



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay, Loreto, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Vasquez Garcia, Maria Amelia (ORCID: 0000-0002-7223-6042)

ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (ORCID: 0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a la vida por permitirme cumplir con todos mis sueños, a mis hijos y nietos por ser la fuente de mi inspiración y a mis maravillosos Padres, uno de ellos en el cielo y mi madre que tengo la dicha de tenerla conmigo. Dedicado a mi Hermosa familia.

María Amelia, Vásquez García.

Agradecimiento

Gracias a Dios por sus bendiciones y por haber cuidado de los míos desde que se inició la pandemia.

Gracias a toda mi familia por permitirme cumplir con el desarrollo de esta tesis.

Gracias a mi asesor del curso por estar apoyándome en todo este camino para la sustentación de mi tesis.

Gracias al centro de salud Bellavista Nanay ubicado en el departamento de Loreto y a su gerente a cargo por permitirme llevar a cabo el desarrollo de la presente tesis.

Que Dios les conceda a todos, los deseos de su corazón.

María Amelia, Vásquez García.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

Índice de Tablas

Tabla 1. Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento de Salud mental positiva	17
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento para medir la Satisfacción laboral	17
Tabla 3. Análisis de confiabilidad para el Instrumento de salud mental positiva .	18
Tabla 4. Análisis de confiabilidad para el instrumento de satisfacción laboral.....	18
Tabla 5. Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach	18
Tabla 6. Resultados descriptivos de la salud mental positiva y sus dimensiones	21
Tabla 7. Resultados descriptivos de la satisfacción laboral y sus dimensiones ..	22
Tabla 8. Prueba de normalidad de salud mental positiva y satisfacción laboral ..	24
Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral.....	25
Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión.....	25
Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo	26
Tabla 12. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y satisfacción con la remuneración y las prestaciones	27
Tabla 13. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo.....	27
Tabla 14. Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización	28
Tabla 15. Resumen de procesamiento de casos	58
Tabla 16. Estadísticas de fiabilidad para la Salud mental positiva.....	58
Tabla 17. Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach.....	59
Tabla 18. Resumen de procesamiento de casos	60
Tabla 19. Estadísticas de fiabilidad para la Satisfacción laboral.....	60
Tabla 20. Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach.....	61

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo 2021. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y diseño no experimental con temporalidad transversal. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, donde se determinó como muestra a 76 profesionales de la salud, a quienes se aplicó dos encuestas validadas por el juicio de expertos. En los resultados se encontraron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $\rho_{(76)} = ,335^{**}$, lo que significa que la fuerza de correlación es baja y positiva. Del mismo modo, se encontró un valor de significancia $p=0,000$, el cual es menor a 0,05, lo que significa que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral. Respecto a los resultados de los objetivos específicos se encontró que existe correlación significativa entre la interacción de la salud mental positiva y las dimensiones de la satisfacción laboral: (1) satisfacción con la supervisión, (2) satisfacción con la remuneración y las prestaciones, (3) satisfacción intrínseca, (4) satisfacción con el ambiente físico del trabajo y (5) la satisfacción con la participación en la organización. A partir de los resultados obtenidos se concluyó que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Palabras clave: Salud mental positiva, salud mental, satisfacción laboral, satisfacción del trabajo.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between positive mental health and job satisfaction among the staff of the Bellavista Nanay Health Center of Loreto in the period 2021. The study was conducted using a quantitative approach, with a correlational scope and non-experimental design with cross-sectional temporality. A simple random probability sampling for finite populations was used, where 76 health professionals were selected as a sample, to whom two surveys were applied, validated by expert judgment. The results showed a correlation coefficient of Spearman's Rho $\rho(76) = .335^{**}$, which means that the correlation strength is low and positive. Similarly, a significance value $p=0.000$ was found, which is less than 0.05, meaning that there is a significant correlation between positive mental health and job satisfaction. Regarding the results of the specific objectives, it was found that there is a significant correlation between the interaction of positive mental health and the dimensions of job satisfaction: (1) satisfaction with supervision, (2) satisfaction with compensation and benefits, (3) intrinsic satisfaction, (4) satisfaction with the physical work environment and (5) satisfaction with participation in the organization. From the results obtained, it was concluded that there is a significant correlation between positive mental health and job satisfaction in the staff of the Bellavista Nanay Health Center of Loreto in the period of 2021.

Keywords: Positive mental health, mental health, job satisfaction, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diversos cambios drásticos sustanciales, como el avance de la tecnología, la búsqueda de seguridad laboral y ahora poco la pandemia más grande que ha existido en la vida del hombre, ha generado modificaciones mundiales que sin lugar a dudas a resultado afectando la salud mental. Uno de los temas más importantes de la salud pública es la salud mental, pues es difícil hablar de buena salud si no hay una buena salud mental. Las personas necesitan estar bien personal y socialmente (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020).

El entorno laboral produce problemas físicos o psíquicos, lo que genera ansiedad y depresión, y provoca una incapacidad si no se detecta a tiempo y si no se trata, existen en la actualidad más de 300 millones de seres humanos que sufren de estos problemas de depresión a nivel internacional y la mayoría comienzan con la ansiedad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018).

Los informes sobre este tema, son importantes; es decir uno de cada cinco personas que tienen problemas en su ámbito laboral pueden presentar problemas de salud mental, aunque en la mayoría de veces, pasa desapercibido y también lo pueden ocultar porque tienen temor a la discriminación y a perder su trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013).

En el Perú los problemas de salud mental son la depresión, la ansiedad, la esquizofrenia, el trastorno de estrés postraumático, la dependencia y los suicidios. Estos problemas de salud mental, provocan que el personal dedicado al servicio de la salud, perciba una insatisfacción laboral, el mismo que está asociado a la supervisión, remuneración, ambiente físico, cantidad y calidad de trabajo asignado.

A raíz de la Covid-19, se han generado cambios a nivel mundial que ha repercutido en casi toda la población, pero esencialmente en aquellas personas que trabajan en las áreas de la salud. Pues son los que han atendido a la población en situaciones de crisis sanitaria. Todo esto ha generado trabajos interminables sin descanso, con estrés y otros problemas de salud mental por no reposar lo suficiente y cumplir con las tareas que se presentan y que tienen que ser atendidas, esto en gran parte por la falta de personal se ha tenido que hacer turnos de 24 horas, esto

sin duda puede generar problemas con la satisfacción laboral (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

Actualmente el centro de salud I-4 Bellavista Nanay ha sido uno de los cuatro grandes establecimientos, que actúa como uno de mayor complejidad atendiendo madres gestantes COVID o no, entre otras emergencias como insuficiencia respiratoria, enfermedades transmisibles y no transmisibles, de los pobladores no solo de su jurisdicción, sino incluso de zonas más alejadas de la periferia de Loreto. Debido al grado de insatisfacción laboral que se podría verse afectado por una baja salud mental del personal asistencial, es relevante investigar si este factor de riesgo pone en tela de juicio la satisfacción laboral del personal de salud, sobre todo en los actuales tiempos de crisis sanitaria en el que nos toca convivir.

En vista del contexto descrito anteriormente se formula la siguiente pregunta general de la investigación: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? Y como problemas específicos se consideraron en primer lugar: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? Y, en segundo lugar: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? En tercer lugar: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? En cuarto lugar: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? Y finalmente en quinto lugar: ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021?

Por todo lo expuesto anteriormente; para el objetivo general de la presente investigación se propuso: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, y como objetivos específicos se consideraron en primer lugar: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021,

en segundo lugar: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, en tercer lugar: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. En cuarto lugar: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021 y finalmente en quinto lugar: Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021.

En cuanto a las hipótesis que se presentan en la investigación se propuso como hipótesis general que; existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021; y las hipótesis específicas son: en primer lugar: existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, en segundo lugar: Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, en tercer lugar: existe relación significativa entre la salud mental positiva y la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, en cuarto lugar: existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021, y en quinto lugar: existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización en el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021.

La presente investigación se justifica a nivel teórico, práctico y metodológico.

En primer lugar: Desde la justificación teórica, este estudio busca demostrar la teoría de la asociación de la salud mental positiva con la satisfacción laboral en un entorno del sector salud. Porque a pesar de que existen escasos estudios de ambas variables, no existen estudios de la correlación de la salud mental positiva y la satisfacción laboral en el sector salud. Por esta razón, este estudio propone

demostrar la aplicación de estas variables en una entidad del estado para contribuir con este vacío teórico.

En segundo lugar: desde la justificación práctica: este estudio es importante para el centro de salud en estudio Bellavista Nanay de Loreto, porque a partir de los resultados se podrá conocer los niveles actuales del estado de la salud mental positiva al igual que el de la satisfacción de su personal. Además, con esta investigación se dará iniciativa a la evaluación de las estrategias que contribuyan con el bienestar y satisfacción de los colaboradores, además de la reducción de las afecciones en la salud mental. Por esta razón se pretende prevenir que dichos profesionales de la salud en la parte asistencial y administrativo tengan problemas de salud mental, identificándolas ahora para poder hallar soluciones, dejando este trabajo como una herramienta actual para ayudar a estos profesionales. Del mismo modo, el estudio brindará información necesaria, para adaptar el puesto laboral, acorde a la salud mental, edad y factores de riesgo con el fin de garantizar una verdadera satisfacción laboral. A si mismo esta investigación es de mucha utilidad para aquellas entidades gubernamentales que presenten problemas en la satisfacción laboral y quieran identificar si la salud mental positiva es un factor de solución ante esta problemática, podrán contar con esta investigación para evaluar la asociación de estos factores con la salud mental de si centro de salud.

En tercer lugar; desde la justificación metodológica, esta investigación busca demostrar la asociación de la salud mental positiva y la satisfacción laboral, los mismos que tienen mayor cantidad de estudios como variables separadas, interactuando con diferentes variables. Y para lograr esto, fue necesario realizar una validación del constructo, por medio de una validación por el juicio de expertos y análisis de confiabilidad por el alfa de Cronbach. El instrumento que se logre elaborar y validar en la población de estudio, son parte de la contribución, ya que el instrumento cumple con los criterios de confiabilidad y necesarios suficientes para que se puedan utilizar en futuras investigaciones.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se tiene a cinco (5) principales autores, el cual se hace referencia al primer estudio realizado por Pacheco (2019) sobre: “El trabajo social en salud mental. La relevancia de lo social en lo clínico”. Donde tuvieron como analizar como el trabajo social se realiza en la salud mental; la metodología fue cualitativa, documental, no experimental, transversal. Las principales conclusiones son: que el trabajador social se caracteriza por la visión total de la persona en sí, y establece un rol de identidad; el aporte a la investigación es que menciona lo que otros profesionales de la salud no pueden ver, ya que se tiene bien sabido que la labor asistencial como trabajador social va más allá, siendo este tema tan relevante e importante en el diario vivir, sobre todo en los que trabajan con pacientes y sus dolencias.

Del mismo modo, Hurtado (2017) de Barcelona realizó su investigación sobre: “Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña”, cuyo objetivo fue evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y el bienestar psicológico. La metodología fue descriptiva, analítico, transversal; sus principales conclusiones son que: hay un malestar psicológico y relaciones sociales insatisfechas, por el aumento de trabajo virtual u online sin disminución de horas de trabajos y el aporte a la investigación es lo que actualmente desde el inicio de la pandemia se ha visto que ocurre con los cambios de clases presenciales a virtuales generando mayor ansiedad y estrés en los hogares, por lo que hay una relevancia con esta investigación

Así también, Freire (2017), realizaron su estudio sobre: “Efectos emocionales en la salud mental de individuos del área operativa desvinculados de su actividad laboral de una empresa que ofrece servicios exequibles en la ciudad de Quito”, cuyo objetivo fue estudiar, entender y exponer los principales efectos en la salud mental de las personas que han sido desvinculados de actividad laboral. La metodología fue de tipo exploratorio, descriptivo, cualitativo, y las principales conclusiones son: que es necesario ver las repercusiones por la causa del empleo y el trato a la hora de notificarles, así como ser evaluadas por el área de psicología; es por ello que el aporte a la investigación resulta indispensable la evaluación por la parte de salud

ocupacional a cada uno de los trabajadores de una empresa o institución para hacer frente a los problemas de la salud mental de los trabajadores de una institución.

