



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de  
enfermería de las unidades pediátricas de un hospital de Lima,  
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Siancas Dongo, Ana Judith ([orcid.org/0000-0003-1318-7292](https://orcid.org/0000-0003-1318-7292))

**ASESOR:**

Maestro Ruiz Barrera, Lázaro ([orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las presentaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi madre y a mis hijos, que fueron mi motor durante todo este proceso.

A mi abuela, que se encuentra en la presencia de Dios, en el cielo.

## **Agradecimiento**

A Dios, por permitirme alcanzar este logro y complementar mi formación profesional.

A mi madre, quien en todo momento me sirvió de apoyo.

A la Universidad César Vallejo, por su calidad profesional y contribución a mi desarrollo formativo en el Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud.

A mi asesor, el Maestro Lázaro Ruiz Barrera, por su paciencia y orientación durante todo el proceso y el producto de esta tesis.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Confiabilidad de la Escala de Salud Mental Positiva	20
Tabla 2	Confiabilidad de la Escala de Desempeño Laboral	21
Tabla 3	Niveles de salud mental positiva	23
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de salud mental positiva	24
Tabla 5	Niveles de desempeño laboral	25
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de desempeño laboral	26
Tabla 7	Prueba de normalidad de las variables	27
Tabla 8	Correlación entre salud mental positiva y desempeño laboral	28
Tabla 9	Correlación entre satisfacción personal y desempeño laboral	29
Tabla 10	Correlación entre la dimensión actitud prosocial y el desempeño laboral	30
Tabla 11	Correlación entre la dimensión autocontrol y el desempeño laboral	31
Tabla 12	Correlación entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral	32
Tabla 13	Correlación entre la dimensión resolución de problemas y conflictos con el desempeño laboral	33
Tabla 14	Correlación entre la dimensión de habilidades de relaciones interpersonales con el desempeño laboral	34

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022. El estudio fue desarrollado con una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, participando una muestra total de 76 colaboradores del personal anteriormente referido. A través de los resultados obtenidos se demostró que existe relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el personal de manera directa, muy alta y significativa ( $R = .959$ ,  $p = .000$ ). Fueron también encontradas relaciones significativas de nivel moderado y alto entre el desempeño laboral con las dimensiones de la salud mental positiva, siendo estas: satisfacción personal ( $R = .817$ ,  $p = .000$ ), actitud prosocial ( $R = .737$ ,  $p = .000$ ), autocontrol ( $R = .576$ ,  $p = .000$ ), autonomía ( $R = .802$ ,  $p = .000$ ), resolución de problemas y autoactualización ( $R = .583$ ,  $p = .000$ ) y habilidades de relaciones interpersonales ( $R = .793$ ,  $p = .000$ ). Asimismo, el 50% del personal presentó nivel regular de salud mental positiva y el 48.7% el mismo nivel de desempeño laboral. En tal sentido, se concluyó que entre variables existe relación de manera general como por cada una de las dimensiones de la salud mental positiva y el desempeño laboral.

*Palabras clave:* salud mental positiva, desempeño laboral, personal de enfermería, hospital, correlación.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between positive mental health and job performance in pediatric nursing staff of a hospital in Lima, 2022. The study was developed with a quantitative approach methodology, non-experimental design, cross-sectional and correlational level, with the participation of a total sample of 76 collaborators of the aforementioned personnel. The results showed that there is a direct, very high and significant relationship between positive mental health and work performance ( $R = .959, p = .000$ ). Significant relationships of moderate and high level were also found between job performance and the dimensions of positive mental health, these being: personal satisfaction ( $R = .817, p = .000$ ), prosocial attitude ( $R = .737, p = .000$ ), self-control ( $R = .576, p = .000$ ), autonomy ( $R = .802, p = .000$ ), problem solving and self-actualization ( $R = .583, p = .000$ ) and interpersonal relationship skills ( $R = .793, p = .000$ ). Likewise, 50% of the personnel presented regular level of positive mental health and 48.7% the same level of work performance. In this sense, it was concluded that there is a relationship between variables in general and for each of the dimensions of positive mental health and work performance.

*Keywords:* positive mental health, job performance, nursing staff, hospital, correlation

## I. INTRODUCCIÓN

La salud mental es una parte primordial del bienestar del ser humano, pues esta facilita el empleo de mecanismos de afronte al estrés generado por las vivencias diarias, haciéndolo competente para la realización de labores beneficiosas o de cooperación hacia la sociedad y su entorno inmediato.

Conforme lo especifica la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2018) la salud mental se ve definida a través del desarrollo dinámico de confort donde el sujeto es responsable, individualmente, de todas sus facultades. Con esta, se le hace posible desafiar a las presiones que se le presentan, haciéndose capaz de producir y ser competente a nivel personal, social y laboral, colaborando de manera funcional y efectiva con su organización o centro de labores. Sin embargo, solo se ha comprendido su impacto sobre una conceptualización de salud mental desde la mirada o tecnolecto propio de la psicopatología en las vertientes psiquiátricas negativas que se han definido a través de guías como el DSM V y CIE-10 (Campo-Arias et al., 2021; Llombart et al., 2020); siendo el concepto de salud mental mucho más amplio, en ausencia de la enfermedad (OMS, 2018; Gómez-Acosta et al., 2020; Ribot-Reyes et al., 2019).

Es así como, desde el enfoque humanístico de la psicología positiva, la concepción de salud mental positiva (SMP) se refiere al estado de bienestar que presenta algún individuo, en función del grupo de capacidades y habilidades que tiene para afrontar circunstancias personales, sociales, académicas y laborales en las que se encuentre. Asimismo, esta capacidad comprende sus propias ideas, emociones, actitudes ante la vida y comportamientos efectivos (Lluch, 2020).

Desde la perspectiva positiva, el presentar una adecuada salud mental favorece el desarrollo de habilidades que se correspondan con la generación de recursos personales para mejorar destrezas necesarias en el desempeño del individuo en su entorno inmediato (Miranda, 2021; Jauregui-Soriano, 2021; Barrera y Flores, 2021; Guzmán y Galaz, 2021). Tales destrezas pueden propiciar significativamente su mejora y rendimiento a nivel laboral y profesional (De la Iglesia et al., 2019; Calderón-Mafud et al., 2019).

Sin embargo, analizar la salud mental positiva en el ámbito del trabajo es una tarea muy compleja ya que viene sujeta a los factores personales, organizacionales

y socioculturales. Es más, desde la psicopatología clásica que define a la salud mental como problema se han podido reportar en el ámbito laboral casos de ansiedad, depresión, el estrés; sin abarcar el lado positivo o de capacidades y habilidades de los individuos, poniéndose sobre las decisiones administrativas el actuar más sobre los problemas que el aprovechamiento de oportunidades, desmotivando a diversos equipos de gestión (Mingote, 2011). Tal es el caso que se sabe que en América Latina las alteraciones mentales, son unos de los esenciales causantes de la morbilidad, la invalidez y la mortalidad precoz, los cuales se añaden a otros problemas de salud (Carrissa, 2018). Sin embargo, las investigaciones desde la perspectiva positiva que traten aspectos como a las acciones de promoción a la salud, la prevención o apoyo, cuidado, acompañamiento y protección de peligro, son escasas (Ministerio de Salud, 2020).

Por otra parte, el desempeño laboral se orienta a la ejecución de una tarea y operación específica (Cuello et al., 2020; Reátegui et al., 2021). Es entonces que se sabe cómo una adecuada salud mental (entendida como salud mental positiva), junto al grupo de habilidades y estrategias que posee el individuo, puede impactar sobre su capacidad de respuesta, respecto a las funciones que desempeña en su respectivo puesto, las cuales se alinean directa o indirectamente a las metas de las organizaciones o ambientes en donde se desempeña laboralmente (Chiavenato, 2011).

Sobre este ámbito, en las últimas décadas, es el sistema de salud que ha tenido cambios de reestructuración que exigen competitividad y producción, aumentando las exigencias en el personal asistencial y sus funciones, lo que estaría afectando la estabilidad en dichos colaboradores, con altas exigencias a nivel de desempeños laborales (Rifkin, 2014; Huamán et al., 2021). En el mismo sentido, son múltiples las condiciones que pueden estar alineadas a la optimización del desempeño o el rendimiento laboral en el personal de salud, siendo unas de las más importantes las del estado de la salud mental positiva como su impacto en los últimos años (Calderón-Mafud et al., 2020).

A nivel mundial en este periodo de emergencia sanitaria el virus SARSCoV-2 (COVID19) impactó notablemente en la población, afectando en todos los ámbitos y en el bienestar genérico de los trabajadores de la salud, ya que se sostuvo en

estado amenazaba inminente (Caballero-Domínguez y Campo-Arias, 2020; Hernández-Rodríguez, 2020; Lozano-Vargas, 2020): A la crisis se sumó la falta de recursos y medidas necesarias para defenderse, física como mentalmente, afectando al bienestar de la personas en el contexto social y laboral, sobre todo, a trabajadores de distintos sectores en el ámbito de la salud (Gómez, 2021).

Sin embargo, hoy en día las organizaciones en dicho sector no prestan la importancia necesaria a la salud mental desde la misma perspectiva, donde el papel de fortalezas o habilidades del trabajador es sumamente importante, en función de las actividades que realice como parte de sus servicios a la población, sobre todo, en el contexto pandémico o post-pandémico, habiendo salido del ápice de la crisis sanitaria (Calderón-Mafud et al., 2020; Chura, 2021). Es decir, del estado afectivo o socioemocional característico de la salud mental positiva, depende el seguir aun en pie contra la lucha contra la pandemia que sigue azotando sin diferencia condición social (Pérez, 2021). Es aquí donde tanto la salud mental positiva como el de desempeño laboral de los colaboradores pueden sumar como restar a las respuestas del colectivo social de las personas que son continuamente atendidas en los establecimientos y redes de salud, si es que no se vigila, primero, el de médicos, personal de enfermería, entre otros agentes (Chura, 2021).

Actualmente, en un hospital público de Lima, el personal de salud está viviendo momentos muy difíciles por la crisis. Además de ello, a la fecha no se tienen evidencias de cómo la salud mental positiva impacta sobre el desempeño laboral del personal. Asimismo, no se ha podido tomar mayores decisiones al respecto, estancando las posibilidades de planificar, promocionar la salud, fortalecer la calidad de vida del personal como de los pacientes y ser de apoyo para las personas más afectadas. una vez ya atravesado el ápice de la crisis. Es, en estas circunstancias que uno de los equipos del personal que más caracterizado se ha visto en dichos términos es el de enfermería pediátrica, el cual atiende a niños y familias bajo la responsabilidad de cuidado, resguardo de la salud y protección de tales, siendo un área importante y conexas a múltiples especialidades de la institución en cuestión.

Por tanto, el problema general de esta investigación fue: ¿Cuál es la relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería

de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?; los problemas específicos fueron: (1) ¿Cuál es la relación de la satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?, (2) ¿Cuál es la relación de la actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?, (3) ¿Cuál es la relación del autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?, (4) ¿Cuál es la relación de la autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?, (5) ¿Cuál es la relación de la resolución de problemas con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022? y (6) ¿Cuál es la relación de las habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?

Como parte de la justificación teórica, esta investigación aportará un amplio conocimiento sobre la relación de las variables, siendo estas la salud mental positiva y desempeño laboral en colaboradores de la salud, que ayudará a encontrar la solución a los problemas que le aquejan al personal de salud. Esta investigación presentara antecedentes teóricos que permitirán exponer con base científica el problema que se ha planteado y los análisis sobre las diversificadas teorías de cada una de las variables, con lo cual se dará sustento a la existencia de la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral, verificando si es eficiente y/o también eficaz en uno de los servicios sanitarios.

Asimismo, la justificación metodológica de esta investigación se basa en el hecho que servirá como apoyo a futuras investigaciones, con el propósito de aportar con un mayor respaldo científico, incrementando el conocimiento y así tener información de datos reales que favorecerán a futuros estudiantes.

A nivel de justificación práctica, los datos que se obtendrán en esta investigación serán valiosos, porque nos permitirá proporcionar información empírica. Cuyos resultados servirán para sugerencias psicopedagógica de intervención desde el grado de afrontamiento y la prevención en la población.

En tal sentido, el objetivo general de esta investigación fue: Determinar la relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de

enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022; los objetivos específicos fueron: (1) Establecer la relación de la satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022, (2) Establecer la relación de la actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022, (3) Establecer la relación del autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022, (4) Establecer la relación de la autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022, (5) Establecer la relación de la resolución de problemas con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022 y (6) Establecer la relación de las habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022.

