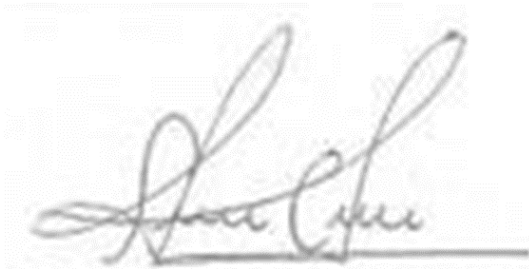
✓ **Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Caballero Sotomayor Fiorella Akemi.      **DNI:** 46666067

**Especialidad del validador:** Mg. Dirección en procesos y logísticas.      **ORCID:** ----

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Lima, 31 de mayo del 2022**

-----

**Firma del Experto validador**

**Especialidad**



## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE SALUD MENTAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.798	39

#### Interpretación:

(Zumbo, Gadermann, & Zeisser, 2007) plantean que un alfa de Cronbach que oscile entre 0.7 hasta 0.99, es indicador de que el instrumento es confiable.

SM1	SM2	SM3	SM4	SM5	SM6	SM7	SM8	SM9	SM10	SM11	SM12	SM13	SM14	SM15	SM16	SM17	SM18	SM19	
3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	
3	4	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	4	
4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	2	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	
3	3	2	1	1	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	2	3	
4	3	4	1	1	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	1	1	1	3	
4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	
4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	
3	3	4	1	3	3	4	3	4	2	3	4	1	4	3	3	2	3	2	
3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	
3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	
2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	1	1	1	1	1	
SM20	SM21	SM22	SM23	SM24	SM25	SM26	SM27	SM28	SM29	SM30	SM31	SM32	SM33	SM34	SM35	SM36	SM37	SM38	SM39
2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	1	2	4	3	3	3	3
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	4	4	1	2	4	3	1	1	3	4
1	1	1	3	4	3	2	1	1	3	3	4	1	3	3	2	1	3	4	4
1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3
2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3
2	2	2	1	3	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4
1	2	2	1	4	2	2	1	1	2	4	4	1	4	3	1	1	1	3	3
1	1	3	1	4	3	3	1	3	1	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1
1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	1	4	1	4	3	4	1	1	4	4
2	2	2	1	3	2	3	3	4	1	3	4	2	4	2	3	1	4	4	4
1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4
2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	3	4	2	4	3	2	2	2	4	4
3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3
1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1
4	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	4	2	4	3	1	2	2	4	4
3	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	4	1	4	3	2	1	2	3	3
1	3	3	1	4	2	3	2	1	2	3	4	1	3	3	1	1	2	4	4
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	4

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.820	15

### Interpretación:

(Zumbo, Gadermann, & Zeisser, 2007) plantean que un alfa de Cronbach mayor a 0.7, es indicador de que el instrumento es confiable.

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M14	M15
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
5	2	2	1	1	3	3	1	4	5	1	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5
5	4	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3
5	1	4	4	1	3	3	3	5	4	1	1	2	5
5	1	4	4	1	3	3	3	5	4	1	1	2	5
5	4	4	5	3	4	3	2	5	5	2	4	3	5
5	4	3	3	3	4	3	2	5	5	2	4	3	5
4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	1
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4
4	1	5	3	1	4	5	3	5	4	2	3	5	4
3	5	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
4	5	2	3	2	4	2	3	3	5	4	2	3	4

## CÁLCULO DE PUNTAJE DE SALUD MENTAL POSITIVA

<b>NIVEL</b>	<b>ALTA (3)</b>	<b>MEDIA (2)</b>	<b>BAJA (1)</b>
<b>Salud Mental Positiva General</b>	<b>118-156</b>	<b>78-117</b>	<b>Menor o igual a 77</b>
<b>Satisfacción personal</b>	25-32	15-24	Menor o igual a 14
<b>Actitud prosocial</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Autocontrol</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Autonomía</b>	15-20	10-14	Menor o igual a 9
<b>Resolución de problemas y auto actualización</b>	27-36	17-26	Menor o igual a 16
<b>Habilidades de relación interpersonal</b>	22-28	15-21	Menor o igual a 14