Por otro lado, Arias (2019), en su estudio sobre: “Influencia de la situación laboral y otros factores socioeconómicos sobre la salud mental de la población española”, cuyo objetivo fue estimar la prevalencia general de los problema de salud mental y de TDM en la población española y la influencia de la situación laboral y de otros factores socioeconómicos sobre la misma. La metodología fue de tipo descriptivo, transversal y las principales conclusiones fueron que: los problemas de salud mental podrían afectar aproximadamente al 20% de la población general de España, siendo esto un aporte importante a la investigación porque resulta trascendental para determinar como la carga laboral influye en el estado de ánimo y en la calidad de vida de las personas

Y finalmente Valdivia (2017), en su estudio sobre: “Concepto de salud mental dentro de la medicina tradicional en las comunidades indígenas del estado de Michoacán”, cuyo objetivo fue describir el concepto en común que poseen los médicos tradicionales de su cultura sobre la salud mental así como sus métodos de diagnóstico e intervención. La metodología utilizada fue cualitativa, no experimental, transversal, exploratorio, y sus principales conclusiones son que: se tiene una visión más amplia de los médicos tradicionales, y su labor con las comunidades indígenas brindando ayuda en la salud de sus familiares; esto es indispensable como aporte a la investigación para aplicar en las comunidades indígenas existentes en todo el Perú aportando buena psicología y mejorando la salud mental de estos peruanos muchas veces olvidados por nuestras autoridades

En lo que respecta a estudios nacionales se tiene a cinco (5) principales autores, el cual se hace referencia al primer estudio realizado por Reyes (2019), sobre: “Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019”, teniendo como objetivo determinar los niveles de cada variable y la relación entre ambas. La metodología utilizada, fue de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental transversal; las principales conclusiones son: que existe una correlación directamente proporcional y una fuerza de correlación débil, encontrando un valor del coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.394$ y un p -valor= 0.0000, lo cual evidencia que

existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental; por lo que el aporte a la investigación es de mucha relevancia, porque el estudio del antecedente está basado en las mismas variables de la presente investigación, lo cual permitirá comparar con los resultados obtenidos en el capítulo de discusiones.

Así también, Sánchez (2018), en su estudio sobre: “Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del centro de salud Villa los Reyes Callao, 2018”, siendo su objetivo determinar la relación entre el estado de salud mental positivo y el desempeño laboral. La metodología usada fue cuantitativo, básico, no experimental, correlacional; las principales conclusiones son que: a menor estado de salud, bajo será el rendimiento laboral, y esto es el aporte a la investigación ya que se manifiesta que sin salud no existe nada, siendo importante asegurar este ítem en todo el sentido de la palabra para nosotros y las futuras generaciones sin olvidar la importancia de la salud mental.

Por otro lado, Murillo (2018), en su investigación sobre: “Salud mental positiva en estudiantes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-2017”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de salud mental positiva en los estudiantes. La metodología utilizada fue descriptiva, corte trasversal, no experimental; las principales conclusiones fueron que: el nivel de salud mental de los estudiantes va de un nivel alto a medio, lo mismo ocurre con la satisfacción personal y lo que ello conlleva; esto es el aporte a la investigación ya que resulta importante aplicarlo en las universidades considerando que en la actualidad las clases se dictan de manera virtual y el otro año se proyecta el inicio de la presencialidad.

Del mismo modo, Chau y Vilela (2017), publicaron en Scielo un artículo sobre: “Determinantes de la salud mental en estudiantes universitarios de Lima y Huánuco”, cuyo objetivo fue identificar las variables psicológicas que predicen la salud mental. La metodología fue cualitativa, no experimental, y las principales conclusiones fueron que: el afrontamiento del área interpersonal predicen la salud mental, el estrés y la salud mental, que se relaciona con el estrés del área del personal; y esto es el aporte a la investigación ya que se tiene que evaluar hoy día en las distintas universidades a nivel nacional la salud mental de cada uno de los

estudiantes para poder ayudarlos en caso de corresponder con sus afecciones psicológicas y psiquiátricas.

Del mismo modo, Sulca (2016), en su estudio sobre: "Evaluación de la estrategia sanitaria nacional de salud mental y cultura de paz en el distrito de Carmen de la Legua Reynoso de la provincia constitucional del Callao", su objetivo fue evaluar los resultados de la ejecución de la estrategia sanitaria nacional de Salud Mental y Cultura de Paz. La metodología fue una investigación mixta: cualitativa y cuantitativa, las principales conclusiones fueron que los avances en el cumplimiento de las metas de la Estrategia Sanitaria de Salud Mental y Cultura de Paz son muy deficientes por limitaciones de orden administrativo, falta de recursos humanos capacitados, adecuado monitoreo y de una activa participación comunitaria; lo que aporta a la investigación ya que se evidencia que una buena estrategia sanitaria en el campo de la salud mental es fundamental para poder mejorar la calidad de vida de las personas.

Siendo necesario comprender lo que es la Salud mental, la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2009), señala que es el estado emocional en equilibrio de una persona es conocido como salud mental en la que participa con su entorno social, personal, en el vivir diario, al respecto lo definen como el estado de bienestar en la que la persona esta consiente de todas sus capacidades y afronta las tenciones de la vida diaria. Como por ejemplo el trabajo, realizar actividades con la comunidad, etc.

En esta misma línea de investigación Ruiz y García (2010) lo definen como, las diversas fluctuaciones que tiene el individuo, tanto en los ámbitos biológicos y sociales y tiene las condiciones de satisfacción de sus necesidades, así como mantener y formar relaciones amigables, también participación constructiva que se pueden producir en su ambiente físico social.

Asimismo, es importante definir las características de la salud mental. Según Jiménez (2007), se define de la siguiente manera: a) Satisfacción con sí mismas: Viven sus vidas tranquilas sin emociones negativas; b) El pasado lo dejan atrás: Piensan en el ahora y el momento; c) Se sienten bien con los demás: Aman, tienen consideración e interés por los demás, llevan relaciones satisfactorias y permanentes; d) Tienen la capacidad de afrontarse a las situaciones que se les

presentan en la vida; e) Experiencia abierta. No están a la defensiva, por lo tanto no necesitan negar o engañar sus experiencias; f) Vivencia plena y rica: Las experiencias nuevas y frescas son las que le sirve para obtener potencia; g) Confían en su propio organismo: Confían en sus propias reacciones, frecuentemente no se dejan llevar por otras opiniones, o por juicios intelectuales; h) Son libres sin restricciones o inhibiciones forzadas. Reconocen que sus propias acciones son el resultado de lo que ocurre; i) Asumen su responsabilidad. Ante las decisiones que tomen o su actuar ante determinado momento lo asume con seriedad de manera responsable; j) Son creativas, constructivas, adaptativas y cambian de acuerdo a su presente; k) Espontaneidad y viveza de afecto. Pueden experimentar todas las emociones humanas, con sentimientos profundos de lo que quieran escoger; l) Capacidad de identificación, poseen sentimientos, necesidades, deseos y pensamientos; m) Valoración positivo. Se sienten bien con sí mismos, se enorgullecen y valoran todo lo que hacen; n) Autoafirmación: Tienen convicción para poder expresar sus sentimientos, necesidades, opiniones en el momento que sea oportuno; o) Intimidad. Capacidad abierta y honesta para expresarse con alguien que quiere, lo que abarca la ternura, dolor emocional si fuera necesario; p) Compromiso. Tienen la capacidad de perseverar en momentos muy difíciles, cuando se comprometen están en las buenas y en las malas; q) Manejan de buena manera sus elementos. Los psiquismo, impulso, afectividad, emociones, sexualidad, valores, inteligencias, principios, ética, decisiones, entre otras lo integran de una manera positiva.

En el mismo orden de ideas, Johada (1958), las dimensiones de la salud mental son: a) Actitud hacia sí mismos: se hace referencia de los diversos aspectos del auto concepto, relacionado a la autopercepción. También se considera la autoconfianza, auto dependencia. Todos estas definiciones tienen puntos en común y también tiene algunos matices que los diferencian. El autoaceptación tiene que ver con la persona misma, en la que acepta sus cualidades y limitaciones. La autoconfianza abarca la autoestima y el auto respeto, en la que considera que la persona es buena, capaz y fuerte. Además la autodependencias se relaciona con autoconfianza que enfatiza la independencia de los demás; b) Crecimiento y autoactualización: se relaciona con lo que la persona hace con su vida, la autoactualización es conocida como autorrealización y crecimiento personal, se

puede entender desde dos puntos: como principio general de su vida, que es la fuerza que lo ayuda a movilizarse como organismo vivo y la salud mental positiva que se relaciona con las motivación por la vida y la implicación en la vida de la persona. La autoactualización también incluye la dimensión de autoconcepto; c) Integración: Se relaciona con todos los procesos y actitudes que posee la persona. Esta se puede relacionar con el equilibrio psíquico, la filosofía personal sobre la vida y la resistencia al estrés.

Por otra parte, Chiang y Ojeda (2013), define a la satisfacción laboral, como el logro muy importante para que los trabajadores, empleados y profesionales realicen sus tareas o actividades de la mejor manera, la misma que reporta felicidad y a su vez beneficio para los demás. En vista de esto es que algunos autores creen que solo se basa en las emociones como son: La satisfacción laboral se relaciona con el estado emocional de la persona, sus sentimientos o respuestas afectivas.

Para Smith (1969), son los sentimientos a las respuestas afectivas en las que se relaciona con la situación laboral.

El autor Muchinsky (2000), considera que es una respuesta emocional a una respuesta afectiva dirigida en el ámbito laboral.

Mientras que otros dicen que va más allá de las emociones al respecto Porter (1962) dice que es la recompensa que recibe el trabajador de su empleador por el desempeño que realiza en sus actividades.

Para Brief (2001), considera el combinar los sentimientos y la cognición (pensamiento) contribuyen a la satisfacción en el ámbito laboral. Que es expresado de manera afectiva o cognitiva.

En ese mismo orden Robbins (2004) dice que es la actitud que posee la persona por su labor, por lo tanto la persona que tiene una satisfacción por sus actividades labores es la que posee actitudes positivas, a diferencias que esta insatisfecha tiene actitud negativa.

Palma (1999), hace mención a los Componentes de la satisfacción laboral y consideran 7 puntos, que a continuación se detalla: a) Condiciones físicas y/o materiales: Son los elementos y materiales incluyendo la infraestructura donde realiza sus actividades diarias; b) Beneficios laborales y/o remunerativos: Es el

otorgamiento de un incentivo económico de manera adicional o regular por la realización de una buena labor; c) Políticas administrativas: Son los acuerdos o las normas de las empresas o instituciones para regular la existencia de una relación laboral la misma que se asocia al trabajador; d) Relaciones sociales: Complacencia en la interrelación entre los miembros de una organización que comparten sus tareas o actividades laborales de manera continua; e) Desarrollo personal: Son las oportunidades que tiene el empleado para realizar diversas actividades que signifique su autorrealización; f) Desempeño de tareas: Es el valor que sopesa el trabajador de las actividades diarias que realiza en su entidad; g) Relación con la autoridad: La valorización que tiene su jefe de las actividades que realiza el trabajador sea de manera directa o indirecta.

Ante lo mencionado subdivido por los autores sobre salud mental y satisfacción laboral se tiene bien sabido que hay un nexo importante entre estas dos variables, y una fuerte conexión positiva relacionada directamente proporcional, ya que a mejor salud mental existirá una buena satisfacción laboral y lo mismo ocurrirá si se suscita de manera contraria.

III. METODOLOGÍA

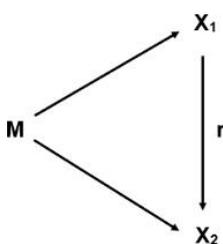
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La presente investigación corresponde a un tipo aplicada, porque según Sánchez et al., (2018), está enfocada en las posibilidades concretas de poner en práctica las teorías generales, y todos los esfuerzos están destinados a resolver las necesidades que se plantean la sociedad. Por lo tanto, la investigación pretende demostrar la teoría de correlación sobre la salud mental positiva y la satisfacción laboral.