Se tuvo entonces, como hipótesis general: Existe relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022. Siendo así, se plantearon como hipótesis específicas del estudio: (1) Existe relación de la satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022, (2) Existe relación de la actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022, (3) Existe relación entre del autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022, (4) Existe relación de la autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022, (5) Existe relación de la resolución de problemas con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022 y (6) Existe relación de las habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se destacaron sobre el tema de investigación los siguientes estudios:

Chávez et al. (2021), analizó el estado de la salud mental de enfermeras y médicos, teniendo como objetivo el determinar el impacto psicológico y las características demográficas, laborales de dicho personal. La metodología fue enfocada cuantitativamente, en un diseño no experimental, transversal y nivel descriptivo, tomando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se obtuvieron datos a través de una encuesta digital que fue dirigida a los participantes, midiéndose las variables laborales, demográficas y los factores asociados al Burnout, además de la depresión y ansiedad. Los resultados evidenciaron que niveles de depresión, del síndrome de burnout y de la ansiedad fueron elevados; y así también, la vulnerabilidad del trabajador de salud, haciéndose necesario el hecho de recibir apoyo psicológico para mejoras sobre la performance en la mayor parte del personal. El aporte de este estudio está en el impacto psicológico observado, a través de las condiciones de salud mental que pueden sufrir el personal de enfermería y médicos en el ejercicio de sus labores.

Asimismo, Chanaluisa (2021) determinó que el estrés laboral y la salud mental en personal de salud estuvieron relacionados, en contexto de la crisis. Participaron del estudio 82 profesionales, entre médicos, obstetrias y enfermeras. La metodología se sostuvo cuantitativamente, en un nivel descriptivo, diseño no experimental en corte transversal, aplicando 2 instrumentos: el MBI-HSS para medida del estrés laboral y el GHQ-12 para la salud mental. Los resultados evidenciaron que la mayor parte del personal aún mantuvo su estabilidad física, mental y emocional. Asimismo, se evidenció que, en una minoría de casos, la necesidad del cuidado del personal puede residir en la manifestación de sentimientos y pensamientos de frustración, molestia y temor. Esta investigación aportó en términos de que el personal de salud, a pesar de que está expuesto a eventos estresantes, mantuvo su estabilidad emocional ejerciendo aun sus funciones y labores respectivas en el establecimiento donde se realizó la investigación.

Por otro lado, Ludeña (2019) investigó la relación que se dio entre la satisfacción y el desempeño laboral del trabajador, ante la situación actual de un centro de salud. El método fue de enfocado cuantitativamente, en un nivel descriptivo, con diseño no experimental y a manera transversal, participando 34 colaboradores que fueron encuestados. Se aplicó 2 instrumentos de recopilación de datos haciendo uso de un cuestionario estructurado. Los resultados llevaron a la conclusión que la satisfacción laboral tuvo impacto significativo en el desempeño de los trabajadores, por lo cual se indicó que se deberían ser tomadas medidas apropiadas para lograr mejoras en el nivel de satisfacción laboral; esto, para motivar al personal y alcanzar un mejor desempeño. El aporte de este estudio se sostiene en la importancia que tiene sobre el desempeño de los trabajadores de salud la satisfacción laboral, que puede involucrar aspectos de relaciones interpersonales, la satisfacción personal u otros aspectos emergentes de la propia institución.

Benítez (2019) determinó la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral en los empleados de un hospital de Babahoyo con el fin de implementar y proponer mejoras en la cultura organizacional en la institución. Participaron de su estudio 159 personas, entre colaboradores y jefes inmediatos. El método empleado fue deductivo, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, obteniéndose los datos a través de encuestas. Los resultados mostraron correlación fuerte, directa y significativa entre estas. Se concluyó del estudio la ratificación de la relación entre dichas variables. Esta investigación sostuvo su aporte en función de la importancia que tiene la cultura de la organización sobre el desempeño que pueden ejercer los trabajadores en hospitales característicos de la región.

Mantas (2017) tuvo como fin valorar la salud mental del trabajador en los contextos laborales en el ámbito de la salud de un sistema de emergencias de Girona. El método empleado fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal, siendo de nivel correlacional. La muestra fue de 406 profesionales de la salud. Se estudiaron, además, variables sociodemográficas y laborales, junto con la resiliencia (CD-RISC), el sentido de coherencia (SOC-13) y la salud mental positiva (CSMP). Los resultados sostuvieron que el personal de salud presentó puntuaciones elevadas en los cuestionarios SOC, CSMP y CD-RISC. Con dichos

resultados, se concluyó que la salud mental positiva, resiliencia y el sentido de coherencia estuvieron parcialmente relacionadas entre sí para la mayor parte del personal en el contexto de sus labores. El aporte de este estudio permite visibilizar el alto puntaje de salud mental positiva que coincide con otros indicadores como la resiliencia y el sentido de coherencia.

A nivel nacional, se destacaron sobre el tema las siguientes investigaciones:

Neyra (2021), tuvo como finalidad reconocer la afinidad entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del prestadores de servicio en una institución privada de salud limeña. El método empleado fue cuantitativo, siguiendo nivel descriptivo, diseño no experimental, a corte transversal. La muestra se compuso por 60 trabajadores de salud: Se aplicaron dos instrumentos, los cuales fueron: las escalas de Hamilton para ansiedad y depresión y el cuestionario de desempeño laboral. Se evidenció la existencia de correlación entre la salud mental positiva con el desempeño laboral de la mayoría de colaboradores. El aporte de este antecedente nacional directo repercute en el establecimiento de la relación de ambas variables.

Ortega (2021) determinó la relación del estrés con el desempeño laboral en las enfermeras de un instituto de salud mental. Se siguió el método cuantitativo y su diseño no experimental con nivel relacional y a temporalidad transversal, siendo la muestra de 70 participantes, habiendo sido obtenida a través de un muestreo no probabilístico. Se tuvo por conclusión que existió moderada relación y significativa entre las 2 variables ( $Rho = - 0,665$ ,  $p < 0,05$ ). El aporte de esta investigación da cuenta al estrés como un factor que repercute sobre el desempeño laboral en personal vinculado a la salud mental

Por otra parte, Pérez (2021) estableció la relación de la salud mental con el desempeño laboral en personal asistencial. Se empleó un método para el estudio cuantitativo, siguiendo un diseño no experimental y temporalmente a corte transversal, en nivel relacional, siendo conformada la muestra de 76 trabajadores asistenciales. Se aplicaron instrumentos validados, siendo el resultado de salud mental, en función de niveles, de 52% en nivel medio y; en ansiedad, depresión y estrés 54%, 80% y 83%, respectivamente en el mismo nivel. También se encontró que el desempeño laboral fue bueno en un 55% de los participantes, regular en el

28%, excelente en el 14% y deficiente en el 3% restante. Asimismo, los resultados mostraron que la salud mental no estuvo relacionada directa ni significativamente con el desempeño laboral con un  $p > 0,05$ , a través de la estimación por el estadístico *Tau-c* de Kendall. Se concluyó que los resultados obtenidos deben aún valorarse en función de muestras más amplias para realizar inferencias sostenibles en el contexto profesional de la salud.

Asimismo, Camarena y Lozano (2021), analizaron relaciones de la salud mental con desempeño laboral de 50 enfermeros profesionales de emergencia en pandemia. El método que se empleó fue descriptivo, no experimental, con corte temporal transversal, siendo de nivel correlacional. Se aplicaron la Escala de Estrés en Enfermería de Gray-Toft (NSS) para evaluar la salud mental y el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL). Se llegó a la conclusión que existió relación directa de la salud mental positiva con el desempeño de los profesionales. Estos resultados permitieron concluir la relación entre ambas variables, aportando en calidad de antecedente directo de esta investigación.

Sánchez (2018) determinó la relación del estado de salud mental positiva con el desempeño del usuario interno de un establecimiento sanitario. Metodológicamente, el estudio fue enfocado cuantitativamente, siendo de tipo básico, el diseño no experimental y nivel relacional. Participaron 71 internos, a los que se les aplicó el Cuestionario de Salud Mental Positiva y el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDE). Con los resultados, se concluyó que las variables estuvieron directamente relacionadas, es decir, a mayor salud mental positiva, se observaron mejoras en el desempeño de los usuarios.

La salud mental positiva, de acuerdo con la OMS (2018) es el estado óptimo donde el individuo ha de sentirse cómodo y tener la capacidad de lidiar ante los eventos adversos como es estrés diario, progresando en su trabajo y aportando positivamente a su sociedad.

El modelo de Jahoda (1958) plantea que la salud mental positiva va más allá que ausencia de enfermedad. Siendo una de las primeras intelectuales que presento la teoría más consistente desde el terreno de la salud mental, en términos de la psicología positiva. El modelo se constituyó en la Comisión Conjunta para la

Enfermedad y la Salud Mental (*The Joint Commission on Mental Illness and Health*), con el objeto de estudiar íntegramente a la salud mental.

Siguiendo el trabajo de Jahoda (1958) de salud mental positiva (SMP), se encuentra al Modelo Multifactorial de Salud Mental Positiva, planteado este por Lluch (1999), en el cual se dieron algunas instrucciones para orientaciones diagnósticas de la salud mental y encaminar el diseño de los programas exclusivamente dirigidos a impulsar las habilidades del individuo. En tal sentido, la autora elaboro una escala de evaluación de la salud mental positiva (SMP) conformada por 6 factores, los cuales son: a) las habilidades para establecer las relaciones interpersonales, b) satisfacción personal, c) el autocontrol, d) la autonomía, e) la actitud prosocial y, finalmente, f) la resolución de problemas y la actualización.

Respecto a la dimensión Satisfacción Personal, de acuerdo con Robbis (1988) es toda disposición que el individuo tiene para su trabajo. Es aquella persona de un alto nivel de satisfacción con su puesto en su trabajo mostrando acciones positivas o, en su defecto, que manifiesta insatisfacción o actitudes que reflejan a esta.

Asimismo, la dimensión Actitud Prosocial, conforme lo señalado por Lluch (1999), se sustenta en el comportamiento de un individuo que puede presentar un comportamiento social positivo con o sin alguna motivación de índole altruista. Esta conducta positiva caracteriza a un individuo solidario con los demás, no agresivo y que no daña a otros; mientras que la motivación no altruista se caracteriza por el hacer algo y esperar un beneficio para sí mismo, por encima de lo ajeno o el bienestar de otras personas, individualmente o en comunidad.

En el mismo sentido, la dimensión Autocontrol según Goleman (2016) refiriendo el trabajo de Lluch (1999), se define como la capacidad del individuo del control y el afrontamiento ante situaciones de problemas los cuales causan ansiedad, estrés y depresión pudiendo afectar el equilibrio emocional del mismo. Siendo así, se visibiliza cómo las relaciones conceptuales del término albergan a los de la psicopatología tradicional desde un enfoque nosológico, ampliando el significado de salud mental desde las propias condiciones que predisponen el

actuar del individuo para presentar un mayor o menor nivel de esta desde lo que haga consigo mismo ante las demandas del entorno.

Lluch (1999), basa su trabajo también en el concepto de Piaget (1948) y Bornas (1994) para definir a la dimensión Autonomía sustentando que esta se presenta en el transcurrir del tiempo del individuo, comenzando desde su infancia con el desarrollo motor y de conducta asumiendo responsabilidades, desarrollando habilidades sociales, el aprendizaje de valores y desarrollo de la empatía.

La dimensión resolución de problemas y la autoactualización, conforme lo señalan Tamayo et al. (2014) se sustenta en la facultad del individuo para tomar decisiones y resolver sus problemas con un pensamiento crítico. Asimismo, este desarrolla habilidades, asumiendo una postura positiva de adaptación ante el cambio y el progreso de sí mismo frente al entorno. Esta definición caracterológica se basa tanto en el modelo de Lluch (1999) como Jahoda (1958), añadiéndose al modelo final definido desde la vertiente positiva de la psicología.

Finalmente, la dimensión de Habilidades de Relación Interpersonal refiere a una acción recíproca entre los individuos, donde interactúan y son capaces de formar lazos afectivos entre tales (Bisquerra, 2003; Lluch, 1999). Esta dimensión refiere habilidades que son necesarias e importantes en los equipos de trabajo, ya sean académicos o se sitúen en el entorno laboral.

Las dimensiones conceptuales de la denominada salud mental positiva se basaron en los trabajos teóricos de Jahoda (1958) y, asimismo, en Lluch (1999): Este trabajo se sustenta en ambos modelos con la compilación de Lluch (1999) quien, de la misma manera, representa al modelo multifactorial de la salud mental positiva.

En cuanto al desempeño laboral, Hordos (2018), plantea que este no solo se refiere a trabajadores que realizan sus funciones, sino que aborda mucho más, que hay distintos factores que influyen, como añadir esencialmente el valor a la organización ejecutando sus trabajos al más alto nivel y las relaciones interpersonales con sus compañeras, el clima laboral en la organización y la efectividad con que resuelve y afrontan los problemas.

