



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Salud mental positiva y desempeño laboral en el centro de salud
de Marcona, Ica 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Muñoa Mattos, Mayra Zorayra (orcid.org/0000-0002-9079-0039)

ASESORA:

Mag. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia ([orcid.org/ 0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado a todo el personal de salud, quienes velan por el bienestar de los demás y merecen realizar su noble labor en las más óptimas condiciones.

Agradecimiento

Agradezco a todos los profesionales de las instituciones que me abrieron las puertas disponiendo sus conocimientos y tiempo, para realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, Muestra y Muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	208
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	434

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población	16
Tabla 2 Baremo de la escala para medir el estado de salud mental positiva	17
Tabla 3 Baremo de la escala para medir el desempeño laboral	18
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	19
Tabla 5 Frecuencias de las variables Niveles de salud mental positiva y Niveles de desempeño laboral	20
Tabla 6 Niveles de salud mental positiva y sus dimensiones	20
Tabla 7 Niveles de desempeño laboral y sus dimensiones	21
Tabla 8 Contrastación de la hipótesis general de investigación	22
Tabla 9 Prueba de hipótesis: satisfacción personal y desempeño laboral	22
Tabla 10 Prueba de hipótesis: actitud prosocial y desempeño laboral	23
Tabla 11 Prueba de hipótesis: autocontrol y desempeño laboral	24
Tabla 12 Prueba de hipótesis: autonomía y desempeño laboral	24
Tabla 13 Prueba de hipótesis: resolución de problemas y autoactualización y desempeño laboral	25
Tabla 14 Prueba de hipótesis: habilidad de relación interpersonal y desempeño laboral	26
Tabla 15 Prueba de normalidad de la variable salud mental positiva	75
Tabla 16 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral	75

Índice de figuras

Figura 1	Frecuencias de la variable salud mental positiva	76
Figura 2	Frecuencias de la dimensión satisfacción personal	76
Figura 3	Frecuencias de la dimensión actitud prosocial	77
Figura 4	Frecuencias de la dimensión autocontrol	77
Figura 5	Frecuencias de la dimensión autonomía	78
Figura 6	Frecuencias de la dimensión resolución de problemas	78
Figura 7	Frecuencias de la dimensión habilidades de relación interpersonal	79
Figura 8	Frecuencias de la variable desempeño laboral	79
Figura 9	Frecuencias de la dimensión planificación	80
Figura 10	Frecuencias de la dimensión responsabilidad	80
Figura 11	Frecuencias de la dimensión iniciativa	81
Figura 12	Frecuencias de la dimensión calidad de trabajo	81
Figura 13	Frecuencias de la dimensión confiabilidad y discreción	82
Figura 14	Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales	82
Figura 15	Frecuencias de la dimensión cumplimiento de las normas	83
Figura 16	Frecuencias de la dimensión oportunidad	83

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022. Fue del tipo básica, enmarcada en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional y de corte temporal transversal. Su población censal estuvo conformada por 42 profesionales, la técnica ha sido la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los instrumentos elegidos fueron la Escala de evaluación de la salud mental positiva adaptado por Lluch, 1999 y la Escala del Ministerio de Salud para la medición del desempeño laboral. Se obtuvo como resultados que en salud mental positiva predomina el nivel bueno (61,0%), seguido del nivel regular (36,6%), mientras que en desempeño laboral también predomina el nivel bueno (63,4%), seguido del nivel regular (36,6%), además no existe relación significativa entre las variables estudiadas, ya que el valor de la significancia = 0,532 es mayor que 0,05. Por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: Atención Primaria de Salud; Evaluación del Rendimiento de Empleados; Salud Mental (DeCS BIREME).

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between positive mental health and job performance at the Marcona Health Center, Ica 2022. It was of the basic type, framed in the quantitative approach, with a non-experimental design with a descriptive correlational and cut-off scope. transverse time. Its census population was made up of 42 professionals, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The chosen instruments were the Jahoda Positive Mental Health Assessment Scale and the Ministry of Health Scale for the measurement of job performance. It was obtained as results that in positive mental health the good level predominates (61.0%), followed by the regular level (36.6%), while in job performance the good level also predominates (63.4%), followed by the regular level (36.6%), in addition there is no significant relationship between the variables studied, since the significance value = 0.532 is greater than 0.05. Therefore, the alternate hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

Keywords: Primary Health Care; Employee Performance Evaluation; Mental Health(DeCS BIREME).