Diseño de investigación: El diseño es no experimental, transversal, correlacional; porque según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el diseño no experimental, está inhabilitado en la manipulación de las variables y se limita a la observación de los acontecimientos en su contexto natural, para su posterior análisis y observación en escenas que ya existen. Y de temporalidad transversal, porque la toma de datos se realiza en un tiempo determinado una sola vez, tomando los datos del momento como una fotografía. Y correlacional, porque busca encontrar la fuerza de la relación entre las variables de estudio. Para efectos ilustrativos del estudio explicativo, las variables se simbolizan como “ X_1 ” y “ X_2 ”. La denotación gráfica del diseño que se aplicará en la investigación se muestra a continuación:

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra del estudio

X1 = Salud mental positiva

X2 = Satisfacción laboral

r = Correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación y sus operacionalización están estrechamente relacionadas con los recursos de la encuesta que se utilizarán para obtener datos, los cuales son consistentes con cada objetivo planteado en esta investigación. A continuación, se describe la operacionalización de ambas variables en estudio:

Variable 1: Salud mental positiva

- **Definición conceptual:** Según la OMS (2009), el estado emocional en equilibrio de una persona es conocido como salud mental en la que participa con su entorno social, personal, en el vivir diario, al respecto lo definen como el estado de bienestar en la que la persona esta consiente de todas sus capacidades y afronta las tenciones de la vida diaria. Como por ejemplo, el trabajo, realizar actividades con la comunidad, etc.
- **Definición operacional:** El instrumento de salud mental positiva, están determinados por las siguientes dimensiones: (1) Satisfacción personal, (2) Actitud prosocial, (3) Autocontrol, (4) Autonomía, (5) Resolución de problemas y autoactualización, y (6) Habilidades de relación interpersonal.
- **Indicadores:** La dimensión: Satisfacción personal, utiliza los siguientes indicadores: (1) Autoconcepto, (2) satisfacción con la vida personal, (3) Satisfacción con las perspectivas de futuro. Del mismo modo para la dimensión: Actitud prosocial, tiene como indicadores: (1) Predisposición activa hacia lo social, (2) Actitud social altruista, y (3) Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales. Así también para la dimensión: Autocontrol, tiene como indicadores: (1) Capacidad para el afrontamiento del estrés / de situaciones conflictivas, (2) Equilibrio emocional / control emocional, y (3) Tolerancia a la ansiedad y al estrés. Por otro lado, para la dimensión: Autonomía, tiene como indicadores: (1) Capacidad de análisis, (2) Habilidad para tomar decisiones, (3) Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios, y (4) Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo. Así también, para la dimensión: Resolución de problemas y autoactualización, tiene como indicadores: (1) Capacidad de análisis, (2) Habilidad para tomar decisiones, (3) Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios, y (4)

Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo. Y finalmente, para la dimensión: Habilidades de relación interpersonal, tiene como indicadores: (1) Habilidad para establecer relaciones interpersonales, (2) Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás, (3) Habilidad para dar apoyo emocional, y (4) Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas

- **Escala de medición:** La variable en estudio será medida por una escala ordinal de tipo Likert, donde se medirá a través de los siguientes valores: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Según Muchinsky (2000); es una respuesta emocional a una respuesta afectiva dirigida en el ámbito laboral; lograr la satisfacción en el ámbito laboral ha resultado muy importante para que los trabajadores, empleados y profesionales realicen sus tareas o actividades de la mejor manera, la misma que reporta felicidad.
- **Definición operacional:** El instrumento de satisfacción laboral, están determinados por las siguientes dimensiones: (1) Satisfacción con la supervisión, (2) Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, (3) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, (4) Satisfacción intrínseca con el trabajo, y (5) Satisfacción con la participación en la organización.
- **Indicadores:** La dimensión: Satisfacción con la supervisión, utiliza los siguientes indicadores: (1) Calidad del asesoramiento durante la supervisión, (2) Frecuencia de la supervisión (3) Apoyo para la capacitación permanente y (4) Trato equitativo en el proceso de supervisión. Por otro lado, la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, tiene como indicadores: (1) Adecuación del ambiente laboral y (2) Seguridad en el ambiente laboral. Así también, para la dimensión: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, tiene como indicadores: (1) Remuneración percibida, (2) Satisfacción en las actividades asignadas, y (3) Cumplimiento de las normas laborales vigentes. Del mismo modo para la dimensión: Satisfacción intrínseca con el trabajo, tiene como indicadores: (1) Autonomía laboral, (2) Logro personal (3) Oportunidades de desarrollo profesional, (4) Tolerancia y

valoración de las formas distintas de realizar el trabajo y (5) Reconocimiento por el trabajo realizado. Y finalmente, la dimensión: Satisfacción con la participación en la organización tiene como indicador: (1) Satisfacción con la labor asignada y (2) Participación en la toma de decisiones

- **Escala de medición:** La variable fue medida a través de una escala ordinal de tipo Likert, donde se medirá a través de los siguientes valores: (1) Muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni satisfecho, ni insatisfecho, (4) Satisfecho y (5) Muy satisfecho.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Para Sánchez et al. (2018), la población de estudio está dada por todos los individuos, cosas o sucesos que tienen características comunes para ser seleccionados como parte de una investigación. Por lo tanto, la población del presente estudio, estuvo conformada por los 92 trabajadores de salud del Centro de Salud Bellavista Nanay de la ciudad de Iquitos, departamento de Loreto.

Muestra

Se define como muestra a una parte o a un grupo derivado de la población del cual se recopilan la información que requiere el investigador, datos que deben ser representativos de la población, para que se pueda inferir a partir de los resultados que se encuentren (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Y para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula para muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 * \sigma^2 * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * \sigma^2}$$

Dónde:

Z = 1.96 para un nivel de confianza del 95%

σ = 0.5 (probabilidad de ocurrencia)

N= 92 (población)

E= 5 % (error de estimación)

Reemplazando los valores en la fórmula se obtuvo:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0,5)^2 * 92}{(92-1) * (5\%) + (1.96^2) * (0.055)^2}$$

$$n = 76$$

Por esta razón, la muestra del estudio estuvo conformada por 76 trabajadores del personal de salud del Centro de Salud Bellavista Nanay.

Muestreo

La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95% (1.96) y un margen de error del 5% (0.05). Se toma la población total de 92 trabajadores y la muestra, que fue tomada al azar de manera probabilística, teniendo como resultado una muestra de 76 trabajadores del Centro de Salud Bellavista Nanay.

Unidad de análisis

Los 76 profesionales de la salud entre médicos, enfermeras, obstétricas y técnicos de enfermería del Centro de Salud Bellavista Nanay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en este estudio será una encuesta que contendrá una serie de preguntas, las cuales se estructurarán de manera coherente, a partir de la medición de una o más variables, con el propósito de recolectar datos y luego realizar análisis estadísticos (Hernández et al., 2014).

El cuestionario fue el instrumento que se utilizó para la recopilación de la información, el cual estuvo basado en la escala de Likert, que es el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch (1999), la misma que está conformada por 6 dimensiones. En cuanto a satisfacción laboral se realizará el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 elaborado por Mejía y Peiró (1998), conformada por 5 dimensiones.

El cuestionario que se desarrolló tuvo la validez correspondiente por el juicio de expertos en el tema seleccionado. La solicitud fue presentada a los especialistas quienes fueron los encargados de la evaluación y determinaron que existe suficiencia en ambos instrumentos y que es aplicable en la población de estudio.

Por lo tanto, para el Cuestionario de Instrumentos para Medir la salud mental positiva (IMSMP) de Lluch (1999) en la tabla 1, se muestran las puntuaciones obtenidas en el proceso de validación:

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento de Salud mental positiva

Expertos	Claridad en la redacción	Coherencia interna	No induce al sesgo	Lenguaje adecuado	Mide lo que pretende
Mgt. Rudyard Jesús Urbiola Camacho	Si	Si	Si	Si	Si
Mtra. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta	Si	Si	Si	Si	Si
Mag. Luis Alberto Aguilar Colungue	Si	Si	Si	Si	Si

Del mismo modo, para la validación del instrumento para medir la Satisfacción laboral (S20/23) de Mejía y Peiró (1988) en la tabla 2, se muestran las siguientes puntuaciones obtenidas en el proceso de validación:

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento para medir la Satisfacción laboral

Expertos	Claridad en la redacción	Coherencia interna	No induce al sesgo	Lenguaje adecuado	Mide lo que pretende
Mgt. Rudyard Jesús Urbiola Camacho	Si	Si	Si	Si	Si
Mtra. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta	Si	Si	Si	Si	Si
Mag. Luis Alberto Aguilar Colungue	Si	Si	Si	Si	Si

Antes de la recolección de datos, se realizó una prueba piloto con 23 participantes para verificar la confiabilidad del cuestionario y mejorar algunos puntos según fuera necesario. El coeficiente alfa de Cronbach se utiliza para determinar el nivel de consistencia de cada herramienta.

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Para el instrumento que mide los Instrumentos de la Salud Mental Positiva, se encontraron los siguientes valores para el alfa de Cronbach:

Tabla 3

Análisis de confiabilidad para el Instrumento de salud mental positiva

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,820	39

Los datos de la muestra de estudio del Instrumento de la Salud Mental Positiva presentan una **excelente confiabilidad** ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,820 se encuentra en el intervalo de **0,72 a 0,99** (ver Tabla 5). Por lo tanto, se demuestra que el instrumento es confiable y se debe aplicara la muestra definitiva de investigación.

Del mismo modo, para el instrumento que mide la satisfacción laboral se encontraron los siguientes valores para el alfa de Cronbach:

Tabla 4

Análisis de confiabilidad para el instrumento de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,946	23

Interpretación: Los datos de la muestra de estudio de la Satisfacción laboral, presentan una excelente confiabilidad ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,929 se encuentra en el intervalo de 0,72 a 0,99 (ver Tabla 5).

Tabla 5

Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
1,00	Confiabilidad perfecta
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,60 a 0,65	Confiable
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,53 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Herrera (1988).

Por lo tanto, se demuestra que el instrumento es confiable y se debe aplicar a la muestra definitiva de investigación.

3.5. Procedimientos

El modo de recolección de la información de los datos se llevará a cabo en el lugar de trabajo. Se procesará la información a través de Google Form, se enviará el cuestionario a cada personal asistencial del centro de salud, a través de su WhatsApp institucional. Las variables no sufrirán manipulación, ya que solo se observará y analizará las mismas en su contexto natural, puesto que, de esta manera se controla las variables de interés que presenta por parte de la persona que investiga. Asimismo, se analizará la información obtenida para luego discutir los resultados con los antecedentes antes ya mencionados y determinar las conclusiones del estudio.

Respecto a las coordinaciones institucionales, se realizará una carta en donde se solicita el permiso al gerente del establecimiento en aras de cumplir con todo lo estrictamente establecido.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo e inferencial se aplicó el software estadístico mediante el SPSS versión 26, y hojas de cálculo en MS Excel, Y para determinar la prueba estadística en el estudio, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, donde se determinó que las variables no siguen una distribución normal, por lo tanto fueron identificadas como variables no paramétricas. Y para determinar la correlación entre las dimensiones de salud mental y satisfacción laboral, se aplicó como prueba inferencial, la prueba de Rho de Spearman, la misma que es recomendada para variables no paramétricas, cualitativas y escala ordinal.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideraron los principios de buenas prácticas, se referenciaron antecedentes basados en fuentes confiables, marcos conceptuales y otros aspectos, y se citaron por separado según los estándares de la APA 7ª edición, respetando los derechos de autor de sus publicaciones.

El personal obtendrá información sobre los objetivos de la investigación a través del análisis de los instrumentos aplicados, y la información será válida, confiable, creíble y veraz.

Además, este trabajo de investigación se realiza bajo las reglas de respeto a la responsabilidad del personal perteneciente al Centro de Salud Bellavista Nanay. Sus identidades están protegidas, por lo que la investigación se resolverá de forma anónima, respetando la libertad de opinión de los usuarios, y también en línea. con la bioética de la salud las reglas.