Chiavenato (2011), se refiere al desempeño como conductas y acciones que se notan en los trabajadores y que son de mucha importancia para el logro de los

objetos o metas de toda organización. También sostiene que un optimizado desempeño laboral viene hacer la muralla que debe tener una organización.

Teorías y Modelos del desempeño laboral, Según la teoría de desempeño laboral según Alles (2011), plantea esta teoría como el método de evaluación de desempeño por competencia, el cual relaciona la conducta que muestran los trabajadores cuando manifiestan disposición enfocada a la acción, mejor dicho, buscan el desarrollo de los trabajadores. Asimismo, se menta que estos métodos de evaluación se clasifican conforme a las conductas, características y resultados.

Campbell, et al. (1993), plantean en su teoría que el desempeño laboral se refiere más a una acción y no lo son solamente sus resultados. Indican que las destrezas y la motivación, son enfoques fundamentales que definen la conducta y que para su análisis se dispone ocho componentes, los cuales se definen por: demostración del esfuerzo, rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, el liderazgo, supervisión y administración mantenimiento de la disciplina personal, rendimiento de tareas no específicas del puesto y el facilitar el desempeño del equipo y de los pares.

La teoría de desempeño laboral de Alles (2011) propone el método de evaluación de desempeño por competencias, el cual relaciona la conducta que muestran los trabajadores cuando manifiestan disposición enfocada a la acción, mejor dicho, cuando estos buscan el desarrollo de los trabajadores. Asimismo, se menciona que estos métodos de evaluación se clasifican conforme a las conductas, características y resultados de los trabajadores.

Por otro lado, el modelo propuesto Gabini y Salessi (2016), consiste en la medición del rendimiento laboral. Este es uno de los modelos con mayor impacto en los investigadores del comportamiento organizacional; probablemente, porque la productividad y competitividad de las organizaciones están muy vinculadas al desempeño individual. En este modelo, el rendimiento laboral se constituye por 4 dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento adaptativo y rendimiento en el contexto.

El modelo de Inostroza (2012), plantea medir el desempeño laboral. En un conjunto de 6 dimensiones, las cuales se definen por: desempeño en la función, nivel de conocimiento respecto a la proactividad, descripción del cargo e

innovación, productividad, conocimiento de la organización y las relaciones interpersonales.

Así también, se hace mención del Modelo abordado por Calleja (1988). Este método se caracteriza por el evaluar el desempeño laboral en función de los objetos trasados por la organización. El modelo se conformó por: 11 dimensiones, las cuales son: calidad de trabajo, cantidad de trabajo, habilidad para trabajar solo, dependencia, habilidad para trabajar con otros, puntualidad, asistencia, conocimiento del trabajo, iniciativa en el trabajo, habilidad para planear y esfuerzo.

La dimensión *Calidad de trabajo* de acuerdo con Gilbert (2003) se define como un proceso que se da en el transcurrir del tiempo en el cual el individuo va adquiriendo habilidades, conocimientos, actuando con inteligencia y buen juicio.

La dimensión *Responsabilidad* conforme lo indicaron Stoner y Gilbert (2003), se señala como valor y cualidad de un individuo que realiza tareas con principios de la ética sobre la base de la moral. También son herramientas para desenvolverse en el mundo laboral y sociedad.

La dimensión *Trabajo en equipo* de acuerdo con el Ministerio de Salud (2011) define, que viene hacer la participación, colaboración e integración de los trabajadores de una organización de salud que tienen un solo objetivo en común, de brindar una calidad de atención tanto al usuario como a la comunidad.

La dimensión *Compromiso institucional* según Stoner et al. (2003) es la facultad de compromiso y calidad de trabajo que el individuo realiza a través de su desempeño en el trabajo, dando lo mejor si diariamente llegando al logro de las metas, contando con las óptimas condiciones y un buen clima laboral.

Por otra parte, el modelo teórico que se seguirá estará basado en la Teoría del desempeño laboral de Hacker (1994). La teoría del desempeño laboral de Hacker (1994) se basa en la conducta y la diferencia indicando en los entornos laborales, planteando dos perspectivas: 1) se refiere con la acción que implica desde una meta hasta un plan; 2) se basa comportamiento conscientes y automáticas que establece la acción. conformada por pasos como: generación de planes, desarrollo de metas, ejecución, control, decisión, ejecución, orientación y Feedback. Desde la misma manera menciona un buen desempeño laboral es cuando se encuentra una buena comunicación.

Asimismo, Guzmán (2018) sostuvo un modelo teórico desde el cual es posible definir al desempeño laboral desde 4 dimensiones: a) calidad del trabajo, b) responsabilidad, c) compromiso organizacional y d) liderazgo y trabajo en equipo. Desde este modelo, se integran tanto la vertiente de Alles basada en competencias y otros modelos que se consignan en resultados y comportamientos. Es así como, desde este punto de vista teórico, las dimensiones:

**Calidad del trabajo:** Se define como la “minuciosidad, pulcritud y empeño que el colaborador pone al trabajo” (Guzmán, 2018, p. 38). Esta dimensión ratifica el modelo de Gilbert (2003).

**Responsabilidad:** Para Guzmán (2018) es la dimensión del desempeño laboral que refiere que el colaborador “actúa con eficiencia y autonomía”. Esta definición dimensional ratifica la cualidad señalada en la construcción teórica de Stoner y Gilbert (2003)

**Compromiso institucional:** Se define como el compromiso del trabajador con su institución (Guzmán, 2018, p. 38).

**Liderazgo y trabajo en equipo** son definidos desde la capacidad de “trabajar en grupos humanos de manera eficiente” (p. 38)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta pesquisa fue del tipo básica; conforme lo señala CONCYTEC (2018), este tipo de estudios está dirigido a conocimientos más completos, mediante la comprensión de aspectos primordiales de fenómenos, observando sucesos o las relaciones que se establecen entre los entes de este.

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de técnicas de recolección de los datos en forma estadística; es decir, se requiere utilizar magnitudes numéricas que son tratados mediante herramientas de campo estadístico correcto, para después analizarlos y hacer comparaciones con otros estudios similares (Prado et al., 2008).

El diseño de esta pesquisa fue no experimental y temporalmente de corte transversal. En este diseño es inexistente la manipulación de variables y solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para describirlos y después ser analizados. A su vez, este estudio fue transversal, dado que la recopilación de datos se dio durante un solo momento y espacio (Hernández et al., 2014).

Asimismo, esta investigación fue de nivel correlacional, el cual tiene como fin el describir las relaciones entre dos o más variables ante un momento determinado (Valderrama, 2013).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Salud mental positiva**

**Definición conceptual:** En conformidad con la OMS (2004), citada en Keyes, (2010), se define a salud mental positiva: “como un estado de bienestar en el que el individuo se da cuenta de sus propias habilidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (p.17).

**Definición operacional:** Puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluich (1999) y sus dimensiones como son: a) las habilidades de relaciones interpersonales, b) la autonomía, c) la resolución de problemas y autoactualización, d) Actitud prosocial, e) Autocontrol y f) la satisfacción personal.

**Indicadores:** La aceptación de los demás, la aceptación de los hechos sociales diferenciales, la satisfacción con la vida personal, la satisfacción con las perspectivas hacia o en miras del futuro, autoconcepto, actitud social “altruista” o de apoyo hacia otros, predisposición activa hacia lo social, equilibrio emocional, empatía, capacidad de análisis, flexibilidad a los cambios, capacidad para tener criterios propios, el control emocional, la tolerancia a episodios de ansiedad y el estrés, independencia, capacidad para el afrontamiento del estrés o de situaciones conflictivas, seguridad personal o confianza en el sí mismo, la habilidad para tomar decisiones, autorregulación de la propia conducta, habilidad para establecer relaciones interpersonales, asimismo, la capacidad para entender los sentimientos de los demás, habilidad para dar apoyo emocional y habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas y la actitud de crecimiento y de desarrollo personal continuo.

**Escala de medición:** Ordinal.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Se define como el “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Guzmán, 2018, p. 38).

**Definición operacional:** Puntaje obtenido en la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral de Guzmán (2018) y en sus dimensiones como lo son: el compromiso institucional, la calidad del trabajo, responsabilidad y el trabajo en equipo y liderazgo.

**Indicadores:** Capacidad de trabajar en grupos humanos de manera eficiente, minuciosidad, empeño que se le pone al trabajo, autonomía, eficiencia, compromiso con la institución donde se desempeñan labores y pulcritud,

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo:**

#### **3.3.1 Población**

De acuerdo con Hernández et al. (2014), se define como el grupo o conjunto de individuos o elementos en los cuales se presentan cualidades comunes.

La población de esta investigación se constituyó por 81 trabajadores, siendo 39 Lic. en enfermería y 42 técnicos de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital de Lima 2022.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que labora en el servicio de pediatría.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que labora en trabajos remotos.
- Personal de enfermería con licencia por maternidad y por enfermedad.

### **3.3.2 Muestra**

Es el subconjunto de la población o del conjunto de individuos con rasgos semejantes. La cantidad muestral es el número de personas que conformaran parte del estudio (Parreño, 2016).

La muestra de la presente investigación fue censal; siendo aquella en donde absolutamente todas las unidades analíticas son consideradas muestra (Ramírez, 2012). Esta fue subdividida en 2 grupos: 5 participantes para el estudio piloto y 76 para el estudio final.

### **3.3.3 Muestreo**

Conforme a la descripción de Arias (2012) es un procedimiento donde se percibe la probabilidad de cada uno de los componentes que integran la muestra. En esta investigación se empleó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, con el que se tomó al total de la población de 76 enfermeros de las unidades pediátricas de un hospital, por ser una cantidad pequeña.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Es el personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital.

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

### **3.4.1 Técnica:**

Fue empleada para desarrollo del presente estudio como técnica la encuesta. Esta técnica es útil para los estudios que tienen alcance sobre un gran número de personas de las cuales se desea extraer información para los fines consignados (Ríos, 2017).

### **3.4.2 Instrumentos**

Se emplearon 2 cuestionarios para medir las variables de estudio. Estos se caracterizan por opciones de respuesta con escalamiento tipo Likert, las cuales son pertinentes para evaluar actitudes, rasgos o habilidades (Hernández et al., 2001).

Los instrumentos a emplearse en la investigación se detallan a continuación.

#### **Ficha técnica de instrumento 1: Cuestionario de Salud Mental Positiva**

Nombre: Cuestionario de Salud Mental Positiva.

Autor: Teresa Lluch Canut (1999).

Dimensiones: Actitud prosocial, satisfacción personal, autocontrol, resolución de problemas y autoactualización, autonomía y habilidades de relaciones interpersonales.

Baremos: Desde las puntuaciones propias transformadas a escala, se presentan en: nivel bajo (133 - 184), regular (185 - 215) y bueno (216 - 249).

#### **Ficha técnica de instrumento 2: Escala de Evaluación del Desempeño Laboral**

Nombre: Escala de Evaluación del Desempeño Laboral.

Autor: Guzmán (2018).

Dimensiones: Responsabilidad, calidad del trabajo, liderazgo y trabajo en equipo y el compromiso con la institución.

Baremos: Para los baremos se consideraron los puntajes transformados a rangos: Deficiente (97 - 203), Regular (185 - 239) y Eficiente (216 - 295).

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

Validez: Conforme con Valderrama (2013), es el grado en que los ítems revelan con precisión el constructo o la dimensión sujeta a medida. Esta es indicadora que los ítems guardan relación entre sí. Por ello fue importante validar las medidas del instrumento antes de la recolección de datos finales.

En el caso de la Escala de Evaluación de la Salud Mental Positiva (Lluch, 1999), se obtuvieron medidas de validez de contenido por juicio de 3 expertos, a

partir de estimaciones por su grado de acuerdo, entrando en consenso el 100% de estos. El nombre de los validadores es presentado a continuación:

En cuanto a las evidencias de validez de las medidas de la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral (Guzmán, 2018) fue evidenciada validez de contenido del instrumento, gracias al juicio de 3 expertos, reportándose consensos adecuados al 100%. El nombre de los validadores es presentado a continuación:

La confiabilidad, de acuerdo con Ruiz (2011) consiste en la determinación del grado de similitud que tienen los ítems de una prueba. Es entonces que se comprende que los ítems del instrumento son confiables cuando produce resultados consistentes. La confiabilidad por consistencia interna fue determinada a través del coeficiente Alfa. Este coeficiente arroja valores entre 0 y 1, donde el valor de 0 indica confiabilidad nula y el valor de 1, confiabilidad perfecta.