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el desarrollo de un trabajo posee un papel relevante en la inserción de las personas en la sociedad, permite designar y desarrollar actividades con el fin de conseguir una retribución económica, forma una identidad y participar en la vida social (Soares et al., 2020). En este sentido, se conoce que el trabajo de los profesionales de la salud demanda una serie de constantes o factores que puede incidir en su bienestar psicológico y físico, es así que, el desarrollo de prácticas de cuidado, contacto directo al sufrimiento y aspectos laborales juegan un papel predominante en esta población que puede generar alteraciones emocionales, estrés, ansiedad, insatisfacción, agotamiento e incapacidad para dejar el trabajo (Aguilar et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud [OMS], (2020) señala su preocupación por las alteraciones en la salud mental de las personas, especialmente durante y después de la pandemia producida por la COVID-19, donde las consecuencias psicosociales aumentaron de forma rápida en la mayoría de países. Especula que las medidas adoptadas como el autoaislamiento y la cuarentena afectaron las actividades habituales, las rutinas y los medios de subsistencia de las personas, lo que condujo a un aumento de la soledad, ansiedad, depresión, insomnio, consumo nocivo de alcohol y drogas, y autolesiones o comportamiento suicida. Así también, realizó un estudio en 130 países, donde se evidenció que el 60% presentaba problemas de salud mental, el 67% de la población tenía problemas psicológicos y de psicoterapia, el 35% problemas de emergencia y el 30% problemas para acceder a medicamentos (Martínez & Álvarez, 2021).

Los estudios divulgados en los últimos años aplicado al personal de salud mostraron que, ante la alta propagación y mortalidad, presentaron altos índices de sufrimiento psíquico como miedo, ansiedad, depresión, angustia, deterioro sueño y otros sentimientos relacionados con el riesgo de exposición al virus. Se halló tasas de estrés moderado a severo en el 59% de los trabajadores de la salud, depresión en el 12,7% al 50,4% y ansiedad en el 20,1% al 44,6% de estos profesionales (Dornelas et al., 2020). La prevalencia general de ansiedad, síntomas depresivos y calidad del sueño fue del 35,1%, 20,1% y 18,2%, respectivamente, en comparación con otros grupos ocupacionales, los profesionales de la salud (23,6%) informaron la tasa más alta de alteraciones de sueño (Huang & Zhao, 2020). Asimismo, Lai et

al. (2020) reportaron que el 34% de médicos y enfermeras presentaban insomnio y el 71,5% angustia. Los trabajadores de salud de primera línea informaron grados más severos de todas las medidas de síntomas de salud mental.

En el último reporte de la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2022) aplicado a profesionales de la salud, evidenció que del rango de 0 a 32 puntos, siendo 32 mayor puntaje de malestar psicológico, halló que en Chile, Argentina, Brasil y Bolivia tuvieron una puntuación entre 13.5 a 16.6, Colombia obtuvo un nivel mayor de malestar con 19.34 puntos y Puerto Rico, México y Guatemala obtuvieron un puntaje de 13.5. Además, el 14.7% y 22% de los profesionales de la salud de los 11 países estudiados presentaron síntomas depresivos, siendo la más alta en Chile (15.36 %) y el 15% del equipo tenía ideas suicidas. Junto a esto se evidenció que el bajo apoyo social y de la organización incrementaba el riesgo de presentar malestar psicológico y síntomas depresivos. Se recomendó a los países proteger la salud de los trabajadores sanitarios y desarrollar política que protegen la salud mental.

En el Perú, el Ministerio de Salud [MINSA], (2020) presentó una guía técnica donde expresa que la salud mental en los últimos años en los profesionales de la salud se ha visto afectada por las largas horas de trabajo, temor al contagio, incertidumbre por las limitaciones del sistema sanitario y otros factores que generan perturbación mental. Esto concuerda con investigaciones que mostraron que el 76% desarrolló tensión laboral, el 83.8% eran enfermeras y el 70.2% personal médico, además, el 51.7% presentó mala salud mental, el 59.4% disfunción social y el 45.5% disforia general (Becerra et al., 2021).

Todo este panorama puede tener incidencia en el desempeño laboral de dichos profesionales, ya que, según el reporte del Banco de Desarrollo para América Latina [CAP], (2018) declara que las destrezas para la vida y el trabajo se conectan en tres grandes mandos e impacta en el desempeño laboral, donde el aspecto cognitivo, físico y socioemocional impacta en el buen funcionamiento laboral. El informe muestra una apreciación donde las habilidades sociales y emocionales se correlacionan con la participación laboral; es así que la salud física y mental se asocian a la calidad del trabajo y el buen desarrollo de las actividades (CAF, 2018).

En tal sentido, el problema de investigación se formuló así: ¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud, de Macona, Ica 2022?

La investigación en curso contó con valor teórico en la medida que busca ampliar el conocimiento sobre los procesos de implementación de políticas de salud mental positiva, en base a los resultados que se obtendrán, así mismo brinda un enfoque social a la intervención de profesionales, lo que demanda ampliar el conocimiento y competencias para así asegurar un mejor desarrollo de estos procesos. Asimismo, la investigación presenta una justificación social, ya que la prioridad de estudio es contribuir a solucionar la demanda de salud mental y así mismo permitirá desarrollar una serie de programas preventivos para un mejor abordaje de la salud mental en el personal asistencial. Por otro lado, la justificación práctica, en esta investigación ayuda a recoger datos significativos, luego de terminado el proceso de investigación que se orienten hacia aspectos que contribuyen a atender la demanda de las atenciones de la salud mental positiva.