Finalmente, el estudio se someterá a la aprobación del comité institucional de ética en investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 6

Resultados descriptivos de la salud mental positiva y sus dimensiones

	V1: Salud mental Positiva		D1: Satisfacción personal		D2: Actitud Prosocial		D3: Autocontrol		D4: Autonomía		D5: Resolución de problemas		D6: Habilidades de relación interpersonal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0	0	65	86	21	28	21	28	75	99	0	0	4	5
Regular	70	92	8	11	55	72	55	72	1	1	6	8	65	86
Buena	6	8	3	4	0	0	0	0	0	0	70	92	7	9
Total	76	100	76	100	76	100	76	100	76	100	76	100	76	100

Respecto a los resultados de frecuencias y porcentajes del instrumento de salud mental positiva, se puede observar en la tabla 6, que se evidenció que la salud mental positiva de los trabajadores del centro de salud, fue percibida como buena solo por un 8% de los participantes de la encuesta, mientras que un 70% lo percibió como regular, no existiendo reportes de salud mental baja, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no presentan una salud mental positiva óptima, y esto podría estar repercutiendo negativamente en el estado de ánimo, el pensamiento y el comportamiento de manera leve.

Así mismo, se visualiza los resultados de las dimensiones, donde: para la dimensión (D1): Satisfacción personal; solo el 4% de los participantes opinaron tener un nivel bueno; mientras que solo el 11% indica encontrarse tener un nivel regular; y en cambio el 86% opinó encontrarse en un nivel bajo, lo cual indicaría que la mayor parte del personal tendría un estado de bienestar personal saludable y esto permitiría estar en armonía con los demás, además significaría que el personal del centro de salud, se siente satisfecho con el logro de sus metas personales y laborales.

Para la dimensión (D2): Actitud prosocial; no se reportó registros de niveles buenos, por otro lado el 72% señaló encontrarse en el nivel regular, y del mismo modo el 28% reportó niveles bajos. Esto significaría que el personal no muestra una alta conducta de comportamiento de solidaridad, ayuda y de cooperación en equipo con sus compañeros del centro de salud en estudio.

Para la dimensión (D3): Autocontrol; no se encontró registros de niveles buenos del autocontrol, en cambio se encontró que el 72% reportó niveles regulares, y el 28% reportó niveles bajos. Esto demostraría que el personal tiene dificultades para el control de sus emociones, lo cual podría tener una repercusión negativa en el trabajo del servicio de salud que muchas veces está bajo presión.

Para la dimensión (D4): Autonomía; no se registraron niveles buenos, y solo el 1% registró niveles regulares, mientras que el 99% reportó tener niveles bajos de autonomía. Esto demostraría que el personal tiene problemas serios en la capacidad de la toma de decisiones y la capacidad de asumir las consecuencias por las decisiones que tomen.

Para la dimensión (D5): Resolución de problemas, se reportó mejores niveles, registrándose un 92% para el nivel bueno, solo el 8% registraron niveles regulares y no se encontró niveles bajos para esta dimensión. Esto significa que una de las fortalezas que tiene el personal es que tiene la capacidad para identificar un problema y buscar una solución deseada de forma asertiva.

Y finalmente para la dimensión (D6): Habilidades de relación interpersonal el 9% manifestó tener un nivel bueno; mientras que el 86% percibe como regular además se halló que solo el 5% presentó niveles bajos. Esto quiere decir que el personal tiene dificultades leves para adaptarse e integrarse socialmente con el resto del personas, lo cual indica que al personal le cuesta intercambiar sentimientos, emociones y experiencias.

Tabla 7

Resultados descriptivos de la satisfacción laboral y sus dimensiones

	V2. Satisfacción laboral		D1. Satisfacción con la supervisión		D2. Satisfacción con el ambiente físico del trabajo		D3. Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones		D4. Satisfacción intrínseca		D5. Satisfacción con la participación en la organización	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	3	4	2	3	8	11	5	7	5	7	11	14
Regular	24	32	23	30	22	29	27	36	21	28	12	16
Buena	49	64	51	67	46	61	44	58	50	66	53	70
Total	76	100	76	100	76	100	76	100	76	100	76	100

Del mismo modo, en la tabla 7, se muestra los resultados descriptivos del instrumento de satisfacción laboral, donde se señala que el 64% de los colaboradores tienen buenos niveles de satisfacción; mientras que un 32% tuvo una satisfacción regular, y solo el 4% presentó una satisfacción baja. Esto quiere decir que la mayoría del personal se siente satisfecho con su trabajo, y esto podría deberse a que el colaborador se siente contento con el crecimiento profesional que le ofrece el centro de salud y además a que se siente estable laboralmente.

Del mismo modo, se visualiza los hallazgos para las dimensiones de la satisfacción laboral, donde: En la (D1): Satisfacción con la supervisión, los encuestados opinaron tener una satisfacción buena en 67%; sin embargo, el 30% señaló tener una satisfacción regular, mientras que el 3% manifestó tener una satisfacción baja. Estos porcentajes indicarían que la mayoría del personal está contento con la supervisión que recibe por parte de sus superiores o jefes directos.

Para la (D2): Satisfacción con el ambiente físico del trabajo, el 61% manifiesta tener una satisfacción buena; y el 29% manifiesta estar satisfechos de forma regular y solo el 11% manifiesta tener una satisfacción baja. Esto significaría que la mayor parte del personal está satisfecho con el entorno físico, y la comodidad que le brinda su trabajo, el mismo que podría deberse a que las condiciones físicas facilitan las labores en las que se desempeña el personal del presente estudio.

Del mismo modo, para la (D3): Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones, el 22% manifiesta tener una satisfacción buena; mientras que el 65% manifestó tener un nivel regular, y solo el 12% manifestó no estar satisfecho. Esto quiere decir que la mayor parte del personal no se siente satisfecho con la remuneración que percibe, el cual se podría ver influenciado por la crisis política que atraviesa el país, la misma que produce el incremento de los precios, haciendo que el sueldo no sea percibido como suficiente.

Así también para la (D4): Satisfacción intrínseca, el 66% señaló tener una buena satisfacción, mientras que el 28% manifestó estar satisfecho regularmente y el 7% presentó una satisfacción baja. En otras palabras la mayor parte del personal muestra estar satisfecho con las actividades que se le asignan en el trabajo y siente un crecimiento como logro personal.

Y finalmente, para la D5. Satisfacción con la participación en la organización, el 70% indicó poseer una satisfacción buena, y el 16% registró mantener una satisfacción regular, y el 14% manifestó tener una baja satisfacción. Es decir, la mayor parte del personal percibe que su opinión y sus aportes son tomados en cuenta al momento de tomar decisiones en favor del centro de salud.

Resultados inferenciales

Tabla 8

Prueba de normalidad de salud mental positiva y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Salud mental Positiva	0.535	76	0.000
V1: D1: Satisfacción personal	0.504	76	0.000
V1:D2: Actitud Prosocial	0.454	76	0.000
V1:D3: Autocontrol	0.519	76	0.000
V1:D4: Autonomía	0.533	76	0.000
V1:D5: Resolución de problemas	0.535	76	0.000
V1:D6: Habilidades de relación interpersonal	0.449	76	0.000
V2: Satisfacción laboral	0.401	76	0.000
V2:D1: Satisfacción con la supervisión	0.418	76	0.000
V2:D2: Satisfacción con la remuneración	0.373	76	0.000
V2:V3: Satisfacción intrínseca	0.362	76	0.000
V2:D4: Satisfacción con el ambiente laboral	0.404	76	0.000
V2:D5: Satisfacción con la participación en la organización	0.425	76	0.000

La prueba de normalidad Se aplica Para determinar la prueba estadística más adecuada para el presente estudio, se procedió a determinar la prueba de Normalidad. Y considerando que se decidió trabajar con el total de la población como muestra, la cual es mayor a 50, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Teniendo como hipótesis nula, H0: Los datos siguen una distribución normal y la hipótesis alterna, H1: Los datos no siguen una distribución normal. Y respecto a la regla de decisión, se consideró el siguiente criterio: Si el valor de significancia es menor a 0,05 se aceptará la Hipótesis alterna; caso contrario se aceptará la Hipótesis nula. En la tabla 8, se muestra la prueba de normalidad se aprecia que

las variables y sus dimensiones, presentan una significancia de 0,000; la cual es menor a 0,05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se demuestra que no sigue una distribución normal, y por esta razón se optó por aplicar una prueba no paramétrica de Rho de Spearman recomendada para estudios correlaciones.

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral

		V1: Salud mental positiva	V2: Satisfacción laboral
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,335**
		N	76
	V2: Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,335**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

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

Respecto a los resultados inferenciales del objetivo general, en la tabla 9, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral, donde se encontró un coeficiente de rho $(r_{76}) = ,335^{**}$, por lo tanto se evidenció que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja. Además el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que se pudo deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumentan, los niveles de la satisfacción laboral aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual fue evidencia suficiente para inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión

		V1: Salud mental positiva	D1: Satisfacción con la supervisión
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,340**
		N	76
	D1: Satisfacción con la supervisión	Coefficiente de correlación	,340**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

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

De igual forma, en función al primer objetivo específico, en la tabla 10, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión, donde se encontró un coeficiente de rho $(_{76}) = ,340^{**}$, lo cual sirve de evidencia para afirmar que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja. Del mismo modo, el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que se pudo deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumenten, los niveles de satisfacción con la supervisión aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo

		V1: Salud mental positiva	D2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,270**
		N	76
	D2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	Coeficiente de correlación	,270**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	76

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

Del mismo modo, en función al segundo objetivo específico, en la tabla 11, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, donde se encontró un coeficiente de rho $(_{76}) = ,270^{**}$, lo cual sirve de evidencia para afirmar que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja. Del mismo modo, el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que podemos deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumenten, los niveles de satisfacción con el ambiente físico del trabajo aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.001$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con el

ambiente físico del trabajo en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y satisfacción con la remuneración y las prestaciones

		V1: Salud mental positiva	D3: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,278**
		N	76
	D3: Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Coeficiente de correlación	,278**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	76

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

De igual forma, en función al tercer objetivo específico, en la tabla 12, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la remuneración y las prestaciones, donde se encontró un coeficiente de rho $(_{76}) = ,278^{**}$, lo cual sirve de evidencia para afirmar que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja. Del mismo modo, el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que podemos deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumenten, los niveles de satisfacción con la remuneración y las prestaciones con el trabajo aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.001$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la remuneración y las prestaciones en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo

		V1: Salud mental positiva	D4: Satisfacción intrínseca con el trabajo
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,263**
		N	76
	D4: Satisfacción intrínseca con el trabajo	Coeficiente de correlación	,263**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	76

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

Así también, en función al cuarto objetivo específico, en la tabla 13, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo, donde se encontró un coeficiente de rho $(76) = ,263^{**}$, lo cual sirve de evidencia para afirmar que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja. Del mismo modo, el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que podemos deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumenten, los niveles de satisfacción intrínseca con el trabajo aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización

		V1: Salud mental positiva	D5: Satisfacción con la participación en la organización.
Rho de Spearman	V1: Salud mental positiva	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,497**
		N	76
	D5: Satisfacción con la participación en la organización.	Coeficiente de correlación	,497**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	76

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

Y finalmente, en función al quinto objetivo específico, en la tabla 14, se muestran los resultados de la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización, donde se encontró un coeficiente de rho $(76) = ,497^{**}$, lo cual sirve de evidencia para afirmar que la fuerza de correlación entre ambas variables es moderada. Del mismo modo, el valor del coeficiente de Rho de Spearman es positivo, por lo que podemos deducir que a medida que los niveles de la salud mental positiva aumenten, los niveles de satisfacción con la participación en la organización aumentarán. Así también, se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual permitió inferir que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021.

V. DISCUSIÓN

Referente a los resultados para el objetivo general, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,335^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja y además se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permitió inferir que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral.

Coincidiendo con los resultados encontrados por Reyes (2018), en su investigación: “Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019”, quien encontró el coeficiente de Rho de Spearman de $\rho_{(90)} = 0,207^{**}$, indicando que la fuerza de correlación entre ambas variables es baja y positiva, es decir que a mayor satisfacción laboral será mayor la salud mental, concluyendo en que existe una asociación entre la satisfacción laboral y la salud mental positiva.

Además señaló que la satisfacción de los profesionales de enfermería juega un papel importante en la prestación de una atención de calidad como parte de sus funciones. Siempre que los trabajadores tengan un ambiente organizacional suficiente, su desarrollo estará en las mejores condiciones y gozarán de una buena salud mental. Además señala que es muy importante evaluar constantemente y realizar investigaciones en el personal de enfermería, porque se ha comprobado que los niveles de satisfacción laboral afectan la salud mental de los trabajadores.