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

DIM	INDICADORES	N°	ÍTEMS
SATISFACCIÓN PERSONAL	Me agrado	4	Me gusto como soy
	Exploto rápido	6	Me siento a punto de explotar.
	La vida es aburrida	7	Para mí, la vida es aburrida y monótona
	Futuro con pesimismo	12	Veo mi futuro con pesimismo.
	Poco valor personal	14	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.
	No sirvo para nada	31	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.
	Insatisfacción personal	38	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o
	Insatisfacción física	39	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.
ACTITUD PROSOCIAL	Poca aceptación de actitudes de las otras personas	1	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.
	Poca escucha de los problemas de las otras personas	3	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.
	Digna de confianza	23	Pienso que soy una persona digna de confianza.
	Pienso en las necesidades de otros	25	Pienso en las necesidades de los demás.
	Soy solidario	37	Me gusta ayudar a los demás.
AUTOCONTROL	Los problemas me bloquean	2	Los problemas me bloquean fácilmente
	Control emocional	5	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.
	Control de pensamientos negativos	21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos
	Nivel de autocontrol ante situaciones conflictivas	22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.
	Mantengo mi equilibrio personal ante situaciones desfavorables.	26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.

<b>AUTONOMIA</b>	Preocupación por lo que piensan de mi	10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.
	Tomo decisiones ante la opinión de otros	13	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.
	Preocupación a la critica	19	Me preocupa que la gente me critique.
	Es difícil tener opiniones personales	33	Me resulta difícil tener opiniones personales
	Inseguridad para tomas decisiones	34	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMA Y AUTO ACTUALIZACIÓN</b>	Tomo decisiones personales	15	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.
	Saco los aspectos positivos de las cosas malas	16	Intento sacar los aspectos positivos.
	Autorrealización	17	Intento mejorar como persona.
	Adaptarme al cambio	27	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.
	Solicito información de un problema	28	Delante de un problema soy capaz de solicitar información
	Cambios de rutina me estimulan	29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.
	Desarrollo y potencio mis buenas aptitudes	32	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.
	Soy capaz de decir NO	35	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.
	Busco soluciones a los problemas	36	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.
<b>HABILIDADES DE RELACIÓN INTERPERSONAL</b>	Es difícil dar apoyo emocional	8	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional
	Dificultades para relacionarme con otros	9	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.
	Soy empático	11	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.
	Soy buen estudiante	18	Me considero "Un/a buen/a estudiante"

	Soy sociable	20	Creo que soy una persona sociable.
	Me cuesta entender los sentimientos de los demás	24	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.
	Dificultad para relacionarme con mis jefes	30	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.

Fuente: Reyes (2018)

## CÁLCULO DE PUNTAJE DE MOTIVACIÓN LABORAL

Puntaje de Variable Motivación Laboral:

NIVEL	ALTA (3)	MEDIA (2)	BAJA (1)
<b>Motivación Laboral General (1-15)</b>	50-75	25-49	< 25
<b>D1: Necesidad de logro (1-5)</b>	18-25	10-17	< 10
<b>D2: Necesidad de poder (6-10)</b>	18-25	10-17	< 10
<b>D3: Necesidad de afiliación (11-15)</b>	18-25	10-17	< 10

DI M	INDICADORES	N°	ÍTEMS	Instrumento
LOGRO	Mejorar mi desempeño laboral	1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	Cuestionario con escala Índices Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Trabajar en situaciones desafiantes	2	Me gusta trabajar en competición y ganar	
	Programar tareas complejas	3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no formar parte del trabajo	
	Fijar y alcanzar metas	4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	
	Satisfacción de terminar una tarea difícil	5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	
PODER	Trabajar en competencia	6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	
	Trabajar en situaciones de estrés	7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	
	Confronto a las personas	8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	
	Influencio a la gente	9	Tiende a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	
	Control en los acontecimientos que me rodean	10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	
AFILIACIÓN	Relación interpersonal con los compañeros de trabajo	11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	
	Compañía de los colaboradores	12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	
	Relaciones sociales con los compañeros de trabajo	13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	
	Sentido de pertenencia a los grupos	14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	
	Trabajar en grupo	15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	

Fuente: Cárdenas (2018).