Asimismo, los análisis originales de Lluch (1999) evidenciaron adecuados indicadores de confiabilidad por consistencia interna, mediante el estadístico Alpha, estando entre .71 y .91, para las subescalas y la prueba en general, reflejando la confiabilidad de las medidas de la prueba. Así también, las medidas test-retest de confiabilidad por estabilidad temporal se situaron entre .70 y .89 (Lluch, 1999), lo cual quiere decir que la confiabilidad se mantuvo a través del tiempo. En el estudio piloto realizado para evaluar la confiabilidad del instrumento trajo consigo resultados consistentes, como puede apreciarse en la Tabla 1, lo cual quiere decir que las medidas del cuestionario son confiables.

**Tabla 1**

*Confiabilidad en el Cuestionario de SMP de Lluch (1999)*

N° de Elementos	Alpha de Cronbach
38	.738

Por otro lado, se sostuvieron evidencias de confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las medidas de la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral, con un índice de .983, el cual reflejó alta confiabilidad (Guzmán, 2018). Asimismo, en los resultados del estudio piloto de la escala a nivel

local se obtuvo un coeficiente de .934, reflejando que las medidas del instrumento son confiables, como puede verse en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Confiabilidad en la Escala de Desempeño Laboral (Guzmán, 2018)*

N° de Elementos	Alpha de Cronbach
31	.934

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos para la investigación se detallan a continuación: Se dio inicio a la aplicación de los cuestionarios, conforme a indicaciones constituidas en las respectivas fichas técnicas de cada cual. En secuencia, fueron solicitados al médico jefe los permisos respectivos para aplicar la encuesta de salud mental positiva y, asimismo, evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas, cuyos cuestionarios fueron resueltos entre 10 y 15 minutos.

En tal sentido, fue socializada, en conjunto a los instrumentos, una ficha de consentimiento informado para dar a conocer los fines de la investigación y el ético manejo de los datos de los participantes, en función de sus atribuciones y la responsabilidad de la investigadora. Siendo así, se registraron las respuestas en base de datos, a través del programa SPSS, versión 26. En tal sentido, se procederá al análisis estadístico de los datos codificados para dar respuesta a los objetivos de la investigación en un reporte final.

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

De manera descriptiva se reportó el análisis de la distribución de las variables del estudio en función de la prueba de normalidad con el estadístico *Shapiro Wilk*, con un intervalo de confianza del 95% y significancia límite de .05. Los resultados de dichas pruebas permitirán el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas en los análisis inferenciales. Se acompañaron tales resultados con estadísticos descriptivos de tendencia central como la media, desviación estándar, mediana,

coeficiente de variación y medidas de asimetría y curtosis. Asimismo, los niveles de cada variable serán reportados en tablas de frecuencias y porcentajes.

A nivel inferencial, se dio lugar a la estimación de las correlaciones entre ambas variables, a través del coeficiente de correlación  $R$  de Pearson en el caso de que ambas se distribuyan paramétricamente (Hernández et al., 2014; Sedgwick, 2012), de manera general como por dimensiones. En el caso contrario, fue empleado el cociente de correlación de Spearman, dado que ambas variables son cuantitativas y, si alguna de ellas no se distribuye normalmente, puede presentar un comportamiento ordinal o de rangos (Zar, 2005; Hernández et al., 2014).

### **3.7 Aspectos éticos**

Fue contemplado el uso del consentimiento informado, siguiendo los principios éticos de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia. La autonomía refiere a la voluntariedad del participante para formar parte del estudio; asimismo, la beneficencia a la contribución o beneficio de la investigación sobre los participantes. Por otra parte, la no maleficencia se consigna en aspectos que refieren el salvaguardar la integridad de los participantes, sin afectar su salud a nivel físico, psicológico, social, entre otros; y la justicia es definida en el trato equitativo o justo y las condiciones sobre las cuales cada participante formará parte del estudio, con respeto (Manjarrés, 2013; García, 2018).

En conjunto a esto, se socializó el objetivo de la investigación como las responsabilidades de la investigadora y los derechos de los participantes, consignados con el respaldo de la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, conforme a la legislación peruana vigente. Esto garantizó la anonimidad y seguridad del manejo de datos de los participantes para comenzar a desarrollar la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Del total de participantes de la investigación se analizaron los niveles para ambas variables, de acuerdo con su recuento de frecuencias y porcentajes, tanto a nivel general como por cada una de las dimensiones. Los resultados de este proceso son mostrados en las tablas 3 y 4, presentadas a continuación.

**Tabla 3**

*Niveles de salud mental positiva*

	Niveles	Fr	% Relativo
Salud mental positiva	Baja	19	25.0 %
	Regular	38	50.0 %
	Buena	19	25.0 %

Fuente: Datos procesados de la encuesta con SPSS. Fr. Frecuencias relativas

El 50% de participantes que representó a la mayoría, presentó niveles de salud mental positiva regulares, mientras que el 25% baja y el 25% restante, buena. En tal sentido, los participantes, de manera general, se caracterizaron por presentar un estado de bienestar poco fortalecido para afrontar situaciones de la vida o labor diaria y desarrollar sus propias habilidades a nivel cognitivo, social y emocional.

Las posibles repercusiones sobre presentar un nivel regular de salud mental positiva en los participantes se ven asociado a la capacidad de estos para ejercer funcionalmente sus labores en el ambiente de trabajo, con predisposición a que este pase a disminuir o descender a un nivel bajo, donde los riesgos sobre esta en el personal pueden generar consecuencias más importantes, como lo son en quienes presentaron un nivel bajo que fue el 25% de participantes. Tales consecuencias se relacionan con la capacidad de autocontrolarse ante situaciones estresoras, el resolver efectivamente problemas y conflictos, el establecer adecuadas relaciones interpersonales, realizar tareas de manera más autónoma, capaz o independiente, entre otras. Por otra parte, se evidenció que los 19 participantes presentaron un nivel de salud mental positiva bueno, en los que los riesgos anteriores no se hicieron presentes.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones de salud mental positiva*

	Niveles	Fr	% Relativo
Satisfacción personal	Bajo	16	88.2 %
	Regular	38	11.8 %
	Buena	22	28.9 %
Actitud prosocial	Regular	47	61.8 %
	Buena	20	26.3 %
	Baja	9	11.8 %
Autocontrol	Regular	20	26.3 %
	Bueno	41	53.9 %
	Bajo	15	19.7 %
Autonomía	Baja	15	19.7 %
	Regular	39	51.3 %
	Buena	22	28.9 %
Resolución de problemas y autoactualización	Bueno	23	30.3 %
	Regular	37	48.7 %
	Bajo	16	21.1 %
Habilidades de relaciones interpersonales	Regular	41	53.9 %
	Bajo	12	15.8 %
	Bueno	23	30.3 %

Fuente: Datos procesados de la encuesta con SPSS. Fr. Frecuencias relativas

Se encontró prevalencia del nivel bajo en la satisfacción personal, implicando que la mayoría del personal (88.2%) no se percibió satisfecho consigo mismo, repercutiendo este aspecto sobre su autoestima. Así, la mayor parte presentó un nivel regular de actitud prosocial (61.8%), estando orientado a la vocación de servicio a los demás tanto en el entorno social como laboral. Los niveles de autocontrol en la mayoría fueron buenos (53.9%), reflejándose la capacidad de autorregular sus emociones y comportamientos. Se obtuvo en mayoría niveles de autonomía regulares (51.3%), con una capacidad mayoritariamente regular para resolver problemas (48.7%), siendo también regulares sus habilidades de relaciones interpersonales (53.9%).

**Tabla 5***Niveles de desempeño laboral*

	Niveles	Fr	%Relativo
Desempeño laboral	Regular	37	48.7 %
	Eficiente	20	26.3 %
	Deficiente	19	25.0 %

Fuente: Datos procesados de la encuesta con SPSS. Fr. Frecuencias relativas

Por otro lado, como es visto en la tabla 5, se obtuvieron niveles de desempeño laboral regulares para la mayor parte de casos, siendo representados por el 48.7% de participantes. En el caso de desempeño deficiente, 19 miembros del personal se caracterizaron por presentar dicha condición, mientras que el restante se situó en el nivel “eficiente”. Esto implica que la ejecución de funciones en el ámbito laboral tiende a ser regular o no destacada frente al común del personal que fue encuestado.

Un desempeño laboral de nivel regular se caracteriza por el incumplimiento parcial de las actividades o labores de trabajo, que puede generar repercusiones sobre su calidad, el liderazgo, trabajar en equipo o responder responsablemente ante los compromisos de los colaboradores con la institución donde ejercen sus labores. Esta condición estuvo presente en la mayoría de miembros del personal de enfermería pediátrica; mientras que, diferencialmente, el 20% cumplió a cabalidad su desempeño en función a tales características y el 25% restante, no lo hizo, lo cual puede incidir en procesos del trabajo en la institución.

**Tabla 6***Niveles de desempeño laboral y dimensiones*

	Niveles	Fr	%Relativo
Calidad del trabajo	Regular	36	47.4 %
	Eficiente	22	28.9 %
	Deficiente	18	23.7 %
Responsabilidad	Regular	39	51.3 %
	Eficiente	20	26.3 %
	Deficiente	17	22.4 %
Compromiso institucional	Eficiente	20	26.3 %
	Regular	39	51.3 %
	Deficiente	17	22.4 %
Liderazgo y trabajo en equipo	Eficiente	30	39.5 %
	Regular	28	36.8 %
	Deficiente	18	23.7 %

Fuente: Datos procesados de la encuesta con SPSS. Fr. Frecuencias relativas

Por otro lado, en función de las dimensiones, como es presentado en la tabla 6, la mayor parte se caracterizó por presentar una calidad del trabajo regular (47.4%), cumpliendo parcialmente con actividades asignadas en el menor tiempo posible y adecuadamente resueltas, lo cual se condijo con los niveles de responsabilidad detectados, que también fueron regulares para el 51.3% de la muestra de estudio. En el mismo sentido, el compromiso con la institución fue mayoritariamente regular (51.3%), siendo el liderazgo y trabajo en equipo características presentes en la muestra obteniendo los participantes eficiencia sobre tales dimensiones en la mayor parte de los casos reportados (39.5%).

En tal sentido, el desempeño laboral característico de la muestra de estudio por dimensiones fue regular para la mayor parte de los colaboradores.

Tomando en consideración este punto de partida, se analizó la relación de ambas variables, tal y como es mostrado en el apartado de resultados inferenciales.

## 4.2 Resultados inferenciales

Se procedió a ejecutar el análisis de normalidad de las variables, como se muestra en la tabla 7, a través del estadístico de Kolmogorov-Smirnov, con un intervalo de confianza del 95% y significancia de 0.05, con la finalidad de decidir si emplear estimaciones paramétricas o no paramétricas del coeficiente de correlación.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Salud mental positiva	,085	76	,200*
Satisfacción personal	,141	76	,013
Actitud prosocial	,134	76	,024
Autocontrol	,136	76	,020
Autonomía	,171	76	,001
Resolución de problemas y autoactualización	,136	76	,019
Habilidades de relaciones interpersonales	,168	76	,001
Desempeño laboral	,113	76	,125
Calidad del trabajo	,113	76	,100
Responsabilidad	,112	76	,154
Compromiso institucional	,122	76	,054
Liderazgo y trabajo en equipo	,162	76	,002

*Nota:* gl: grados de libertad, *p*: significancia estadística (*sig.*)

Los resultados de los análisis de la puesta a prueba de la normalidad mostrados en la Tabla 7, mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, arrojaron un *p* valor por encima del nivel de significancia establecido (0.05) para las variables salud mental positiva y desempeño laboral. Con esto se comprobó que la distribución de los datos fue normal.

Por tanto, se decidió analizar la magnitud de la correlación entre ambas variables a partir del uso del coeficiente de correlación *R* de Pearson. Los resultados de dicho proceso son mostrados en la Tabla 8.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la salud mental positiva con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la salud mental positiva con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre salud mental positiva con desempeño laboral*

		Salud mental positiva	Desempeño laboral
Salud mental positiva	<i>R</i> (Pearson)	1	,959**
	<i>p</i>		,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	<i>R</i> (Pearson)	,959**	1
	<i>P</i>	,000	
	<i>N</i>	76	76

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral), *p* (Sig.)

Con los resultados mostrados en la tabla 8, se demuestra que existe correlación directa, muy fuerte y estadísticamente significativa entre la salud mental positiva y el desempeño laboral, dado que el nivel de significancia bilateral obtenido se situó muy por debajo del establecido, con alta precisión ( $R = .959$ ,  $p = .000$ ).