Además Blum y Naylor (1995, como se citó en Morillo, 2006) mencionó que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes de los empleados hacia su trabajo y de la vida en general.

Del mismo modo, Wright y Bonett (2007) centraron su investigación en cómo la satisfacción laboral y la salud mental predicen la rotación de empleados, y además señalaron que la satisfacción laboral se puede estudiar desde las siguientes dimensiones: satisfacción con el trabajo, satisfacción con los colegas y satisfacción con la supervisión. Además señalaron que, cuando la satisfacción laboral es baja, es probable que las personas comiencen a buscar otro trabajo, y cuando la satisfacción laboral es alta, las personas pueden permanecer en sus trabajos actuales.

Por otro lado. Los resultados encontrados en la presente investigación, difieren de los resultados encontrados en la investigación realizada por Reyes (2014), quien demostró estadísticamente que el nivel de satisfacción laboral y salud mental no se relacionan significativamente, porque encontraron un valor de 0.0405 en el coeficiente de Spearman.

Respecto a los resultados descriptivos de la salud mental y sus dimensiones, del instrumento aplicado a 76 miembros del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto del periodo 2021, se encontró que el 92% (70 profesionales de salud) muestran una salud mental regular y que solo el 8% (6 profesionales de salud) muestran una salud mental buena, no encontrándose registros de profesionales con una salud mental baja, lo cual revela la importancia y lo oportuno que es este estudio porqué se deben determinar los niveles de salud mental, para prevenir que la salud mental que se encuentra en niveles medios disminuyan, y así se promueva un ambiente laboral donde el personal mantenga una salud mental positiva, de lo contrario se podría ver afectada la calidad de la atención de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto.

Por otro lado Reyes (2019), encontró que el 58,70% (54 profesionales de enfermería) mostraron una salud mental de nivel medio, y el 22,83% (21 profesionales de enfermería) mostraron una salud mental de nivel alto y el 18,48% (17 profesionales de enfermería) mostraron un nivel bajo de salud mental.

Ante estos resultados Vázquez et al. (2010), señala que los bajos niveles de salud mental positiva estarían relacionados a que el personal podría estar presentando niveles medios y altos de estrés laboral y que esto podría deberse a algunos factores psicosociales como el medio laboral, organización del trabajo, deterioro de la salud psicosomática. Del mismo modo Muñoz (2015), explica que las enfermeras que trabajan en unidades de emergencia presentan un efecto negativo en su salud mental y psicológico, por lo que es necesario que en los centros de salud se desarrollen estrategias de afrontamiento efectivas y se promueva el autocuidado de manera eficiente.

Sin embargo dentro de las dimensiones estudiadas se encontró que el 86% de los profesionales de la salud presentan niveles bajos en la satisfacción personal, lo cual significa que tienen niveles bajos con estado de confort personal y armonía interna,

lo cual estaría relacionado a la sensación de satisfacción con la vida y cuan afortunados se sienten con la forma en como ellos viven y al mismo tiempo está relacionado con la paz y tranquilidad mental que les genera el realizar las actividades laborales por los logros y resultados obtenidos (Reyes, 2019).

Y por otro lado se reportaron que el 99% de los profesionales de salud presentan niveles bajos en la autonomía, lo cual significaría que tienen dificultades para la toma de decisiones y la capacidad de asumir las consecuencias de las decisiones que toman a lo que Martínez (2013), refiere que la falta de autonomía laboral no significa necesariamente dependencia sino que el término más apropiado sería referirse como heteronomía, lo que quiere decir que el individuo sigue las reglas impuestas por terceros ya sea de forma voluntaria, sumisión o que se obedezcan con cierto grado de indiferencia.

Del mismo modo, referente a los resultados descriptivos de la satisfacción laboral sus dimensiones, del instrumento aplicado a 76 miembros del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto del periodo 2021, se encontró que el 4% (3 profesionales de salud) muestran una satisfacción laboral baja y el 32% (24 profesionales de salud) muestran una salud mental regular, mientras que el 64% (49 profesionales de salud) muestran una salud mental buena, lo cual revela la importancia y lo oportuno que es este estudio porqué se deben determinar los factores que modifican la satisfacción laboral, para prevenir la insatisfacción, de lo contrario se verá afectada la calidad de la atención de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto.

Por otro lado Reyes (2019), encontró que el 20,65% (19 profesionales de enfermería) mostraron una satisfacción baja, y el 55,43% (51 profesionales de enfermería) mostraron una satisfacción medio y el 23,91% (22 profesionales de enfermería) mostraron un nivel alto de satisfacción laboral. Además García et al. (2017), señalaron que dentro de las dimensiones de satisfacción laboral la mayoría de las enfermeras de emergencia encuestadas obtuvieron un mayor porcentaje de una satisfacción regular, sin embargo las condiciones físicas laborales presentaron una parcial insatisfacción laboral.

Del mismo modo, los resultados encontrados, coinciden con la investigación de Bruno et al. (2019), quienes señalan que el 12,4% de los profesionales de

enfermería presentaron una satisfacción laboral alta, y el 86,1% presentaron un nivel medio y solo el 1.5% presentaron un nivel bajo de satisfacción laboral.

Del mismo modo, en los resultados para el primer objetivo específico, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,340^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja y además se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permite inferir que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión.

Estos resultados coinciden con la investigación en Colombia de Zambrano (2006) en su artículo "Stressors at intensive care units", señala que las(os) enfermeras(os), sufren mayor estrés por causa de los conflictos con sus superiores. Así mismo Perea y Sánchez (2008), en su artículo "Estrategias de afrontamiento en enfermeras de salud mental y satisfacción laboral", quienes encontraron que las estrategias de afrontamiento de salud mental se correlacionan de forma positiva con la satisfacción laboral y a la resolución de problemas, lo cual demuestra que a medida que se mejoren las estrategias de afrontamiento de salud mental se irán a incrementar los niveles de satisfacción laboral.

Estos resultados obtenidos se verían explicados por la teoría sostenida por del Piaget (1970, como se citó en García, 1994) y la teoría de Robbins y Judge (2009), quienes manifiestan que la baja salud mental positiva en el trabajo no permite una recepción apropiada y calmada ante críticas y presión laboral por parte de los supervisores, lo cual termina afectando el desempeño y la satisfacción laboral. Y además señalan la importancia del rol que cumplen los supervisores para la resolución de conflictos que fomenten un clima laboral saludable, y de ese modo tener un personal satisfecho tanto físico como mentalmente.

Así también, en los resultados para el segundo objetivo específico, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,270^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y débil y además se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permite inferir que existe que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Coincidiendo con los estudios registrados por Alvear y Villegas (1989), Piñeiro (2013) y Pérez (2020), quienes reportaron que las condiciones físicas del ambiente laboral como la ventilación, el área de trabajo, la iluminación y los ruidos, afectan de manera significativa en la salud mental positiva de los trabajadores, y son considerados como factores estresores causales del estrés laboral, deteriorando el estado físico y mental del colaborador. Ante esto Meyer-Delius y Quevedo (1968) afirmaron que entre las variables que determinan más o menos la productividad del trabajo se encuentran las condiciones del lugar de trabajo (clima, ruido, iluminación, horario, etc.).

Y para Cabezas (2011), la calidad de las condiciones físicas como temperatura, iluminación, ventilación e higiene; sin duda tienen una influencia importante en el desempeño del trabajo, así como en la disposición al trabajo y la definición del trabajo. Estos resultados y las teorías que sustentan los autores mencionados, enfatizan la importancia de proporcionar un ambiente saludable y apropiado para que los colaboradores puedan desempeñarse de manera apropiada.

Por otro lado la Chotón y Rodríguez (2020), mencionan que en las condiciones en las que nos encuentra atravesando el Perú y el mundo, las condiciones sanitarias y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad son las condiciones mínimas e indispensables que se deben de dar en los centros médicos y puestos de salud, debido a que la higiene cumple un rol vital para prevaler la integridad tanto física como mental, y así reducir al mínimo el riesgo de contagiarse por el virus del Sars-Cov 2, también conocido como Covid-19.

En este sentido el personal de salud que se encuentra trabajando en el centro de Salud Bellavista de Nanay en Loreto, manifiesta que solo el 61% se encuentra satisfecho con las condiciones físicas del ambiente laboral y además se demostró que estos están relacionados a la salud mental positiva, por lo que su pronto análisis y evaluación vendría a ser importante.

De igual forma, en los resultados para el tercer objetivo específico, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,278^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y débil y además se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permitió inferir que existe una

correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la remuneración y las prestaciones.

Coincidiendo con los estudios registrados por Morales (2017), quien reportó que el factor económico influye significativamente en el bienestar mental de los colaboradores. Además Maslow (1998) refiere que existe una jerarquía de necesidades, de los cuales las condiciones económicas son las más valoradas en el trabajador, por lo que los ingresos pueden ser el principal motor impulsor de las actividades laborales.

Además Pujol-Cols y Arraigada (2018), señalan que para obtener un alto nivel de satisfacción y desempeño laboral, es importante tomar en cuenta los recursos laborales, debido a que en la mayoría de los casos de insatisfacción el personal manifiesta que no existe un reconocimiento o compensación justa y equitativa como contrapartida por todos los esfuerzos que se realizan en el trabajo.

Ante esto García de Fanelli y Moguillansky (2014), explican que la disponibilidad de los recursos está sujetos al presupuesto que designe el Estado de gobierno, provocando que la toma de decisiones en este factor se vea limitado o esté sujeto a una serie de evaluaciones y disposiciones políticas desde el gobierno. Esto explicaría las razones porque casi la mitad del personal del centro de Salud Bellavista de Nanay de Loreto, presentaría niveles bajos y regulares de satisfacción con las remuneraciones que perciben en su trabajo, a cambio de las labores que presentan en el centro de salud.

Finalmente González (2008) realizó un llamado a la reflexión sobre cómo promover la superación de las deficiencias mencionadas en el marco del diseño y aplicación de sistemas de pago más atractivos, de manera que se retroalimente de manera más efectiva la relación lineal entre salarios y calidad de resultados. Además menciona la importancia de no excluir otras variantes de incentivos que permitan a los trabajadores mejorar su satisfacción, y así asegurar que cuenten con los medios adecuados para realizar su trabajo y escuchar sus estándares de toma de decisiones en la entidad.

Igualmente, en los resultados para el cuarto objetivo específico, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,263^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y débil y además se encontró un valor de significancia de p

= 0.000, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permitió inferir que existe que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo.

Coincidiendo los resultados encontrados por Pacheco (2019), quien manifiesta que la salud mental está relacionada con las condiciones internas del centro laboral, lo cual significa que a medida que se incrementen las condiciones intrínsecas laborales se irán a incrementar los niveles de salud mental en el trabajo. Esto explicaría la importancia de mantener las condiciones intrínsecas como la tolerancia, el reconocimiento del trabajo que realizan, además de contribuir con el crecimiento profesional para que el profesional pueda sentirse que va creciendo en sus logros como persona y como profesional.

Y finalmente, en los resultados para el quinto objetivo específico, se encontró un coeficiente de correlación de $\rho_{(76)} = ,497^{**}$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y moderada y además se encontró un valor de significancia de $p = 0.000$, siendo este valor menor a 0.05, lo cual nos permitió inferir que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización, lo cual significa que a medida que se incrementen los niveles de salud mental los niveles de satisfacción con la participación en la organización irán a incrementar.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Referente al objetivo general, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $\rho_{(76)} = ,335^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja.
- Segunda:** Respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $\rho_{(76)} = ,340^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja.
- Tercera:** Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $\rho_{(76)} = ,270^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja.
- Cuarta:** Del mismo modo, para el tercer objetivo específico, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la remuneración y las prestaciones en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $\rho_{(76)} = ,278^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja.
- Quinta:** Y respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $\rho_{(76)} = ,263^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y baja.