## LIBRO DE CÓDIGOS

### DATOS GENERALES

EDAD:.....

GÉNERO:

- A. MASCULINO 1
- B. FEMENINO 2

ESTADO CIVIL

- A. SOLTERO 1
- B. CASADO 2
- C. DIVORCIADO 3

PROFESIÓN

- A. MÉDICO 1
- B. PSICÓLOGO 2
- C. ENFERMERÍA 3
- D. NUTRICIÓN 4
- E. TECNÓLOGO MÉDICO 5
- F. OBSTETRICIA 6
- G. TÉCNICO DE ENFERMERÍA 7
- H. ADMINISTRATIVO 8
- I. MANTENIMIENTO 9
- J. SEGURIDAD 10



## LIBRO DE CÓDIGOS

### SALUD MENTAL POSITIVA

	Siempre o casi siempre	Con bastante frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
40. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.	1	2	3	4
41. Los problemas me bloquean fácilmente.	1	2	3	4
42. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.	1	2	3	4
43. Me gusto como soy	4	3	2	1
44. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	4	3	2	1
45. Me siento a punto de explotar.	1	2	3	4
46. Para mí, la vida es aburrida y monótona.	1	2	3	4
47. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.	1	2	3	4
48. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.	1	2	3	4
49. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.	1	2	3	4
50. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.	4	3	2	1
51. Veo mi futuro con pesimismo.	1	2	3	4
52. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.	1	2	3	4
53. Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.	1	2	3	4
54. Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o.	4	3	2	1
55. Intento sacar los aspectos positivos.	4	3	2	1
56. Intento mejorar como persona.	4	3	2	1
57. Me considero "Un/a buen/a estudiante"	4	3	2	1
58. Me preocupa que la gente me critique.	1	2	3	4
59. Creo que soy una persona sociable.	4	3	2	1
60. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.	4	3	2	1
61. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.	4	3	2	1
62. Pienso que soy una persona digna de confianza.	4	3	2	1
63. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.	1	2	3	4

64. Pienso en las necesidades de los demás.	4	3	2	1
65. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.	4	3	2	1
66. Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.	4	3	2	1
67. Delante de un problema soy capaz de solicitar información.	4	3	2	1
68. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual, me estimulan.	4	3	2	1
69. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.	1	2	3	4
70. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.	1	2	3	4
71. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.	4	3	2	1
72. Me resulta difícil tener opiniones personales.	1	2	3	4
73. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento insegura/o	1	2	3	4
74. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.	4	3	2	1
75. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.	4	3	2	1
76. Me gusta ayudar a los demás.	4	3	2	1
77. Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o.	1	2	3	4
78. Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.	1	2	3	4

## MOTIVACIÓN LABORAL

NIVEL	ALTA	MEDIA	BAJA
<b>Motivación Laboral General</b>	50-75	25-49	< 25
<b>Necesidad de logro</b>	18-25	10-17	< 10
<b>Necesidad de poder</b>	18-25	10-17	< 10
<b>Necesidad de afiliación</b>	18-25	10-17	< 10

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
2	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no formar parte del trabajo	1	2	3	4	5
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	1	2	3	4	5
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas	1	2	3	4	5
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	1	2	3	4	5
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	1	2	3	4	5
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	1	2	3	4	5

## ANEXO 6

### CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
EDAD	92	20	55	29.93	7.777
N válido (por lista)	92				

#### Estadísticos

N	Válido	92
	Perdidos	0
Percentiles	33.33333333	25.00
	66.66666667	32.00

**GRUPO 1 20 – 25**

**GRUPO 2 26 – 32**

**GRUPO 3 33 – 55**

#### Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MASCULINO	35	38.0	38.0	38.0
	FEMENINO	57	62.0	62.0	100.0
Total		92	100.0	100.0	

#### Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO	45	48.9	48.9	48.9
	CASADO	47	51.1	51.1	100.0
Total		92	100.0	100.0	