Con estos resultados, se permiten tomar decisiones en la prueba de hipótesis, rechazando la nula, determinándose que: Existe relación significativa entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 ( $H_1$ )

En tal sentido, los participantes del área de enfermería pediátrica que desarrollan una mayor salud mental positiva presentan un mejor desempeño laboral. Es decir, mientras mayores sean sus capacidades para hacer frente a las actividades del día a día, resolver problemas y conflictos, autorregular sus emociones, tomar decisiones autónomas y estar satisfechos consigo mismos, presentarán un desempeño de mayor eficiencia en las actividades que desempeñen en la institución.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la satisfacción personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la satisfacción personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre satisfacción personal con desempeño laboral*

		Satisfacción personal	Desempeño laboral
Satisfacción personal	<i>R</i> (Pearson)	1,000	,817**
	<i>p</i>	.	,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	<i>R</i> (Pearson)	,817**	1,000
	<i>p</i>	,000	.
	<i>N</i>	76	76

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

En el mismo sentido, se detectó correlación alta, directa y estadísticamente significativa entre la dimensión de satisfacción personal de la salud mental positiva y el desempeño laboral, dado que el *p* valor obtenido fue menor al nivel de significancia inicialmente establecido de 0.05 ( $R = .817$ ,  $p = 0.00$ ).

En el mismo sentido, los resultados del análisis permiten el rechazo de la hipótesis nula, afirmándose con estos que: Existe relación significativa entre la satisfacción personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H<sub>1</sub>).

Esto implica que los miembros del personal de enfermería pediátrica del hospital que presentan mayor o menor satisfacción personal ejercen un mejor o peor desempeño laboral, de manera correspondiente. Es entonces que este desempeño se ve reflejado en la satisfacción personal que cada enfermero(a) o técnico(a) tiene de sí mismo(a).

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la actitud prosocial con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la actitud prosocial con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la dimensión actitud prosocial con el desempeño laboral*

		Actitud prosocial	Desempeño laboral
Actitud prosocial	R (Pearson)	1,000	,737**
	<i>p</i>	.	,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	R (Pearson)	,737**	1,000
	<i>p</i>	,000	.
	<i>N</i>	76	76

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

Por otra parte, se detectó correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre la dimensión actitud prosocial de la salud mental positiva y el desempeño laboral ( $R = 0.737$ ,  $p = 0.00$ ), dado que el *p* valor obtenido estuvo por debajo del nivel de significancia estadística establecido.

En tal sentido, se demuestra la segunda hipótesis específica del estudio, pudiéndose afirmar que: Existe relación significativa entre la actitud prosocial y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H<sub>1</sub>).

Este resultado implica que conforme los miembros del personal de enfermería pediátrica del hospital presenten actitudes más prosociales; es decir, en pos del servicio a otros, presentan mejor desempeño laboral y viceversa; quienes presentan actitudes menos prosociales, presentan un desempeño más deficiente.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de el autocontrol con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa del autocontrol con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión autocontrol con el desempeño laboral*

		Autocontrol	Desempeño laboral
Autocontrol	<i>R</i> (Pearson)	1,000	,576**
	<i>p</i>	.	,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	<i>R</i> (Pearson)	,576**	1,000
	<i>p</i>	,000	.
	<i>N</i>	76	76

*Nota:* \*\* La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral), *p* (Sig.).

Asimismo, se detectó correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre la dimensión autocontrol de la salud mental positiva y el desempeño laboral ( $R = 0.576$ ,  $p = 0.000$ ), dado el *p* valor obtenido que se situó por debajo del nivel de significancia estadística inicialmente establecido de 0.05.

Sobre este hallazgo, se demuestra la tercera hipótesis específica del estudio, permitiendo afirmarse que: Existe relación significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H<sub>1</sub>).

La detección de dicha relación implica que los miembros del personal de enfermería pediátrica evaluados que presenten mayor autocontrol, también ejercen un mejor desempeño laboral; y viceversa.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la autonomía con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la autonomía con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la dimensión autonomía con el desempeño laboral*

		Autonomía	Desempeño laboral
Autonomía	<i>R</i> (Pearson)	1,000	,802**
	<i>p</i>	.	,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	<i>R</i> (Pearson)	,802**	1,000
	<i>p</i>	,000	.
	<i>N</i>	76	76

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

A partir de los resultados de la tabla 12, quedó demostrado que existe correlación muy alta, directa y significativa de la autonomía con el desempeño laboral, dado que el *p* valor obtenido de manera bilateral fue inferior al nivel de significancia estadística previamente establecido de 0.05 ( $R = .802$ ,  $p = .000$ ).

Desde dicho resultado se demuestra la cuarta hipótesis, siendo suficiente la evidencia para afirmar que: Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H<sub>1</sub>).

En el mismo sentido, dicho resultado implica que del grupo de participantes, quienes ejercen una mayor o menor autonomía; es decir, gestionan sus actividades por sí mismos, ejercen un desempeño laboral más o menos eficiente, de manera correspondiente.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de la resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de la resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión resolución de problemas y conflictos con el desempeño laboral*

		Resolución de problemas y autoactualización	Desempeño laboral
Resolución de problemas y autoactualización	R (Pearson)	1,000	,583**
	$\rho$	.	,000
	N	76	76
Desempeño laboral	R (Pearson)	,583**	1,000
	$\rho$	,000	.
	N	76	76

*Nota:* \*\* La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral),  $\rho$  (Sig.).

Por otra parte, a partir de los resultados se demuestra que existe relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión de resolución de problemas y autoactualización de la variable salud mental positiva con el desempeño laboral, dado que el  $\rho$  valor obtenido fue menor al de la significancia estadística previamente establecido de 0.05 ( $R = .583$ ,  $\rho = .000$ ). Con dicho resultado, se demuestra la quinta hipótesis del estudio, comprobándose que: Existe relación significativa entre la resolución de problemas y autoactualización y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 ( $H_1$ ). Implicaciones sobre dicha relación derivan en que la capacidad del personal evaluado para resolver problemas y conflictos del día a día se relaciona con su desempeño laboral en el área de trabajo; es decir, quienes presentan capacidades para la resolución de problemas y conflictos, a su vez, ejercen un desempeño más eficiente.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa de las habilidades de relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa de las habilidades de relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con el desempeño laboral*

		Hab.de relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Hab. de relaciones interpersonales	R (Pearson)	1,000	,793**
	<i>p</i>	.	,000
	<i>N</i>	76	76
Desempeño laboral	R (Pearson)	,793**	1,000
	<i>p</i>	,000	.
	<i>N</i>	76	76

*Nota:* \*\* La correlación es significativa a nivel 0,01 (bilateral), *p* (Sig.).

Finalmente, se demostró que las habilidades de relaciones interpersonales, como dimensión de la salud mental positiva, se correlacionan de manera directa, alta y estadísticamente significativa con el desempeño laboral ( $R = .793$ ,  $p = 0.000$ ), dado que el nivel de significancia bilateral obtenido fue menor al esperado y establecido de 0.05.

En tal sentido, se demuestra la sexta hipótesis del estudio, mediante lo cual se evidencia que: Existe relación significativa entre las habilidades de relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022 (H<sub>1</sub>). Dicho resultado implica que un mayor o menor grado de desarrollo de las habilidades de relaciones interpersonales se relacionan con el ejercicio de un rendimiento laboral más o menos eficiente en el personal de enfermería pediátrica evaluado, de manera correspondiente.

## V. DISCUSIÓN

El objeto del presente estudio fue el de determinar si existe relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, en el año 2022. Los resultados de la investigación evidenciaron que dicha relación existe de manera directa, muy alta significativa; Asimismo, esta fue detectada por dimensiones con el desempeño laboral, destacándose las de satisfacción personal, autonomía y las habilidades de relaciones interpersonales, siendo, en la mayoría de casos, altas y estadísticamente significativas.

Los hallazgos de esta investigación, de manera general, son concordantes con investigaciones previas como la desarrollada por Neyra (2021), quien realizó un estudio que tuvo por finalidad reconocer la afinidad entre la salud mental positiva y el desempeño en personal y diseño similar; en el cual se determinó que la relación existió para el personal. En concordancia con este último estudio mencionado, los hallazgos de Sánchez (2018) evidenciaron que la salud mental positiva y el desempeño de labores se encontraron directamente relacionados, en una población de 71 usuarios internos de un centro de salud.

En el mismo sentido, el estudio de Camarena y Lozano (2021) continúa con la misma lógica sobre el establecimiento de la relación entre estas variables, habiéndose reportado que la misma fue estadísticamente significativa y directa; siendo también el caso de estudios anteriormente referidos.

Asimismo, existen otros estudios que presentan un panorama sobre el cual la salud mental positiva puede verse relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de servicios de salud, tales como los de Mantas (2017), quien evaluando el estado de dicha salud mental, encontró que la misma guarda relación con el sentido de coherencia y la resiliencia, los cuales son factores que se vinculan al desempeño laboral indirectamente en contexto de sus actividades.

Por otro lado, los resultados de este estudio difieren con los de Pérez (2021), quien, investigando la relación de ambas variables en personal asistencial de salud con una muestra de 76 personas o de tamaño similar, no detectó relación

significativa de la salud mental positiva con desempeño laboral; pese a la coincidencia, en las tendencias de los niveles de ambas variables de acuerdo con los niveles de salud mental de participantes de su investigación como con los de desempeño laboral.

Asimismo, otros factores comprendidos dentro del modelo nosológico de salud mental no pierden importancia en la existente relación que guardan con el desempeño laboral, tal como lo ha podido evidenciar estudios anteriores como el de Ortega (2021) al demostrar su relación con el estrés. Asimismo, en el estudio de Chanaluiza (2021) se ha evidenciado que este mismo factor está fuertemente relacionado con la salud mental positiva, considerándose implícitamente en el modelo de Jahoda (1959) como uno de los indicadores que se definen en su nueva concepción, ampliándose el panorama sobre el concepto de salud mental (Lluch, 1999).

En similar sentido, se ha hecho notorio cómo factores de la misma institución pueden vincularse con dicho desempeño laboral, como lo ha indicado Benítez (2019) quien determinó la incidencia de la cultura organizacional sobre esta última variable. Al igual que la cultura organizacional, la salud mental positiva presenta indicadores similares, en función de la dimensión de habilidades de relaciones interpersonales, en donde los resultados del estudio han guardado concordancia de manera indirecta; pues, el modelo de salud mental positiva involucra una serie de capacidades del individuo para hacerle frente a su contexto y responder oportunamente a las exigencias de la institución donde desempeña un papel o forma parte de la organización (Calderón-Mafud et al., 2020; Miranda, 2021; Guzmán y Galaz, 2021).

Es así como el desarrollo de una adecuada salud mental desde la postura positiva puede contribuir a mejoras en el desempeño laboral como a nivel profesional en tareas específicamente desarrolladas, demostrando los colaboradores sus destrezas y habilidades entrenadas (De la Iglesia et al., 2019; Cuello et al., 2020; Reátegui et al., 2021).

En tal sentido, se percibe en el contexto de la no relación entre las variables de estudio cómo el personal mantiene desempeños eficientes o muy eficientes,

independientemente del estado de salud mental positiva sobre el cual hayan atravesado las circunstancias derivadas del contexto de emergencia sanitaria por Covid-19, imposible de ignorar al continuar presente en la realidad, pese a la disminución de casos y mejoras en la comunidad (Gómez, 2021).

Existen implicancias teóricas a ser consideradas en el contexto de los resultados obtenidos en el presente estudio. Comenzando a detallar estas, cabe mencionar al significado de salud mental positiva, como un estado que va más allá de la presencia de la enfermedad (Jahoda, 1959; Lluch, 1999), en términos de la psicología positiva desde el enfoque humanista.

Si bien es cierto, los niveles de salud mental positiva no han sido altos o elevados en el personal de manera mayoritaria, se evidencia aún la capacidad de estos para tomar responsabilidades en las actividades que día a día les son designadas en el entorno laboral. En tal sentido, podría decirse que no siempre el estado de salud mental inhabilita las capacidades del personal para ejercer continuamente sus funciones, pese a ser una variable importantemente reportada y que conserva relación con el desempeño laboral en los estudios anteriormente mencionados y en este estudio.

Sin embargo, pese a dicha situación, el hecho de mantener estables niveles de salud mental positiva en el promedio, puede también explicar parte de las respuestas de los trabajadores de salud que forman parte del personal de la institución donde se ejecutó este estudio. Es decir, puede ser percibida aún la presencia de factores protectores o del desarrollo de la resiliencia para ejercer labores que estén dentro de sus competencias profesionales, pese al estado de salud mental que estén atravesando; y esto se vincula a las evidencias detectadas en la relación entre la capacidad de resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral de los trabajadores evaluados en el presente estudio, al ser estadísticamente significativa y de nivel moderado, con una leve tendencia a ser más alta.

En el mismo sentido, se hace mención de la capacidad de autocontrol para explicar covariantemente el desempeño laboral de tales, siendo una de las dimensiones de la salud mental positiva que guarda mayor relación con dicho

desempeño. Siendo así, la capacidad de gestionar las propias emociones, el regular el estado de ánimo ante estresores o la presencia de circunstancias que pueden llevar al desequilibrio emocional, se ve relacionadas con la eficiencia que el personal de enfermería pediátrica del estudio presentó.