Sexta: Y finalmente para el quinto objetivo específico, se concluye que existe una correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización, en el personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo del 2021, debido a que se encontró un valor de $r_{(76)} = ,497^{**}$, $p = 0.000$, indicándonos que la fuerza de correlación fue positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A raíz de que se encontraron niveles de salud mental regulares y bajos por más del 92%, y que estos estuvieron relacionados a la satisfacción laboral, se recomienda a los directivos; fomentar y mantener en el ambiente laboral la motivación, además de realizar talleres para fortalecer la autonomía, autoestima, actitud prosocial, autocontrol y de relación interpersonal, para así mejorar los niveles de salud mental y prevenir el incremento de la insatisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto.
- Segunda:** A raíz de que se encontraron mayores niveles regulares y buenos de la satisfacción con la supervisión y que estos están relacionados con la salud mental positiva, se sugiere a los directivos del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, capacitar a los supervisores en talleres de Gestión del talento humano, para fortalecer las habilidades blandas y fomentar el reconocimiento de logros, desarrollo profesional entre otros, para así prevenir la disminución los niveles de satisfacción laboral y al mismo tiempo aumentar los niveles de salud mental positiva.
- Tercera:** A raíz de que se encontraron mayores niveles regulares y buenos de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y que estos están relacionados con la salud mental positiva, se sugiere a los directivos del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, se incremente las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo, además de mejorar la distribución de forma eficiente el espacio de trabajo, del mismo modo, mejorar en la iluminación, ventilación y mantener una temperatura agradable del lugar donde laboran el personal del centro de salud.
- Cuarta:** A raíz de que se encontraron mayores niveles regulares y buenos de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y que estos están relacionados con la salud mental positiva, se sugiere a los directivos del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, se programe un plan de capacitaciones y evaluaciones, para designar los puestos y los sueldos de acuerdo a su desempeño.

Quinta: A raíz de que se encontraron mayores niveles regulares y buenos de la satisfacción intrínseca y que estos están relacionados con la salud mental positiva, se sugiere a los directivos del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, organizar talleres de comunicación efectiva, autoestima y clima organizacional.

Sexta: A raíz de que se encontraron mayores niveles regulares y buenos de la satisfacción con la participación en la organización y que estos están relacionados con la salud mental positiva, se sugiere a los directivos del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, se evalúe la participación de los colaboradores en la toma de decisiones y se considere involucrarlos en los planes o programas que se desarrollan en el centro de salud, según sus capacidades.

REFERENCIAS

- Alvear, G., & Villegas, J. (1989). *En defensa de la salud del trabajador*. y Villegas. <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/bitstream/123456789/22658/1/150003.pdf>
- Arias, J. (2019). *Influence of the employment status and other socio-economic factors on the mental health of the Spanish population* [Tesis doctoral, Universidad de León]. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=SH6cG7GZSRE%3D>
- Bruno, K. V., Palacios, E. Y., & Zabalaga, D. (2019). *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias y Humanidades]. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cabezas, D. G. (2011). *La incidencia de las condiciones físicas de trabajo en el desempeño laboral de los obreros de planta de la empresa Gisis en el segundo semestre del año 2011* [Tesis doctoral, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10415/2/CONDICIONES FISICAS DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL -DAVID CABEZAS GRANIZO.pdf>
- Chau, C., & Vilela, P. (2017). Determinants of mental health in college students from Lima and Huanuco. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(2), 387–422. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n2/a01v35n2.pdf>
- Chiang, M. M., & Ojeda, J. F. (2013). Study of relationship between job satisfaction and workers' performance in free market fairs. *Scientia et Technica*, 58(2), 39–60. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v58n2/v58n2a3.pdf>
- Chotón, K. M. S., & Rodríguez, C. X. (2020). *Medidas sanitarias adoptadas por el Estado para garantizar la protección del derecho a la vida y la salud frente a la crisis* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53441/Chotón_SKMS-Rodríguez_GCX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Freire, M. J. (2017). *Efectos emocionales en la salud mental de individuos del área operativa desvinculado de su actividad laboral en una empresa que ofrece servicios exequiales en la ciudad de Quito* [Universidad de las Américas]. <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/6818/1/UDLA-EC-TPO-2017-02.pdf>
- García de Fanelly, A., & Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22, 1–18. <https://doi.org/10.14507/epaa.v22n47.2014>
- García, J. (1994). Resolución de problemas: de Piaget a otros autores. *Re. Folosofía Univ. Costa Rica*, 32(77), 131–138. <http://www.inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista de Filosofía UCR/Vol. XXXII/No 77/Resolucion de problemas .pdf>
- González, M. T. (2008). Diversidad e Inclusión Educativa: Algunas Reflexiones sobre el Liderazgo en el Centro Escolar. *REICE: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 6(2), 82–99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2556512&info=resumen&idoma=SPA>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Hurtado, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña* [Universidad de Barcelona]. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/112098/8/BHR_TESIS.pdf
- Jahoda, M. (1958). Current concepts of positive mental health. *PsycBooks de La APA*. <https://doi.org/10.1037/11258-000>
- Jiménez, A. (2007). *Quiero y puedo acrecentar mi inteligencia emocional*. Instituto Misionero Hijos de San Pablo. <https://isbn.cloud/9789586695404/quiero-y-puedo-acrecentar-mi-inteligencia-emocional/>
- Lluch, T. (1999). *Escala de Salud Mental Positiva de Lluch* [Tesis doctoral,

- Universidad de Barcelona].
https://www.academia.edu/17663693/Escala_de_Salud_Mental_Positiva_de_Lluch_Tesis_Doctoral
- Martínez, T. (2013). *La autonomía y dependencia*.
<http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/laautonomia.htm>
- Mejía, J. L., & Peiró, J. M. (1998). *Safety Psychology Psicología De La Seguretat Psicología De La Seguridad*. <http://www.uv.es/seguridadlaboral>
- Meyer-Delius, J., Quevedo, R. E., Baptista, G., & Alliey, J. (1968). Assessment of Physiological Stress during Climbing. *American Industrial Hygiene Association Journal*, 26(6), 574–578. <https://doi.org/10.1080/00028896509342776>
- Morales, L. E. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que más influyen en la motivación y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala].
[http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13 %283069%29.pdf](http://www.repositorio.usac.edu.gt/7636/1/T13%283069%29.pdf)
- Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *SAPIENS*, 7(1), 43–58.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology, 6th ed.* (6a ed.). Wadsworth/Thomson Learning. <https://psycnet.apa.org/record/2001-06886-000>
- Muñoz, C. L., Rumie, H., Torres, G., & Villaroel, K. (2015). Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. *Ciencia y Enfermería*, 21(1), 45–53.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370441818005>
- Murillo, S. P. (2018). *Salud mental positiva en estudiantes de La facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno-2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6903/Murillo_Tito_Sunil_Peregrina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *2020: Un año desafiante para la*

- salud mental* . <https://news.un.org/es/story/2020/10/1482212>
- Organización Mundial de la Salud. (2009). *Salud Mental*.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Plan de acción sobre Salud Mental 2013-2020*.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Invertir en Salud Mental*.
https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19* .
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52571/OPSWNMHMHCCovid-1920040_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pacheco, C. (2019). *El Trabajo Social en salud mental. La relevancia de lo social en lo clínico* [Universidad de les Illes Balears].
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150703/Pacheco_Sanchez_Coral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perea, J. M., & Sánchez, L. M. (2008). Estrategias de afrontamiento en enfermeras de salud mental y satisfacción laboral. *Index de Enfermería*, 17(3), 164–168.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962008000300003
- Pérez, R. G. (2020). *Condiciones de trabajo, salud mental y conducta alimentaria en enfermeras del hospital general de México* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco].
<https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/bitstream/123456789/22658/1/150003.pdf>
- Piñeiro, M. (2013). *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: IV. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of size of company. *Journal of Applied Psychology*, 46(6). <https://psycnet.apa.org/record/1964-06750-001>
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2018). Psychometric Properties of the Short Version

- of the Utrecht Work Engagement Scale in Argentinian Workers. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31–45. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv>
- Reyes, C. J. (2018). Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28922>
- Reyes, Y. D. R. (2014). *Satisfacción en el trabajo y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital María Auxiliadora, durante los meses de abril a junio del 2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/754/RESUMEN_TFMH_TE37.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Reyes, Y. Y. (2019). *Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYES_GOMERO_YENNIFER.pdf?sequence=1
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. In *Comportamiento Organizacional 10 Edición* (10a ed.). Pearson Educación. https://books.google.com/books/about/Comportamiento_organizacional.html?hl=es&id=OWBokj2RqBYC
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Ruiz, F., & García, S. (2010). *Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional La intervención de salud mental en el área de la rehabilitación laboral* (1a Ed.). Universidad del Rosario. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11106/Accidentes_de_trabajo_ok.pdf?sequence=4
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

- Sánchez, N. L. (2018). Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21218>
- Smith, P. C. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes. *Rand McNally and Company*, 110–123. <https://eric.ed.gov/?id=ED051271>
- Sulca, R. E. (2016). *Evaluación de la estrategia sanitaria nacional de salud mental y cultura de paz en el distrito de Carmen de la Legua Reynoso de la provincia constitucional del Callao* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14249/Sulca_Quispe_Evaluación_estrategia_sanitaria1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdivia, E. (2017). *Concepto de salud mental dentro de la medicina tradicional en las comunidades indígenas del estado de Michoacán* [Tesis de licenciatura, Universidad Don Vasco, A.C.]. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/08/911485/concepto-de-salud-mental-dentro-de-la-medicina-tradicional-en-l_sHZWu0B.pdf
- Vázquez, A. J., Pérez, D., Moreno, R. M., Arroyo, F., & Suárez, J. M. (2010). Factores psicosociales motivacionales y estado de salud. *Med Segur Trab (Internet)*, 56(218), 12–21. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original1.pdf>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Zambrano, G. E. (2006). Estresores en las Unidades de Cuidado Intensivo. *Revista Aquichan*, 6, 156–169. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v6n1/v6n1a15.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021?	Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021.	Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021.	Variable 01: Salud mental positiva Variable 02: Satisfacción laboral	Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, Transversal, Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	Población: 76 trabajadores del centro de salud Bellavista Nanay de Loreto Tipo de muestreo: Probabilístico Tamaño: 76 trabajadores del centro de salud Bellavista Nanay de Loreto Instrumentos: Instrumento para Medir la salud mental positiva (IMSMP) (Lluch, 1999) e Instrumento para medir Satisfacción Laboral (S20/23) (Mejía y Peiró, 1989).
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? • ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? • ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? • ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? • ¿Existe relación entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Determinar la relación que existe entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la supervisión del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con el ambiente físico del trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la remuneración y las prestaciones del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción intrínseca con el trabajo del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021. • Existe relación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción con la participación en la organización del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021.. 	Variable 1: <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción personal • Actitud prosocial • Autocontrol • Autonomía • Resolución de problemas y autoactualización • Habilidades de relación interpersonal Variable 2: <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. • Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. • Satisfacción intrínseca con el trabajo. • Satisfacción con la participación en la organización 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Salud mental positiva	El estado emocional en equilibrio de una persona es conocido como salud mental en la que participa con su entorno social, personal, en el vivir diario, al respecto lo definen como el estado de bienestar en la que la persona esta consiente de todas sus capacidades y afronta las tenciones de la vida diaria (Lluch, 1999).	Está dividido por las dimensiones: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, habilidades de relación interpersonal.	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto • Satisfacción con la vida personal • Satisfacción con las perspectivas de futuro 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala: Ordinal Nivel: Politémica 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición activa hacia lo social / hacia la sociedad. • Actitud social "altruista" / Actitud de ayuda hacia los demás • Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales 	9, 10, 11, 12, 13	
			Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para el afrontamiento del estrés / de situaciones conflictivas • Equilibrio emocional / control emocional • Tolerancia a la ansiedad y al estrés 	14, 15, 16, 17, 18	
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para tener criterios propios • Independencia • Autorregulación de la propia conducta • Seguridad personal / Confianza en sí mismo 	19, 20, 21, 22, 23	
			Resolución de problemas y autoactualización	<ul style="list-style-type: none"> • 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, 32	
			Habilidades de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • 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, 38, 39	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Es una respuesta emocional a una respuesta afectiva dirigida en el trabajo; la misma que reporta felicidad y a su vez beneficio para los demás (Mejía y Peiró, 1989).	La satisfacción laboral está determinada por las siguientes dimensiones: Satisfacción con la supervisión, ambiente físico del trabajo, remuneración y prestaciones, factores intrínsecos, y participación en la organización	Satisfacción con la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del asesoramiento durante la supervisión. • Frecuencia de la supervisión. • Apoyo para la capacitación permanente. • Trato equitativo en el proceso de supervisión. 	1, 2, 3, 4, 5	Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1=Muy insatisfecho 2=Insatisfecho 3= Ni satisfecho, ni insatisfecho 4= Satisfecho 5= Muy satisfecho
			Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del ambiente laboral • Seguridad en el ambiente laboral 	6, 7, 8, 9, 10	
			Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración percibida. • Satisfacción en las actividades asignadas • Cumplimiento de las normas laborales vigentes 	11,12, 13, 14, 15	
			Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía laboral • Logro personal • Oportunidades de desarrollo profesional • Tolerancia y valoración de las formas distintas de realizar el trabajo. • Reconocimiento por el trabajo realizado 	16, 17, 18, 19, 20, 21	
			Satisfacción con la participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la labor asignada • Participación en la toma de decisiones 	22, 23	