		Profesión		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	MEDICO CIRUJANO	14	15.2	15.2	15.2
	PSICOLOGOS	4	4.3	4.3	19.6
	ENFERMERIA	20	21.7	21.7	41.3
	NUTRICION	2	2.2	2.2	43.5
	TECNOLOGOS MEDICOS	6	6.5	6.5	50.0
	OBSTETRICIA	2	2.2	2.2	52.2
	TECNICOS DE ENFEMERIA	20	21.7	21.7	73.9
	ADMINISTRATIVO	18	19.6	19.6	93.5
	MANTENIMIENTO	4	4.3	4.3	97.8
	SEGURIDAD	2	2.2	2.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### VARIABLES GENERALES:

#### Salud Mental Positiva General

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	91	98.9	98.9	98.9
	Baja	1	1.1	1.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

#### Motivación Laboral General

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	54	58.7	58.7	58.7
	Media	38	41.3	41.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## FOTOS DE LA BASE DE DATOS SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Númerico	8	0	EDAD	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	GENERO	Númerico	8	0	GENERO	{1, MASCUL...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	ESTADO_C...	Númerico	8	0	ESTADO CIVIL	{1, SOLTER...	Ninguna	9	Derecha	Nominal	Entrada
4	PROFESION	Númerico	8	0	PROFESION	{1, MEDICO...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	SM1	Númerico	8	0	A mí, me result...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	SM2	Númerico	8	0	Los problemas...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	SM3	Númerico	8	0	A mí, me result...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	SM4	Númerico	8	0	Me gusto como...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	SM5	Númerico	8	0	Soy capaz de c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SM6	Númerico	8	0	Me siento a pu...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	SM7	Númerico	8	0	Para mí, la vida...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SM8	Númerico	8	0	A mí, me result...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SM9	Númerico	8	0	Tengo dificulta...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SM10	Númerico	8	0	Me preocupa ...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SM11	Númerico	8	0	Creo que teng...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	SM12	Númerico	8	0	Veo mi futuro c...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	SM13	Númerico	8	0	Las opiniones ...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	SM14	Númerico	8	0	Me considero u...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SM15	Númerico	8	0	Soy capaz de t...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	SM16	Númerico	8	0	Intento sacar lo...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	SM17	Númerico	8	0	Intento mejorar...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SM18	Númerico	8	0	Me considero *...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	SM19	Númerico	8	0	Me preocupa q...	{1, SIEMPR...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SM20	Númerico	8	0	Creo que soy u...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	SM21	Númerico	8	0	Soy capaz de c...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	SM22	Númerico	8	0	Soy capaz de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	SM23	Númerico	8	0	Pienso que so...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
54	M11	Númerico	8	0	Me gusta influ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	M12	Númerico	8	0	Me gusta perte...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	M13	Númerico	8	0	Disfruto con la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	M14	Númerico	8	0	Frecuentement...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	M15	Númerico	8	0	Prefiero trabaja...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	SNM_G	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
60	sum_D1_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
61	sum_D2_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
62	sum_D3_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
63	sum_D4_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
64	sum_D5_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
65	sum_D6_SM	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
66	sum_D1_M	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
67	sum_D2_M	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
68	sum_D3_M	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
69	Salud_M	Númerico	8	0	Salud Mental P...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
70	Motivacion_G	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
71	Mot_G	Númerico	8	0	Motivación Lab...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
72	SMD1_CAT	Númerico	8	0	Satisfacción P...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
73	SMD2_CAT	Númerico	8	0	Actitud Prosocial	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
74	SMD3_CAT	Númerico	8	0	Autocontrol	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
75	SMD4_CAT	Númerico	8	0	Autonomia	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
76	SMD5_CAT	Númerico	8	0	Resolución de ...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
77	SMD6_CAT	Númerico	8	0	Habilidades de ...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
78	MLD1_CAT	Númerico	8	0	Necesidad de l...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
79	MLD2_CAT	Númerico	8	0	Necesidad de ...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
80	MLD3_CAT	Númerico	8	0	Necesidad de ...	{1, ALTA}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	EDAD	GENERO	ESTADO_CIVIL	PROFESION	SM1	SM2	SM3	SM4	SM5	SM6	SM7	SM8	SM9	SM10	SM11	SM12	SM13	SM14	SM15	SM
1	22	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
2	28	2	2	7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2
3	39	1	1	3	4	4	4	1	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	1	
4	22	2	2	5	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	
5	20	2	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	
6	29	1	1	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
7	32	2	2	3	4	4	4	1	1	4	2	1	4	4	4	4	3	3	1	
8	34	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	4	3	2	1	3	4	2	3	
9	31	2	1	8	1	2	3	2	1	3	4	3	1	2	3	1	2	3	2	
10	24	2	2	6	4	4	4	1	1	4	2	1	4	4	4	4	3	3	1	
11	37	2	1	8	4	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	1	1	
12	37	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	1	
13	28	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	
14	25	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	
15	47	2	1	7	2	3	2	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	4	
16	24	2	1	8	3	2	1	1	2	3	4	3	4	2	2	1	2	3	2	
17	38	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	4	4	3	2	
18	22	2	2	7	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	1	
19	24	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	1	2	3	2	1	2	3	1	
20	23	1	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	
21	29	2	1	5	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	
22	21	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	4	4	3	
23	27	1	1	7	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
24	27	1	2	8	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	
25	25	2	1	3	3	3	4	1	1	2	4	4	3	4	2	4	4	4	1	