Además de ello, las actitudes prosociales como parte de los factores de la salud mental positiva han logrado también verse relacionadas con el desempeño laboral del personal que formó parte del estudio en la institución. Al haberse obtenido niveles mayoritariamente regulares (de tendencia al promedio) en el 48.7% de casos, puede afirmarse que la eficiencia en el desempeño laboral se mantiene y, sobre todo, en el 50% de casos del personal que mantuvo una salud mental positiva en caracterizada por la misma tendencia. Sin embargo, hace falta contrastar por grupos diferenciales cómo esta relación se da; estableciéndose los grupos a partir de los niveles o categorías de las dimensiones de la salud mental positiva, como en la variable general; verificándose si existe o no asociación categórica entre los niveles de las dimensiones de las variables de estudio. El significado de dichas asociaciones permitiría profundizar en detalles al respecto de cómo los niveles de salud mental pueden estar incidiendo sobre los de desempeño laboral en el grupo evaluado.

Por el lado del desempeño laboral, implicancias teóricas de la definición de Chiavenato (2011) al referir que dicho desempeño se traduce en el conjunto de conductas y acciones de los trabajadores que están vinculadas a los objetivos de la organización, se cumplen dichos aspectos ante la presencia de un nivel de desempeño laboral mayoritariamente eficiente.

En el mismo sentido, puede decirse conforme a lo especifica el modelo de Alles (2011) que el personal ha desarrollado competencias para responder ante las responsabilidades que le son asignadas dentro de la organización, como a nivel individual, dejando en segundo plano otras necesidades que podrían presentarse en el mismo personal.

A su vez, la eficiencia evidenciada del personal podría coincidir con la propuesta de Gabini y Salessi (2016) quienes refirieron entre aspectos de

evaluación del desempeño laboral a la productividad y competitividad, siendo estos análogos a la descripción o características de los participantes del estudio.

En un sentido teórico más amplio, podría decirse que el personal se caracterizó por presentar un rendimiento adaptativo y en el contexto, con ausencia de comportamientos contraproducentes que afecten sus funciones, desempeños o la realización de actividades. Sin embargo, es un modelo meritorio de revisión y contraste con el modelo actualmente presentado.

Asimismo, son meritorios los contrastes del modelo de Guzmán (2018) con el de Calleja (1988) y sus 11 dimensiones diferenciales del desempeño laboral, como con el de Hacker (1994), los cuales se han caracterizado por presentar mayor tiempo a nivel de la literatura, entendiendo al desempeño laboral desde la medición de conductas y no desde la percepción más individualizada o autorreportada como se consigna en instrumentos con medidas perceptuales.

Ese tipo de análisis permite establecer en las correlaciones obtenidas fuentes potenciales de variabilidad de los datos, al tenerse un filtraje sobre el análisis de la correlación en variables como dimensiones especificadas para fines del estudio.

En el mismo sentido, es necesario evaluar el papel que pueden tener otras variables sociodemográficas, como la edad, el sexo, las condiciones sociolaborales, económicas, el tiempo de contrato, la percepción de oportunidades y de crecimiento en la institución entre otras, con la finalidad de ubicar a los posibles determinantes de la relación entre dichas variables.

Se considera, dentro de las principales limitaciones del estudio, al tamaño de la muestra, dado que fueron evaluados 56 colaboradores del personal de enfermería pediátrica del hospital. Sobre esta limitante, es recomendable evaluar el efecto del tamaño de la muestra sobre la magnitud de las correlaciones obtenidas en el estudio, independientemente de su significancia estadística, dado que está en un valor altamente sensible a la cantidad de participantes.

Asimismo, la tendencia de las puntuaciones a la distribución normal y en algunas dimensiones hacia la no normal, pueden afectar a la probabilidad de

errores tipo I, es decir, aumentar el margen de error ante el rechazo de la hipótesis nula por la cantidad de datos observados.

De acuerdo con la Ley General de los Grandes Números, existe mayor probabilidad de que los datos presenten normalidad si se incluyen más observaciones dentro del análisis, lo cual permitiría trabajar con los parámetros de la distribución como estimadores con menos sesgos que el del rango promedio, típico de otro tipo de correlaciones como las de Spearman que tienden a disminuir el tamaño de la correlación; existiendo soluciones para dicho caso con el coeficiente de correlación de Pearson Winsorizado.

Cabe, finalmente, destacar que las evidencias obtenidas respecto a las propiedades psicométricas de las medidas de los instrumentos posibilitarían el desarrollo de futuras investigaciones en el contexto clínico u hospitalario de las instituciones e investigadores que las demanden. En tal sentido, puede verse ampliado el panorama del análisis sobre la salud mental positiva y su relación con desempeño laboral, como también a través de la inclusión de sus dimensiones.

Asimismo, es pertinente analizar la estructura interna de ambos instrumentos a partir de técnicas de procesamiento de datos como el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, dado que en esta investigación no ha sido evaluada la varianza explicada por el modelo ni la bondad de ajuste del mismo de manera confirmatoria. Estas medidas de validez, a través del procesamiento analítico de los datos, permitirían mejorar el modelo o contrastarlo con otros que posibiliten abreviar ambos instrumentos, facilitando la recolección de datos en función de la predisposición de respuesta de los participantes del estudio.

En el mismo sentido, se hace recomendable evaluar la validez de criterio de ambos instrumentos con *Gold Standards* que reflejen su calidad, a partir de correlaciones entre las medidas de cada instrumento con otros homólogos, contrastando, además, la capacidad de sensibilidad y especificidad de la prueba en el contexto clínico y laboral. Estas evidencias permitirían contrastar la calidad de las medidas de los instrumentos de recolección de datos y ubicar parámetros de invarianza en estudios donde comparaciones por otro criterio sea requerida.

## VI. CONCLUSIONES

Se tienen, a partir de los resultados obtenidos, las siguientes conclusiones:

- PRIMERA** : Existe relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- SEGUNDA** : Existe relación de la satisfacción personal con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- TERCERA** : Existe relación de la actitud prosocial con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- CUARTA** : Existe relación del autocontrol con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- QUINTA** : Existe relación de la autonomía con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- SEXTA** : Existe relación de la resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- SEPTIMA** : Existe relación de las habilidades de relaciones interpersonales con el desempeño laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, 2022.
- OCTAVA** : La mayoría de participantes presentó un nivel regular de salud mental positiva, siendo el 50%.
- NOVENA** : La mayoría de participantes presentó un nivel regular de desempeño laboral, siendo el 48.7%.

## VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : Es recomendable evaluar la relación de la salud mental positiva con el desempeño laboral ampliando la cantidad de participantes del estudio, como también diversificando ocupaciones o puestos de trabajo relacionados al cuidado de pacientes en instituciones del sector salud.
- SEGUNDA** : Asimismo, es recomendable evaluar la relación de la satisfacción personal con el desempeño laboral en futuras investigaciones en contextos similares que ahonden en el poder explicativo de dicha relación.
- TERCERA** : Por otra parte, se recomienda continuar evaluando la relación de la actitud prosocial con el desempeño laboral en personal orientado a brindar servicios de salud, dado que puede mantenerse constante sobre tales condiciones de la muestra.
- CUARTA** : En el mismo sentido, es recomendable continuar evaluando la relación del autocontrol con el desempeño laboral, dado que puede ser una de las dimensiones de la salud mental positiva que explique estabilidad en dicho desempeño.
- QUINTA** : Cabe recomendar el verificar si la autonomía, en el modelo de salud mental positiva, es un factor que podría verse relacionado de manera constante con el desempeño laboral, sobre todo en escenarios donde el trabajo es colaborativo en el personal de salud.
- SEXTA** : Asimismo, es recomendable continuar entrenando la capacidad la resolución de problemas y autoactualización en el personal, dada su relación con el desempeño laboral.
- SEPTIMA** : Es recomendable trabajar sobre habilidades de relaciones interpersonales para evaluar su impacto en el desempeño laboral del personal.

## REFERENCIAS

- Avilés, L. M. (2018). *Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima, 2018* [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%c3%a9s\\_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%c3%a9s_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrera, M. L. y Flores, M. M. (2020). Predictores Psicosociales de Salud Mental Positiva en Jóvenes. *Acta de investigación psicológica*, 10(3), 80-92. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2020.3.360>
- Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo* [Tesis de grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil], Repositorio Institucional de la UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Caballero-Domínguez, C. C. y Campo-Arias, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. *Duazary*, 17(3), 1-3. <https://doi.org/10.21676/2389783X.3467>
- Calderón-Mafud, J. L., Pando Moreno, M. & Aranda Beltrán, C. (2020). Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 12(2), 43-54. <http://revistas.unam.mx/index.php/jbhsi/article/view/71533>
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C. y Serrano, P. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Revista alternativas en psicología*, 86-103. [https://www.researchgate.net/profile/Jose-Luis-Calderon-Mafud/publication/331996637\\_Relacion\\_de\\_la\\_autoefcacia\\_y\\_el\\_bienestar\\_laboral\\_en\\_trabajadores\\_mexicanos/links/5c9a523292851cf0ae99e66c/R\\_elacion-de-la-autoefcacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Luis-Calderon-Mafud/publication/331996637_Relacion_de_la_autoefcacia_y_el_bienestar_laboral_en_trabajadores_mexicanos/links/5c9a523292851cf0ae99e66c/R_elacion-de-la-autoefcacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos.pdf)
- Camarena, L. y Lozano, P. (2021). *Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de*

- emergencia del hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo – 2021* [Tesis de Grado. Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional de la UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/6124>
- Campo-Arias, A., Herazo, E. y Reyes-Rojas, M. (2021). Psiquiatría cultural: más allá del DSM-5. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50(2), 138-145. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2019.06.006>
- Carrissa, F. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Revista panamericana de salud*, 42, e140. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.140>
- Chávez, L., Marcet, G., Ramírez, E., Acosta, L. y Samudio, M. (2021). Salud mental del personal médico y enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias y del Ambiente - INERAM & quot; Juan Max Boettner & quot; durante la cuarentena por la pandemia COVID-19, Paraguay 2020. *Revista De Salud Pública Del Paraguay*, 11(1), 74-79. <http://revistas.ins.gov.py/index.php/rspp/article/view/2>
- Chanaluisa, S. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el personal de salud relacionado con el Covid-19 del Hospital Divina Providencia 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11685>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chura, A. P. (2021). Salud mental positiva en estudiantes de Enfermería de Tacna frente al COVID-19. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 1(2), 78-89. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1225>
- Córdova, E. (2018). *Comunicación organizacional y el desempeño laboral en la empresa electrocercos del cantón Ambato provincia de Tungurahua* [Tesis de pregrado. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27526/1/ESTEFAN%C3%20%8DA%20C%C3%93RDOVA%201805107347.pdf>