Anexo 3. Certificados de Validación del contenido del instrumento

Experto: 1



5. Fichas de validación de los instrumentos

ÍTEM:	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Clandad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Responda según corresponda:											
Dimensión 1: Satisfacción personal											
1. Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	X		X		X		X		X		
2. Me gusto como soy	X		X		X		X		X		
3. Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		X		X		
4. Veo mi futuro con pesimismo	X		X		X		X		X		
5. Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada											
6. Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)	X		X		X		X		X		
7. Me siento a punto de explotar	X		X		X		X		X		
8. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		X		X		
Dimensión 2: Actitud prosocial											
9. Me gusta ayudar a los demás	X		X		X		X		X		
10. Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		X		X		
11. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		X		X		
12. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		X		X		
13. Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		X		X		
Dimensión 3: Autocontrol											
14. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		X		X		
15. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	X		X		X		X		X		
16. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		X		X		
17. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		X		X		
18. Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		X		X		
Dimensión 4: Autonomía											
19. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		X		X		
20. Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		X		X		
21. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		X		X		
22. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a)	X		X		X		X		X		
23. Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		X		X		
Dimensión 5: Resolución de problemas y autoactualización											
24. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		X		X		
25. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		X		X		
26. Intento mejorar como persona	X		X		X		X		X		

27. Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	X	X	X	X	X	X		
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X	X	X	X	X	X		
29. Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X	X	X	X	X	X		
30. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X	X	X	X	X	X		
31. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X	X	X	X	X	X		
32. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X	X	X	X	X	X		
Dimensión 6: Habilidades de relación interpersonal								
33. Me considero un(a) buen(a) profesional de salud	X	X	X	X	X	X		
34. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X	X	X	X	X	X		
35. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X	X	X	X	X	X		
36. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X	X	X	X	X	X		
37. Creo que soy una persona sociable	X	X	X	X	X	X		
38. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X	X	X	X	X	X		
39. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes	X	X	X	X	X	X		
Aspectos Generales						Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario						X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación						X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial						X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir						X		
VALIDEZ								
						APLICABLE	X	NO APLICABLE
						APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Mag. Rudyard Jesús Urbiola Camacho			Grado académico: Magister			Fecha: 07/11/21		
Firma: 			Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria			e-mail: rudyard@uancv.edu.pe		

Ficha de validación del instrumento para medir la Satisfacción laboral

ITEMS: Qué tan satisfecho se encuentra con...	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión												
1. Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		X		X			
2. La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		X		X			
3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		X		X			
4. La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo	X		X		X		X		X			
5. El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		X		X			
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	X		X		X		X		X			
6. La ventilación de su lugar de trabajo												
7. La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		X		X			
8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
10. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 3: Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones	X		X		X		X		X			
11. El salario que usted recibe	X		X		X		X		X			
12. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar												
13. El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		X		X			
14. La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales	X		X		X		X		X			
15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca	X		X		X		X		X			
16. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		X		X			
17. Las oportunidades de formación que le ofrece la organización	X		X		X		X		X			
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan												
19. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		X		X			
20. Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		X		X			
21. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización	X		X		X		X		X			
Dimensión 5: Satisfacción con la participación en la organización	X		X		X		X		X			
22. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización en su trabajo	X		X		X		X		X			
23. Su participación en las decisiones de su establecimiento.	X		X		X		X		X			
Aspectos Generales										Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
										APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE
										APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Mag. Ruyard Jesús Urbiola Camacho					Grado académico: Magister			Fecha: 07/11/21				
Firma: 					Áreas de experiencia profesional: Docencia Universitaria			e-mail: ruyard@uancv.edu.pe				

Experto: 2



5. Fichas de validación de los instrumentos

ÍTEMS: Responda según corresponda:	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Clandad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Satisfacción personal												
1. Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	X		X		X		X		X			
2. Me gusto como soy	X		X		X		X		X			
3. Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		X		X			
4. Veo mi futuro con pesimismo	X		X		X		X		X			
5. Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada												
6. Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)	X		X		X		X		X			
7. Me siento a punto de explotar	X		X		X		X		X			
8. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		X		X			
Dimensión 2: Actitud prosocial	X		X		X		X		X			
9. Me gusta ayudar a los demás												
10. Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		X		X			
11. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		X		X			
12. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		X		X			
13. Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		X		X			
Dimensión 3: Autocontrol												
14. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		X		X			
15. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	X		X		X		X		X			
16. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		X		X			
17. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		X		X			
18. Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		X		X			
Dimensión 4: Autonomía												
19. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		X		X			
20. Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		X		X			
21. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		X		X			
22. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a)	X		X		X		X		X			
23. Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		X		X			
Dimensión 5: Resolución de problemas y autoactualización												
24. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		X		X			
25. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		X		X			
26. Intento mejorar como persona	X		X		X		X		X			

27. Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	X	X	X	X	X	X			
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X	X	X	X	X	X			
29. Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X	X	X	X	X	X			
30. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X	X	X	X	X	X			
31. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X	X	X	X	X	X			
32. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X	X	X	X	X	X			
Dimensión 6: Habilidades de relación interpersonal									
33. Me considero un(a) buen(a) profesional de salud	X	X	X	X	X	X			
34. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X	X	X	X	X	X			
35. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X	X	X	X	X	X			
36. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X	X	X	X	X	X			
37. Creo que soy una persona sociable	X	X	X	X	X	X			
38. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X	X	X	X	X	X			
39. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes	X	X	X	X	X	X			
Aspectos Generales							Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario							X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación							X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial							X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir							X		
VALIDEZ									
							APLICABLE	X	NO APLICABLE
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES									
Validado por: Mtra. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta			Grado académico: Maestra			Fecha: 07/11/21			
Firma:   Mg. Psic. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR UGEL GRAU			Áreas de experiencia profesional: Educativa			Experiencia en investigación: Propiedades psicométricas del cuestionario de adaptación al divorcio-separación en padres separados o divorciados pertenecientes a instituciones educativas de Sullana, 2016			

Ficha de validación del instrumento para medir la Satisfacción laboral

ITEMS: Qué tan satisfecho se encuentra con...	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión												
1. Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		X		X			
2. La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		X		X			
3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		X		X			
4. La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo	X		X		X		X		X			
5. El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		X		X			
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	X		X		X		X		X			
6. La ventilación de su lugar de trabajo												
7. La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		X		X			
8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
10. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 3: Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones	X		X		X		X		X			
11. El salario que usted recibe	X		X		X		X		X			
12. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar												
13. El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		X		X			
14. La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales	X		X		X		X		X			
15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca	X		X		X		X		X			
16. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		X		X			
17. Las oportunidades de formación que le ofrece la organización	X		X		X		X		X			
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan												
19. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		X		X			
20. Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		X		X			
21. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización	X		X		X		X		X			
Dimensión 5: Satisfacción con la participación en la organización	X		X		X		X		X			
22. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización en su trabajo	X		X		X		X		X			
23. Su participación en las decisiones de su establecimiento.	X		X		X		X		X			
Aspectos Generales										Sí	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
										APLICABLE <input checked="" type="checkbox"/>		NO APLICABLE
										APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: Mtra. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta					Grado académico: Maestra			Fecha: 07/11/21				
Firma:  Mg. Psic. Gabriela Beatriz Suárez Fiesta SPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR UGEL GRAU					Áreas de experiencia profesional: Educativa			Experiencia en investigación: Propiedades psicométricas del cuestionario de adaptación al divorcio-separación en padres separados o divorciados pertenecientes a instituciones educativas de Sullana, 2016				

Experto: 3



5. Fichas de validación de los instrumentos

ÍTEMS: Responda según corresponda:	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Satisfacción personal											
1. Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	X		X		X		X		X		
2. Me gusto como soy	X		X		X		X		X		
3. Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		X		X		
4. Veo mi futuro con pesimismo	X		X		X		X		X		
5. Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada											
6. Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)	X		X		X		X		X		
7. Me siento a punto de explotar	X		X		X		X		X		
8. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	X		X		X		X		X		
Dimensión 2: Actitud prosocial	X		X		X		X		X		
9. Me gusta ayudar a los demás											
10. Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		X		X		
11. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		X		X		
12. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		X		X		
13. Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		X		X		
Dimensión 3: Autocontrol											
14. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		X		X		
15. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	X		X		X		X		X		
16. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		X		X		
17. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		X		X		
18. Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		X		X		
Dimensión 4: Autonomía											
19. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		X		X		
20. Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		X		X		
21. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		X		X		
22. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a)	X		X		X		X		X		
23. Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		X		X		
Dimensión 5: Resolución de problemas y autoactualización											
24. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	X		X		X		X		X		
25. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		X		X		
26. Intento mejorar como persona	X		X		X		X		X		

27. Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a)	X	X	X	X	X		
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X	X	X	X	X		
29. Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X	X	X	X	X		
30. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X	X	X	X	X		
31. Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	X	X	X	X	X		
32. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X	X	X	X	X		
Dimensión 6: Habilidades de relación interpersonal							
33. Me considero un(a) buen(a) profesional de salud	X	X	X	X	X		
34. A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás	X	X	X	X	X		
35. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X	X	X	X	X		
36. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X	X	X	X	X		
37. Creo que soy una persona sociable	X	X	X	X	X		
38. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X	X	X	X	X		
39. Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes	X	X	X	X	X		
Aspectos Generales						Si	No
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario						X	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación						X	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial						X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir						X	
VALIDEZ							
						APLICABLE	NO APLICABLE
						X	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES							
Validado por: MAG. LUIS ALBERTO AGUILAR COLUNGE		DNI: 08879092		Fecha: 07/11/21			
Firma: 		Teléfono: 941814004		e-mail: laguiar@unamba.edu.pe			

Ficha de validación del instrumento para medir la Satisfacción laboral

ITEMS: Qué tan satisfecho se encuentra con...	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem, por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		No induce a una respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión												
1. Las relaciones personales con sus superiores	X		X		X		X		X			
2. La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		X		X			
3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X		X		X		X		X			
4. La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo	X		X		X		X		X			
5. El apoyo que recibe de sus superiores	X		X		X		X		X			
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	X		X		X		X		X			
6. La ventilación de su lugar de trabajo												
7. La temperatura de su local de trabajo	X		X		X		X		X			
8. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
9. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
10. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 3: Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones	X		X		X		X		X			
11. El salario que usted recibe	X		X		X		X		X			
12. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar												
13. El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	X		X		X		X		X			
14. La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales	X		X		X		X		X			
15. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	X		X		X		X		X			
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca	X		X		X		X		X			
16. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	X		X		X		X		X			
17. Las oportunidades de formación que le ofrece la organización	X		X		X		X		X			
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan												
19. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	X		X		X		X		X			
20. Las oportunidades de promoción que tiene	X		X		X		X		X			
21. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización	X		X		X		X		X			
Dimensión 5: Satisfacción con la participación en la organización	X		X		X		X		X			
22. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización en su trabajo	X		X		X		X		X			
23. Su participación en las decisiones de su establecimiento.	X		X		X		X		X			
Aspectos Generales										Si	No	*****
Contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir										X		
VALIDEZ												
										APLICABLE	X	NO APLICABLE
										APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		
Validado por: MAG. LUIS ALBERTO AGUILAR COLUNGE					DNI: 08879092			Fecha: 06/11/21				
Firma: 					Teléfono: 941814004			e-mail: laguil@unamba.edu.pe				

Anexo 4. Análisis de Confiabilidad de los Instrumentos

Análisis de fiabilidad del Instrumento de Salud mental positiva

Para medir la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a los trabajadores del centro de salud de Bellavista Nanay de Loreto, los mismos que fueron seleccionados aleatoriamente. Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach por medio del software estadístico SPSS V. 26.00, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

A continuación, se detalla el resumen del total de las frecuencias y porcentajes de la muestra analizada en la prueba piloto, el cual corresponde al 20% del total de la población, la misma que fue equivalente a 23 trabajadores del centro de salud de Bellavista Nanay de Loreto:

Tabla 15

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	23	100.0
Casos Excluido ^a	0	0.0
Total	23	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Para el instrumento que mide la Salud mental positiva se encontraron los siguientes valores de alfa de Cronbach:

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad para la Salud mental positiva

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.820	39

Interpretación: Los datos de la muestra de estudio de salud mental positiva presentan una **excelente confiabilidad** ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,820 se encuentra en el intervalo de **0,72 a 0,99** (ver Tabla 10).