	EDAD	GENERO	ESTADO_CIVIL	PROFESION	SM1	SM2	SM3	SM4	SM5	SM6	SM7	SM8	SM9	SM10	SM11	SM12	SM13	SM14	SM15	SM
43	25	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	
44	55	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
45	38	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	
46	45	2	1	8	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	
47	28	2	2	1	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	3	4	4	1	
48	41	2	1	7	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	
49	41	1	1	8	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
50	35	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	
51	32	2	2	5	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
52	21	1	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	
53	37	2	1	8	2	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	
54	35	2	1	1	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	
55	20	2	2	7	3	3	4	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	
56	30	1	1	9	3	3	4	1	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	1	
57	29	1	2	3	2	2	4	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	
58	27	2	1	9	3	3	4	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	
59	32	1	2	1	3	3	4	1	1	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	
60	37	2	1	7	3	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	
61	30	2	2	7	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	
62	21	1	1	8	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	1	
63	20	2	2	3	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	1	
64	22	2	1	9	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	
65	30	1	2	10	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	1	
66	26	2	1	7	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	
67	29	2	2	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	

	SM27	SM28	SM29	SM30	SM31	SM32	SM33	SM34	SM35	SM36	SM37	SM38	SM39	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
43	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3
44	2	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3
45	2	2	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3
46	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3
47	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
48	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
49	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	5	3	1	2	2	4	3
50	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	3	1	2	2	4	3
51	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	1	4	3	4	3	1	3	1	5	3
52	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1	4	3	5	3
53	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
54	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
55	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
56	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
57	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5
58	1	1	2	4	4	1	2	4	2	1	1	3	3	5	4	3	4	4	5	5
59	1	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	5	4	3	4	4	4	5
60	1	3	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	5	5	1	3	1	3	3
61	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	5	5	3	4
62	4	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	4	5	3	1	5	3	5	4
63	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	3	4
64	1	1	2	4	4	1	4	4	1	2	2	4	4	5	4	3	4	4	5	5
65	1	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3
66	1	2	4	4	1	4	4	2	1	1	2	4	4	5	4	2	3	3	5	5
67	2	1	2	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4