- Cogollo, Z. y Herazo, E. (2016). *Salud mental positiva en estudiantes del área de la salud en una universidad de la ciudad de Cartagena* [Tesis de pregrado]. Universidad de Cuidad de Cartagena]. Repositorio Institucional de la UCC. <http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/4521>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C. y Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- De la Iglesia, G., Lupano Perugini, M. L. y Castro Solano, A. (2019). Modelo de Personalidad Positiva: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(2), 425-449. <https://doi.org/10.18800/psico.201902.003>
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2017). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <https://www.revistacuidarte.org/index.php/cuidarte/article/view/426>
- García, C. (2018). El principio de justicia en la práctica radiológica. *Revista chilena de radiología*, 24(3), 85-86. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-93082018000300085>
- Gilbert, D. (2003). *Las organizaciones y la evaluación del desempeño individual*
- Gómez-Acosta, A., Vinaccia-Alpi, S., y Sierra-Barón, W. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. *CES Psicología*, 13(2), 102-112. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.2.7>
- Guzmán, B. A. (2018). *Desempeño laboral y dimensiones de la personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, Chimbote, 2017* [Tesis de grado. Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la USP. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Guzmán, M. L. B. y Galaz, M. M. F. (2020). Salud mental positiva para el desarrollo humano: Creencias y significados en jóvenes universitarios. *Revista de Estudios clínicos e Investigación Psicológica*, 10(20), 72-87.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64411184/2020%20Salud%20mental-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654391797&Signature=JS62AUuHZIta-2zMCukiNsUPSJA6YS0ALVt99uCEpsNsVsB4sWjJWAcnJNzNbjcCtF3rymUp~zRgd0liyJwBYnSX4TJB1RrZsc61XbeQga7fyMniCin0HtMWyVVIAcUFhQnfD7H9VOdCFPT~FMscqhdYzCJL7S1Y0KFSMSmxnhu3eGjHPIp0C0JtuPZJJdqiwgCxDLqKwhlyDRVIXRcl89NtM4cUukMa5qlGj7I7nvNYi3SylCwfsQRScO0d2hgh6tz8KnIAaAGZEY3DgokPg~fUtyjHzrStO7fmgvGhRE0kHTGMS3IRs19YtJ1S4YKZjD~yYtb05ysM1e8rvJjSbg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=72](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64411184/2020%20Salud%20mental-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654391797&Signature=JS62AUuHZIta-2zMCukiNsUPSJA6YS0ALVt99uCEpsNsVsB4sWjJWAcnJNzNbjcCtF3rymUp~zRgd0liyJwBYnSX4TJB1RrZsc61XbeQga7fyMniCin0HtMWyVVIAcUFhQnfD7H9VOdCFPT~FMscqhdYzCJL7S1Y0KFSMSmxnhu3eGjHPIp0C0JtuPZJJdqiwgCxDLqKwhlyDRVIXRcl89NtM4cUukMa5qlGj7I7nvNYi3SylCwfsQRScO0d2hgh6tz8KnIAaAGZEY3DgokPg~fUtyjHzrStO7fmgvGhRE0kHTGMS3IRs19YtJ1S4YKZjD~yYtb05ysM1e8rvJjSbg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=72)
- Hernández Rodríguez, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30432020000300578](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578)
- Hernández, A., Espejo-Tort, B., Gómez-Benito, J. y González-Romá, V. (2001). Escalas de respuesta tipo Likert. ¿ Es relevante la alternativa 'indiferente'? *Metodología de Encuestas*, 2(2), 135-150.  
<https://roderic.uv.es/handle/10550/39081>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill Educación
- Hoyos, S. L. (2018). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del área operativa de una empresa de vigilancia privada, Chiclayo 2018 [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30057/Hoyos\\_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30057/Hoyos_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamán, D. B., Canales, B. D. B. y Villar, F. L. Q. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37. 1-7.  
<http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481>
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. Basic Books.  
<https://archive.org/details/currentconceptso00jaho>
- Jauregui-Soriano, K. (2021). *Nivel de salud mental positiva y habilidades sociales en estudiantes de enfermería de una universidad pública antes y durante la pandemia COVID-19. Lima 2020* [Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la UNMSM.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/16653>
- Keyes, C. L. M. (2010). The Next Steps in the Promotion and Protection of Positive Mental Health. *CJNR*, 42(3), 17-28.  
[https://www.researchgate.net/publication/47813957\\_The\\_next\\_steps\\_in\\_the\\_promotion\\_and\\_protection\\_of\\_positive\\_mental\\_health](https://www.researchgate.net/publication/47813957_The_next_steps_in_the_promotion_and_protection_of_positive_mental_health)
- Laura-Vera, S. M. (2020). *El clima laboral y su relación con el desempeño en los colaboradores de la empresa inversiones turísticas aqp* [Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12397/ADlAv e sm comesl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llombart, M. P., Calatayud, M. y Amigot, P. (2020). Subjetividad, desigualdad social y malestares de género: una relectura del DSM-V. *Revista Internacional de Sociología*, 78(2), e155-e155.  
<https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.2.18.113>
- Lluch, M. (2020). *Cuida la Salud Mental Positiva: un abordaje para afrontar con más fuerza mental la situación generada por la pandemia de Coronavirus Covid-19*. Asociación Española de Enfermería y Salud Mental.  
<https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/covid/Positiva.pdf>

- Lluch, M. T. (1997a). Consideraciones psicosociales básicas. En G. Novel, M. T. Lluch & MaD Miguels (dirs), *Enfermería psicosocial y salud mental* (pp 310). Masson.
- Lluch, M. T. (1999). *Construcción de una escala para medir la salud mental positiva* [Tesis doctoral: Universidad de Barcelona]. Repositorio Institucional de la UB.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E_TESIS.pdf)
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-psiquiatría*, 83(1), 51-56.  
<http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica* [Tesis de grado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la UCSG.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
- Manjarrés, S. M. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología*, (58), 27-30.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6288907>
- Muilema, C. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el personal de salud relacionado con el Covid-19 del Hospital Divina Providencia 2021* [Tesis de grado. Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Digital de la UTN.  
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11685>
- Ministerio de Salud del Perú (2020). Guía Técnica Cuidado de la Salud mental del Personal de la Salud en el Contexto COVID 19. *MINSA*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Mamani-Avenidaño, Y. M. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la UPEU. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2260>

- Mantas, S (2017). *Sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva en los profesionales del Sistema de Emergencias Médicas* [Tesis doctoral. Universidad de Girona]. Repositorio Institucional de la UG. <http://hdl.handle.net/10256/14389>
- Muñoz, C. L., Rumie, H., Torres-Gómez, G. y Villarroel, K. (2015). Impacto en la salud mental de los enfermeros que dan cuidado en situaciones de estrés. *Ciencia y enfermería*, 21(1), 45-53. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717https://dx.doi.org/10.4067/S0717-9553201500010000595532015000100005>
- Neyra, A. (2021). *Salud mental y desempeño laboral en personal de salud de una IPRESS privada Lima - 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73360>
- Ortega, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73361>
- Ortíz, J. (2017). *Clima social familiar y salud mental positiva, adolescentes I.E. Horacio Zeballos Gamez Arequipa.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín. Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4434>
- Pérez, T. (2021). *Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72566>
- Reátegui, M. W. T., Silva, M. C. T., Díaz, M. J. G. S., Amasifen, M. R. y Alfaro, M. K. P. M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260)

Ribot-Reyes, V. D. L. C., Chang-Paredes, N. & González-Castillo, A. L. (2020). Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19, 1-11.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2020000400008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400008)

Ríos, F. T. (2017). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (8), 17-27.

<http://revistas.uach.cl/index.php/racs/article/view/1081>

Ruiz-Frutos, C. y Gómez-Salgado, J. (2021). Efectos de la pandemia por COVID19 en la salud mental de la población trabajadora. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(1), 6-11.

<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.01.01>

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

Sedgwick, P. (2012). Pearson's correlation coefficient. *Bmj*, 345, e4483.

<https://doi.org/10.1136/bmj.e4483>

Zar, J. H. (2005). Spearman rank correlation. *Encyclopedia of biostatistics*, 7.

<https://doi.org/10.1002/0470011815.b2a15150>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de las Unidades Pediátricas de un hospital, Lima 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Salud mental positiva				
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Satisfacción Personal	Autoconcepto, Satisfacción con la vida personal, Satisfacción con las perspectivas de futuro	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal	Bajo: 8 – 15 Regular: 16 – 24 Buena: 25 – 32
			Actitud Prosocial	Predisposición activa hacia lo social /hacia la sociedad, Actitud social “altruista” /Actitud de ayuda-apoyo hacia los demás, Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales	9, 10, 11, 12 y 13	Ordinal	Bajo: 5 – 9 Regular: 10 – 15 Buena: 16 – 20
			Autocontrol	Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas, Equilibrio emocional / control emocional, Tolerancia a la ansiedad y al estrés	14, 15, 16, 17 y 18	Ordinal	Bajo: 5 – 9 Regular: 10 – 15 Buena: 16 – 20
			Autonomía	Capacidad para tener criterios propios, Independencia, Autorregulación de la propia conducta, Seguridad personal / Confianza en sí mismo	19, 20, 21, 22 y 23	Ordinal	Bajo: 5 – 9 Regular: 10 – 15 Buena: 16 – 20
			Resolución de Problemas y Autoactualización	Capacidad de análisis, Habilidad para tomar decisiones, Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios, Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	Ordinal	Bajo: 9 – 17 Regular: 18 – 27 Buena: 28 – 36

			Habilidades de relaciones interpersonales	Habilidad para establecer relaciones, interpersonales, Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás, Habilidad para dar apoyo emocional, Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas	33, 34, 35, 36, 37 y 38	Ordinal	Bajo: 7 – 13 Regular: 14 – 21 Buena: 22 – 28
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital Lima,2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022	Calidad del trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que le pone al trabajo	1 al 11	Ordinal	Deficiente: 11 - 25, Regular: 26 - 40, Eficiente: 41 - 55
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022					
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión autocontrol y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión autocontrol y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión autocontrol y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima,2022	Responsabilidad	Eficiencia y autonomía	12 al 17	Ordinal	Deficiente: 6 - 13, Regular: 14 - 22, Eficiente: 23 - 30

¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión autonomía y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión autonomía y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión autonomía y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022					
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión resolución de problemas y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Compromiso institucional	Compromiso con la institución	18 al 22	Ordinal	Deficiente: 5 - 11, Regular: 12 - 18, Eficiente: 19 - 25
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva en su dimensión habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022?	Establecer la relación entre la salud mental positiva en su dimensión habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Existe relación entre la salud mental positiva en su dimensión habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022	Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente	23 al 32	Ordinal	Deficiente: 9 - 20, Regular: 21 - 33, Eficiente: 34 - 45
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo		Población: 81 colaboradores		Técnica: Encuesta		Descriptiva: Uso de estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes en tablas.	
Tipo: Básica		Muestra: 76 colaboradores del área de enfermería pediátrica de un hospital nacional.		Instrumentos:		Inferencial: Prueba de normalidad K-S, análisis de correlación R de Pearson.	
Método: Hipotético-deductivo				Cuestionario de Salud Mental Positiva (Lluch, 1999)			
Diseño: No experimental				Escala de Evaluación del Desempeño Laboral (Guzmán, 2018)			

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Salud mental positiva</b>	Según Lluch (1999) argumenta es el estado de bienestar donde el individuo goza de un buen funcionamiento, donde incluye fomentar sus cualidades, así facilitando su desarrollo potencial a lo máximo	Puntuaciones obtenidas en el cuestionario de salud mental positiva de Lluch (1999) y sus dimensiones como son: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas, habilidades de relación interpersonal.	Satisfacción personal	Autoconcepto	Ordinal
				Satisfacción auto personal	
				Satisfacción con las perspectivas de futuro	
			Actitud prosocial	Predisposición activa hacia lo social / hacia la sociedad	Ordinal
				Actitud social "altruista" / Actitud de ayuda o apoyo hacia los demás	
				Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales	
			Autocontrol	Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas	Ordinal
				Equilibrio emocional / control emocional	
				Tolerancia a la ansiedad y al estrés	
			Autonomía	Capacidad para tener criterios propios	Ordinal
				Independencia	
				Autorregulación de la propia conducta	
				Seguridad personal / Confianza en sí mismo	
			Resolución de problemas	Capacidad de análisis	Ordinal
				Habilidad para tomar decisiones	
Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios					

				Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo	
			Habilidades de relación interpersonal	Habilidades para relacionarse con los demás	Ordinal
				Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás	
				Habilidad para dar apoyo emocional	
				Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas	
Variable 2: Desempeño laboral	Según Gilbert (2003) define como actitudes o conductas que se observan en el trabajador que son fundamental para los objetivos de una institución y pueden medirse en cuanto a sus competencias y su nivel de colaboración en la organización.	Puntaje obtenido en la Escala de Evaluación del desempeño Laboral (Guzmán, 2018) y en sus dimensiones como son: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso institucional	Calidad de trabajo	- Capacidad minuciosa	Ordinal
				- Iniciativa laboral	
				- Metodología coherente	
			Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía	Ordinal
				- Capacidad de solución de problemas	
			Trabajo en equipo	- Capacidad de integración	Ordinal
				- Liderazgo en labores en conjunto	
			Compromiso institucional	- Nivel de compromiso	Ordinal
				- Asumir responsabilidades	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

**I. INSTRUCCIONES:** La presente entrevista sirve para recolectar datos respecto a la salud mental positiva del personal del personal en enfermería de las unidades pediátricas del Hospital Cayetano Heredia, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría en gestión de los servicios de salud. Por motivos éticos es confidencial y anónima. Marcar con una X dentro del recuadro las respuestas que crea conveniente. Por favor no deje ningún ítem sin contestar.

#### II. DATOS

Profesión: ..... Servicio: .....

Sexo: (F) (M) Edad: .....

#### Alternativas de evaluación

Nunca o casi nunca	Algunas veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de respuestas			
		1	2	3	4
<b>SATISFACCION PERSONAL</b>					
1	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico				
2	Me gusto como soy				
3	Para mí la vida es aburrida y monótona				
4	Veo mi futuro con pesimismo				
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
6	Me siento insatisfecha/o conmigo mismo(a)				
7	Me siento a punto de explotar				
8	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean				
<b>ACTITUD PROSOCIAL</b>					
9	Me gusta ayudar a los demás				
10	Pienso en las necesidades de los demás				
11	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
12	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
13	Pienso que soy una persona digna de confianza				

<b>AUTOCONTROL</b>				
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida			
15	Soy capaz de mantener de controlarme cuando experimento emociones negativas			
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos			
17	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal			
18	Los problemas me bloquean fácilmente			
<b>AUTONOMIA</b>				
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mi			
20	Me preocupa que la gente me critique			
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones			
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a)			
23	Me resulta difícil tener opiniones personales			
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACIÓN</b>				
24	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan			
25	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones			
26	Intento mejorar como persona			
27	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)			
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información			
29	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme			
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes			
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no			
32	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden			
<b>HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
33	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás			
34	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional			
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas			
36	Creo que soy una persona sociable			
37	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfacción con algunas personas			
38	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores			

## FICHA DE OBSERVACION DE DESEMPEÑO LABORAL

### I. INSTRUCCIONES

El presente documento sirve para recolectar datos respecto al desempeño laboral del personal en enfermería de las unidades pediátricas del Hospital Nacional Cayetano Heredia, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de Maestría en Gestión de los servicios de salud. La presente entrevista por motivos éticos es confidencial y anónima. Marcar con una X dentro del recuadro las respuestas que crea conveniente. Por favor no deje ningún ítem sin contestar.