Tabla 17*Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach*

Intervalos	Interpretación
1,00	Confiabilidad perfecta
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,60 a 0,65	Confiable
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,53 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Herrera (1988).

Análisis de fiabilidad del Instrumento de Satisfacción laboral

Para medir la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a los trabajadores del centro de salud de Bellavista Nanay de Loreto, los mismos que fueron seleccionados aleatoriamente. Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach por medio del software estadístico SPSS V. 26.00, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

A continuación, se detalla el resumen del total de las frecuencias y porcentajes de la muestra analizada en la prueba piloto, la misma que fue equivalente a 23 trabajadores del centro de salud de Bellavista Nanay de Loreto:

Tabla 18

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	23	100.0
Casos	Excluido ^a	0	0.0
	Total	23	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Para el instrumento que mide la Satisfacción laboral se encontraron los siguientes valores de alfa de Cronbach:

Tabla 19

Estadísticas de fiabilidad para la Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	23

Interpretación: Los datos de la muestra de estudio de la Satisfacción laboral presentan una **excelente confiabilidad** ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,946 se encuentra en el intervalo de **0,72 a 0,99** (ver Tabla 14).

Tabla 20*Rangos para interpretación del coeficiente alfa de Cronbach*

Intervalos	Interpretación
1,00	Confiabilidad perfecta
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,60 a 0,65	Confiable
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,53 a menos	Confiabilidad nula

Fuente: Herrera (1988).

Anexo 5. Base de datos

Tabulación de datos de la prueba piloto del Instrumento: Salud mental positiva

N°	Salud mental positiva																																							
	HD1	HD2	HD3	HD4	HD5	HD6	HD7	HD8	HD9	HD10	HD11	HD12	HD13	HD14	HD15	HD16	HD17	HD18	HD19	HD20	HD21	HD22	HD23	HD24	HD25	HD26	HD27	HD28	HD29	HD30	HD31	HD32	HD33	HD34	HD35	HD36	HD37	HD38	HD39	
1	2	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	5	4	4	4	5	2	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	1	4	5	3	1	
2	1	5	2	3	1	1	2	1	5	4	2	2	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	
3	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	2	2	5	5	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	1	5	5	2	2
4	3	4	1	1	1	2	2	1	5	5	1	2	5	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	5	5	2	1
5	3	4	1	1	1	3	3	2	4	5	3	2	5	5	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2
6	3	3	2	2	1	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
7	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	2	2	2	2	2	2	5	5	3	2	5	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
9	1	5	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	1	1	
10	3	5	1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	5	3	3	5	5	1	1	1	2	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	2
11	2	4	1	1	1	1	3	1	4	3	1	1	5	5	4	5	4	1	2	2	1	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	1	1	1	5	1	1	
12	2	5	1	1	1	1	2	1	5	4	2	2	5	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	3	3	3
13	1	5	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	5	4	4	4	5	2	1	1	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	1	1
14	2	4	1	1	1	1	2	1	5	5	1	1	5	4	4	4	4	2	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	
15	2	5	1	1	1	1	2	1	5	5	2	1	5	4	4	4	5	3	2	3	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	4	2	4	3
16	2	4	2	1	1	1	3	1	5	5	2	2	5	4	4	4	5	2	2	3	2	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4	4	2	2
17	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
18	3	4	1	1	1	1	2	2	5	4	3	1	5	4	3	3	4	2	4	1	1	2	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	1	1	5	4	3	1	
19	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	
20	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3
21	1	5	1	1	1	1	3	1	5	4	3	1	5	5	5	5	4	1	1	1	2	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	
22	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
23	3	4	2	2	1	2	3	1	4	3	1	3	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3

Tabulación de datos de la prueba piloto del Instrumento: Satisfacción laboral

N°	Satisfacción laboral																						
	SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23
1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3
5	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
7	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
8	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	3	4	3	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	1	3	5	1	1	1	2	1	2	1
10	5	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	3	2	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
16	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
18	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4
20	5	4	1	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
23	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

Anexo 6. Formato de instrumentos

Cuestionario sobre Salud mental positiva

INSTRUCCIONES:

El propósito de este cuestionario es conocer su nivel de salud mental positiva. Por favor responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

- A.** Género: Masculino () Femenino ()
- B.** Edad: 18-29 años () 30- 40 años () 41-50 años () 60 años a más ()
- C.** Condición laboral: Nombrado () CAS () Locador de servicio ()

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACIÓN				
Siempre		5				
Casi siempre		4				
Algunas veces		3				
Casi nunca		2				
Nunca		1				
N°	Responda según corresponda:	Valoración				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Satisfacción personal						
01	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico					
02	Me gusto como soy					
03	Para mí, la vida es aburrida y monótona					
04	Veó mi futuro con pesimismo					
05	Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada					
06	Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)					
07	Me siento a punto de explotar					
08	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean					
Dimensión 2: Actitud prosocial						
09	Me gusta ayudar a los demás					
10	Pienso en las necesidades de los demás					
11	A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías					
12	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas					
13	Pienso que soy una persona digna de confianza					
Dimensión 3: Autocontrol						
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					
Dimensión 4: Autonomía						
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensan 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					
Dimensión 5: Resolución de problemas y autoactualización						
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					
Dimensión 6: Habilidades de relación interpersonal						
33	Me considero un(a) buen(a) profesional de salud					
34	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás					
35	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional					
36	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas					
37	Creo que soy una persona sociable					
38	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas					
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes					

Gracias por tu colaboración

Cuestionario sobre Satisfacción laboral

INSTRUCCIONES:

El propósito de este cuestionario es conocer su nivel de satisfacción laboral. Por favor responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala:

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACIÓN				
Muy satisfecho		5				
Satisfecho		4				
Ni satisfecho, ni insatisfecho		3				
Insatisfecho		2				
Muy insatisfecho		1				
N°	Qué tan satisfecho se encuentra con...	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión						
01	Las relaciones personales con sus superiores					
02	La supervisión que ejercen sobre usted					
03	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
04	La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo					
05	El apoyo que recibe de sus superiores					
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo						
06	La ventilación de su lugar de trabajo					
07	La temperatura de su local de trabajo					
08	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo					
09	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
10	La iluminación de su lugar de trabajo					
Dimensión 3: Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones						
11	El salario que usted recibe					
12	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar					
13	El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales					
14	La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales					
15	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca						
16	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo					
17	Las oportunidades de formación que le ofrece la organización					
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca					
20	Las oportunidades de promoción que tiene					
21	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su organización					
Dimensión 5: Satisfacción con la participación en la organización						
22	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización en su trabajo					
23	Su participación en las decisiones de su establecimiento.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 7. Autorización de consentimiento informado



"Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021"

Indicaciones generales:

Estimado (a) participante; El presente trabajo titulado: "Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay de Loreto, 2021"; es realizado por la Lic. Vásquez García, María Amelia, maestría de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este trabajo de determinar la correlación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal que labora en el centro de salud Bellavista Nanay de Loreto en el periodo 2021. Y para ello se aplicará el instrumento diseñado en base a las variables en estudio. El cuestionario contiene 62 preguntas breves y le tomará un aproximado de 10 minutos para responder. No existen respuestas correctas e incorrectas. Para cualquier duda o consulta puede comunicarse al 965764384 o escribir al correo: mariaameliasvasquezgarcia@gmail.com

mariaameliasvasquezgarcia@gmail.com [Cambiar cuenta](#)  Se restableció el borrador

*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Consentimiento Informado

Estimado (a) participante; a continuación ponemos a su conocimiento que la información que se recoja es confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo académico. Además se le da a conocer que la participación es voluntaria.

Habiendo recibido la información necesaria y despejado todas mis dudas acerca del trabajo de investigación, acepto participar voluntariamente en este trabajo.

¿Desea participar voluntariamente en la presente investigación? * *

Sí
 No

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Información General

Por favor, complete la información solicitada según corresponda:

Género: *

- Masculino
 Femenino

Edad *

- <30 años
 30-40 años
 41-50 años
 > 60 años

Condición laboral: *

- Nombrado
 CAS
 Locador de servicio

Estado Civil: *

- Soltero
 Casado/ Unión libre
 Separado
 Viudo

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Salud mental positiva

El propósito de este cuestionario es conocer su nivel de salud mental positiva. Por favor responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico	<input type="radio"/>				
Me gusto como soy	<input type="radio"/>				
Para mí, la vida es aburrida y monótona	<input type="radio"/>				
Veó mi futuro con pesimismo	<input type="radio"/>				
Creo que soy un(a) inútil y no sirvo para nada	<input type="radio"/>				
Me siento insatisfecho(a) conmigo mismo(a)	<input type="radio"/>				
Me siento a punto de explotar	<input type="radio"/>				
Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	<input type="radio"/>				
Me gusta ayudar a los demás	<input type="radio"/>				
Pienso en las necesidades de los demás	<input type="radio"/>				
A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	<input type="radio"/>				
A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	<input type="radio"/>				

Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme

Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes

Soy capaz de decir no cuando quiero decir no

Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden

Me considero un(a) buen(a) profesional de salud

A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás

A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional

Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas

Creo que soy una persona sociable

Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas

Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis profesores/jefes

Atrás

Siguiente

Borrar formulario

Satisfacción laboral

El propósito de este cuestionario es conocer su nivel de satisfacción laboral. Por favor responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala:

Qué tan satisfecho se encuentra con... *

	Muy satisfecho	Satisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Las relaciones personales con sus superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La supervisión que ejercen sobre usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La proximidad y frecuencia con que es supervisado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La forma en que sus supervisores juzgan su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El apoyo que recibe de sus superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La ventilación de su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La temperatura de su local de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La iluminación de su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El salario que usted recibe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El grado en que su organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	<input type="radio"/>				
La forma en que se da la negociación en su organización sobre aspectos laborales	<input type="radio"/>				
La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	<input type="radio"/>				
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	<input type="radio"/>				
Las oportunidades de formación que le ofrece la organización	<input type="radio"/>				
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	<input type="radio"/>				
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	<input type="radio"/>				
Las oportunidades de promoción que tiene	<input type="radio"/>				
La 'igualdad' y 'justicia' de trato que recibe de su organización	<input type="radio"/>				
Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la organización en su trabajo	<input type="radio"/>				
Su participación en las decisiones de su establecimiento.	<input type="radio"/>				

Atrás

Enviar

Borrar formulario

Anexo 8. Autorización de ejecución de la Investigación



DIRECCIÓN
REGIONAL DE
SALUD



Punchana, 03 de Noviembre del 2021

Memorand. N° 153 – 2021 – GRL – DRS Loret / 30.17.16

A : Lic. Enf. María Amelia VASQUEZ GARCÍA
IPRESS Bellavista Nanay

De : M. C. José Roberto RUIZ RIOS
Gerente Micro Red Punchana

Asunto : AUTORIZACIÓN

Mediante la presente, se autoriza a usted, para realizar su trabajo de Investigación denominado “Relación entre la salud mental positiva y la Satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay, Loreto 2021”.

Atentamente,

Centro de Salud Loreto
Bellavista Nanay
José Roberto Ruiz Ríos
Médico Cirujano CMP 83199
GERENTE