	M11	M12	M13	M14	M15	SNM_G	sum_D1_S_M	sum_D2_S_M	sum_D3_S_M	sum_D4_S_M	sum_D5_S_M	sum_D6_S_M	sum_D1_M	sum_D2_M	sum_D3_M	Salud_M
43	5	3	4	4	4	3	109	23	13	13	13	27	20	12	18	2
44	5	3	4	4	4	3	100	20	13	14	12	23	18	12	18	2
45	5	3	4	4	4	3	107	23	12	14	11	27	20	12	18	2
46	5	3	4	4	4	3	109	23	12	14	14	26	20	12	18	2
47	5	5	5	5	5	5	96	27	11	9	20	12	17	20	25	2
48	3	5	5	5	5	5	96	28	11	9	19	12	17	20	23	2
49	3	3	4	4	4	4	95	21	12	12	10	23	17	13	17	2
50	3	3	4	4	4	4	96	22	13	13	10	21	17	13	17	2
51	4	1	3	3	3	4	102	24	13	13	17	15	20	12	17	2
52	5	2	5	5	5	5	100	23	12	14	10	21	20	15	18	2
53	4	3	5	4	4	4	100	28	10	10	20	15	17	20	24	2
54	4	3	5	5	5	5	97	28	11	9	20	12	17	20	23	2
55	4	3	5	4	5	5	98	28	11	9	18	15	17	20	24	2
56	5	3	5	5	5	5	97	28	11	9	18	12	19	20	25	2
57	4	3	5	4	5	5	94	27	10	8	18	14	17	20	24	2
58	4	3	4	5	5	5	94	26	11	9	16	15	17	20	24	2
59	5	4	3	5	4	5	98	28	11	9	18	15	17	20	24	2
60	5	2	3	5	3	3	96	28	10	8	20	11	19	15	18	2
61	4	3	4	5	3	4	96	24	10	12	14	16	20	23	18	2
62	5	3	3	5	5	5	99	26	15	13	14	12	19	17	24	2
63	5	5	5	3	4	3	99	29	10	8	20	15	17	16	19	2
64	5	3	5	5	5	5	98	28	12	9	20	12	17	20	25	2
65	5	5	4	3	4	3	102	27	14	8	19	18	16	16	18	2
66	5	3	5	4	4	5	97	24	13	8	18	17	17	25	21	2
67	5	3	5	5	5	5	100	28	14	9	20	11	18	23	22	2

	D6_S_I	sum_D1_M	sum_D2_M	sum_D3_M	Salud_M	Motivacion_G	Mot_G	SMD1_CA_T	SMD2_CA_T	SMD3_CA_T	SMD4_CA_T	SMD5_CA_T	SMD6_CA_T	MLD1_CA_T	MLD2_CA_T	MLD3_CA_T
43	20	12	18	18	2	48	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1
44	18	12	18	18	2	48	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
45	20	12	18	18	2	48	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
46	20	12	18	18	2	48	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
47	17	20	25	25	2	70	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
48	17	20	23	25	2	68	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
49	17	13	17	19	2	49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
50	17	13	17	19	2	49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
51	20	12	17	14	2	43	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
52	20	15	18	22	2	55	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
53	17	20	24	20	2	64	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1
54	17	20	23	23	2	66	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
55	17	20	24	22	2	66	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
56	19	20	25	23	2	68	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
57	17	20	24	22	2	66	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
58	17	20	24	22	2	66	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
59	17	20	24	21	2	65	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
60	19	15	18	16	2	49	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2
61	20	23	18	19	2	60	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1
62	19	17	24	21	2	62	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1
63	17	18	19	20	2	55	1	1	2	3	1	3	2	2	1	1
64	17	20	25	23	2	68	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1
65	16	16	18	19	2	53	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1
66	17	17	25	21	2	63	1	2	2	3	1	2	2	2	1	1
67	18	23	22	23	2	68	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1



## ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ....., identificado  
(a) con DNI N°....., de cargo.....,  
doy consentimiento de participar en el estudio de investigación “SALUD  
MENTAL POSITIVA Y MOTIVACION LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2022” cuya autora es la Br.  
Claudia Caballero Palomino.

Para ser válido este consentimiento firmo dicho documento.

-----  
Firma



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salud Mental Positiva y Motivación Laboral en los Colaboradores de una Clínica de Lima, 2022. ", cuyo autor es CABALLERO PALOMINO CLAUDIA ELENA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AREVALO IPANAQUE JANET MERCEDES <b>DNI:</b> 40288982 <b>ORCID</b> 0000-0002-2205-0522	Firmado digitalmente por: JAREVALOI el 09-08- 2022 20:54:00

Código documento Trilce: INV - 0834019