### II. DATOS

Profesión: ..... Servicio: .....

Sexo: (F) (M) Edad: .....

#### Alternativas de evaluación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
<b>1</b>	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas					
<b>2</b>	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados					
<b>3</b>	Realiza un trabajo ordenado					
<b>4</b>	Realiza su trabajo en el tiempo establecido					
<b>5</b>	Realiza sus actividades sin errores					
<b>6</b>	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
<b>7</b>	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
<b>8</b>	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
<b>9</b>	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar					

10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos					
11	Puede trabajar independientemente					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo					
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer					
14	Trasmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo					
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes					
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
18	Conoce la misión y visión					
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento					
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo					
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores					
	<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
24	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.					
26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan					
27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros					
28	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
29	Demuestra respeto a sus supervisores					
30	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo					
31	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos					

## Anexo 5. Medidas de confiabilidad de las escalas

Fiabilidad del Cuestionario de Salud Mental Positiva

**Tabla 3**

*Confiabilidad en el Cuestionario de SMP de Lluch*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
38	.738

Fiabilidad de la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral

**Tabla 4**

*Confiabilidad en la Escala de Desempeño Laboral*

Nº de Elementos	Alpha de Cronbach
31	.941

## Anexo 6. Formatos de validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>								
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas	✓		✓		✓		
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado	✓		✓		✓		
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido	✓		✓		✓		
5	Realiza sus actividades sin errores	✓		✓		✓		
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente	✓		✓		✓		
<b>RESPONSABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	✓		✓		✓		
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer	✓		✓		✓		
14	Transmite esta información oportunamente	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	✓		✓		✓		
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes	✓		✓		✓		
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	✓		✓		✓		
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Conoce la misión y visión	✓		✓		✓		
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	✓		✓		✓		
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	✓		✓		✓		
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	✓		✓		✓		
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	✓		✓		✓		



25	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
26	Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	✓		✓		✓		
27	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan	✓		✓		✓		
28	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	✓		✓		✓		
29	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
30	Demuestra respeto a sus supervisores	✓		✓		✓		
31	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
32	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Simiche Mendoza Maria Emilia, DNI. 15678029

Especialidad del validador: Maestro en Gerencia en Salud

27 de Mayo del 2022

<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

Maria Emilia

Mag. María Emilia Simiche Mendoza

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>								
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas	/		/		/		
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	/		/		/		
3	Realiza un trabajo ordenado	/		/		/		
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido	/		/		/		
5	Realiza sus actividades sin errores	/		/		/		
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	/		/		/		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	/		/		/		
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	/		/		/		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar	/		/		/		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos	/		/		/		
11	Puede trabajar independientemente	/		/		/		
<b>RESPONSABILIDAD</b>								
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	/		/		/		
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer	/		/		/		
14	Transmite esta información oportunamente	/		/		/		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	/		/		/		
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes	/		/		/		
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	/		/		/		
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>								
18	Conoce la misión y visión	/		/		/		
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.	/		/		/		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	/		/		/		
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	/		/		/		
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	/		/		/		
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>								
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	/		/		/		

25	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	/		/		/		
26	Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	/		/		/		
27	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan	/		/		/		
28	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	/		/		/		
29	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	/		/		/		
30	Demuestra respeto a sus supervisores	/		/		/		
31	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo	/		/		/		
32	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CONTIENE SUFICIENCIA, APLICABLE PARA MEDIR LAS DIMENSIONES.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: MARIBEL JANET SARMIENTO MANCCO ..... DNI: 40883536 .....

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD .....

25 de Mayo del 2022

<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

HOSPITAL NACIONAL GUBERNATIVO HEREDIA  
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA  
 Mgtr. Maribel Janet Sarmiento Mancco  
 Mag. Gestión de los Servicios de la Salud N° 675  
 Especialista Enfermería Pediatría  
 CEP 42988 RNE 10679

**Mg. Maribel Janet Sarmiento Mancco**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "DESEMPEÑO LABORAL"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>								
1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas	✓		✓		✓		
2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado	✓		✓		✓		
4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido	✓		✓		✓		
5	Realiza sus actividades sin errores	✓		✓		✓		
6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente	✓		✓		✓		
<b>RESPONSABILIDAD</b>								
12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	✓		✓		✓		
13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer	✓		✓		✓		
14	Trasmite esta información oportunamente	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo	✓		✓		✓		
16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes	✓		✓		✓		
17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar	✓		✓		✓		
<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>								
18	Conoce la misión y visión	✓		✓		✓		
19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento	✓		✓		✓		
21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	✓		✓		✓		
22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores	✓		✓		✓		
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>								
23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	✓		✓		✓		

25	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
26	Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	✓		✓		✓		
27	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan	✓		✓		✓		
28	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros	✓		✓		✓		
29	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
30	Demuestra respeto a sus supervisores	✓		✓		✓		
31	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
32	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Carranza Macedo Olga Marina DNI: 08711261

Especialidad del validador: Maestría en Gerencia de Salud.

20 de Mayo del 2022

<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "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>SATISFACCION PERSONAL</b>								
1	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	X		x		X		
2	Me gusta como soy	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	Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
6	Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)	X		X		X		
7	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
8	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		
<b>ACTITUD PROSOCIAL</b>								
9	Me gusta ayudar a los demás	X		X		X		
10	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
11	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
12	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
13	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
<b>AUTOCONTROL</b>								
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	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	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
18	Los problemas me bloquean fácilmente	x		X		X		
<b>AUTONOMIA</b>								
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	X		X		X		
20	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro (a)	X		X		X		
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
<b>RESOLUCION DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACION</b>								
24	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		
25	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
26	Intento mejorar como persona	X		X		X		
27	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	X		X		X		
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	X		X		X		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas actitudes	X		X		X		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X		X		X		

32	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	x		X		x		
<b>HABILIDADES DE RELACION INTERPERSONAL</b>								
33	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X		x		X		
34	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	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	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
37	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X		
38	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores	x		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Luis Alberto Córdova Gonzales    DNI 25675412

Especialidad del validador: Psicólogo

23 de mayo del 2022

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

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



Dr. Luis Alberto Córdova Gonzales

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SALUD MENTAL POSITIVA"**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SATISFACCION PERSONAL</b>								
1	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	X		X		X		
2	Me gusta como soy	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	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
6	Me siento insatisfecho/a conmigo mismo(a)	X		X		X		
7	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
8	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		
<b>ACTITUD PROSOCIAL</b>								
9	Me gusta ayudar a los demás	X		X		X		
10	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
11	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
12	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
13	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
<b>AUTOCONTROL</b>								
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	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	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
18	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
<b>AUTONOMIA</b>								
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	X		X		X		
20	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro (a)	X		X		X		
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
<b>RESOLUCION DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACION</b>								
24	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		
25	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
26	Intento mejorar como persona	X		X		X		
27	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	X		X		X		
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	X		X		X		
29	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	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	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
<b>HABILIDADES DE RELACION INTERPERSONAL</b>								
33	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X		X		X		
34	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	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	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
37	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X		
38	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores	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: Dr. Carlos Bacilio De la Cruz Valdiviano            DNI 06873136

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico. Doctor en Psicología.

29 de mayo del 2022.

<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



Dr. Carlos Bacilio De la Cruz Valdiviano

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "SALUD MENTAL POSITIVA"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SATISFACCIÓN PERSONAL</b>								
1	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	✓		✓		✓		
2	Me gusta como soy	✓		✓		✓		
3	Para mí la vida es aburrida y monótona	✓		✓		✓		
4	Veó mi futuro con pesimismo	✓		✓		✓		
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	✓		✓		✓		
6	Me siento insatisfecho/a conmigo mismo(a)	✓		✓		✓		
7	Me siento a punto de explotar	✓		✓		✓		
8	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	✓		✓		✓		
<b>ACTITUD PROSOCIAL</b>								
9	Me gusta ayudar a los demás	✓		✓		✓		
10	Pienso en las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
11	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	✓		✓		✓		
12	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	✓		✓		✓		
13	Pienso que soy una persona digna de confianza	✓		✓		✓		
<b>AUTOCONTROL</b>								
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	✓		✓		✓		
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	✓		✓		✓		
17	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	✓		✓		✓		
18	Los problemas me bloquean fácilmente	✓		✓		✓		
<b>AUTONOMIA</b>								
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	✓		✓		✓		
20	Me preocupa que la gente me critique	✓		✓		✓		
21	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	✓		✓		✓		
22	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro (a)	✓		✓		✓		
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	✓		✓		✓		
<b>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACIÓN</b>								
24	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	✓	No	✓	No	✓	No	
25	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	✓		✓		✓		
26	Intento mejorar como persona	✓		✓		✓		
27	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	✓		✓		✓		
28	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	✓		✓		✓		
29	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	✓		✓		✓		
30	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	✓		✓		✓		
31	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
		Si	No	Si	No	Si	No	
32	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	✓		✓		✓		
<b>HABILIDADES DE RELACIÓN INTERPERSONAL</b>								
33	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
34	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	✓		✓		✓		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	✓		✓		✓		
36	Creo que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
37	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	✓		✓		✓		
38	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Milla Palmadera Dominica Luzmila    DNI. 48282518

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico.**

25 de Mayo del 2022

<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.

  
 \_\_\_\_\_  
**Mg. Dominica Luzmila Milla Palmeras**

## Anexo 7. Formato de solicitud de autorización

6914

**POS  
GRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Lima, 11 de mayo de 2022

**Carta P. 0124-2022-UCV-EPG-SP**

DOCTOR  
JOSÉ ANTONIO PROAÑO BERNAOLA  
DIRECTOR  
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

De mi mayor consideración:

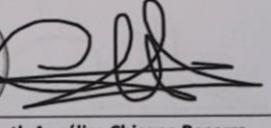
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SIANCAS DONGO ANA JUDITH**; identificado(a) con DNI/CE N° 40497770 y código de matrícula N° 7002677071; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**SALUD MENTAL POSITIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LAS UNIDADES PEDIÁTRICAS DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, LIMA 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
  
**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



f | t | i | v  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 8. Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

La presente investigación denominada: **“Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima 2022”**, dirigida por la **Lic. Ana Judith Siancas Dongo**, identificada con DNI 40497770, maestrante del programa Académico Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene por objetivo determinar la relación entre la salud mental positiva y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de pediatría. Por este motivo, se requiere contar con su participación sobre los siguientes principios éticos.

- **Autonomía:** Su participación es voluntaria y totalmente anónima. Los datos que consigne serán exclusivamente empleados con los fines que emanen de la investigación.
- **Beneficencia:** El participar del estudio trae beneficios para la gestión y toma de decisiones en la institución a largo plazo, de acuerdo con el objetivo del estudio anteriormente mencionado.
- **No maleficencia:** El participar no traerá riesgos de ningún tipo para su salud o integridad física o mental.
- **Justicia:** Como participante, recibirá un trato justo y equitativo por parte de la investigadora, la cual podrá responder a todas sus consultas en caso de presentar dudas a las instrucciones consignadas.

Asimismo, se le informa que todos los datos que consigne serán resguardados bajo la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, teniendo la investigadora responsabilidad por estos.

Estando de acuerdo con formar parte del estudio, se le informa que procederá a contestar 2 cuestionarios que responden a la finalidad de la investigación, con un plazo máximo de 20 minutos. Sobre tales términos, proceda a confirmar su participación colocando su nombre, firma y DNI.

En conocimiento del objetivo de la investigación y los principios éticos que la respaldan, he decidido participar del estudio.	
<b>Nombre completo:</b>	<b>Lic. Ana Judith Siancas Dongo</b> DNI: 40497770
Firma:	
DNI:	
<b>Participante</b>	<b>Investigadora</b>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 desempeño laboral del personal de enfermería de las unidades pediátricas de un hospital, Lima, 2022.", cuyo autor es SIANCAS DONGO ANA JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 16 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ BARRERA LAZARO <b>DNI:</b> 17811921 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 16- 08-2022 20:16:27

Código documento Trilce: TRI - 0417353