Su objetivo general fue: Determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022. De lo expuesto se derivaron seis objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones de la salud mental positiva (satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, habilidades de relación interpersonal) y el desempeño laboral.

De forma similar, su hipótesis general ha sido: Existe relación significativa entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022. De lo anterior se dedujeron seis hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones de la salud mental positiva (satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, habilidades de relación interpersonal) y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales se contó con Badahdah *et al.* (2020) quienes se interesaron por buscar la prevalencia de las dificultades de la salud mental. Se aplicaron 509 escalas a médicos y enfermeros de Omán, los resultados fueron: 43.4% de los médicos y enfermera presentaron dificultades en su bienestar en su salud durante la pandemia, en cuanto a los trabajadores que cuidaron pacientes con COVID -19 presentaron un nivel más bajo de bienestar de los que no cuidaron ($p < 0.05$), se concluyó que el personal fue afectado en su salud mental.

En Bahrein, Obrenovic *et al* (2020), realizaron una investigación con el objetivo de explicar el impacto del conflicto trabajo-familia y los factores psicológicos en el desempeño laboral. El método fue un estudio empírico en una muestra de 277 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario, Entre los principales resultados, se tiene que la relación indirecta entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral se reduce cuando el bienestar psicológico actúa como mediador, ($\beta = -0.059$), $p < 0,05$ ($p = 0,04$).

En Estados Unidos, Dyrbye *et al* (2019), realizaron una investigación donde el objetivo fue evaluar la relación entre el desgaste profesional de los enfermeros y el ausentismo y el desempeño laboral. La investigación contó con una muestra de 812 enfermeros, a quienes se les aplicó una encuesta. Entre los principales resultados, el 35,3% presentaba síntomas de burnout, el 30,7% presentaba síntomas depresivos, el 8,3% se había ausentado 1 o más días en el último mes por motivos de salud personal y el 43,8% presentaba bajo desempeño laboral en el último mes.

En Uganda, Sendawula *et al* (2019) realizaron una investigación, donde el objetivo fue investigar la contribución de la capacitación y el compromiso de los empleados en el desempeño laboral en el sector de la salud de Uganda. La metodología empleada es transversal y correlacional, con una muestra de 150 personas, a quienes se les aplicó una encuesta, Entre los principales resultados, la capacitación y el compromiso de los empleados predicen significativamente el desempeño laboral en un 44,7%, existiendo relación positiva significativa entre el compromiso y el desempeño laboral.

En Yakarta, Ramli (2018) realizó una investigación con el objetivo de observar el estrés laboral y los riesgos sobre el compromiso organizativo y el

desempeño laboral. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 82 empleados de hospitales privados. Entre los principales resultados, el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral es negativo y significativo, -0,221 con un valor t de 2,1714 y el impacto del desempeño laboral en el compromiso organizativo es positivo y significativo, 0,512 con un valor t de 2,4359.

Entre los estudios nacionales se consultó a Pérez (2021), ella se propuso identificar la relación entre salud mental y desempeño laboral en enfermeras de un hospital de Trujillo. Esta fue una investigación cuantitativa de alcance correlacional cuya población estuvo conformada por 76 profesionales. Se obtuvo que el estado prevalente en cuanto a salud mental se considera como normal (52%), seguido del nivel alterada (48%), mientras que, en lo concerniente al desempeño laboral, prevaleció el nivel bueno (55%), seguido del nivel regular con el 28%. En lo que se refiere a la correlación propiamente dicha, según Tau-c de Kendall= -0,006 y p-valor= 0,958 se concluyó que la salud mental no tiene relación directa con el desempeño laboral.

Por su parte, Zea (2021) realizó un estudio con el objetivo de determinar el impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia COVID-19, en un hospital de Nazca. Asimismo, la indagación fue de tipo descriptivo de corte transversal y no experimental. La población fue de 30 profesionales; por último, los resultados que se revelaron en el estudio fue que más del 40% de personal de enfermería presenta un nivel alto de salud mental, y el 5% un nivel bajo.

Además, Sánchez, *et al.* (2020) plasmaron un estudio que tiene como objetivo mostrar que tipos de indicadores de salud mental es más relevante en el comportamiento, el método del estudio es cuantitativo y descriptivo, se aplicó una muestra de 883 participantes, como resultado ha mostrado elevados niveles desajustes en el comportamiento; por lo que, los resultados que se revelaron en el estudio fue que un 45% cuentan con un nivel alto de salud mental.

Por otro lado, Avilés (2018), precisó un estudio con la finalidad de determinar el nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo. Su estudio metodológico fue descriptivo y de corte transversal y con un diseño no experimental. Tuvo una población de 54 enfermeras;

por último, se llegó a obtener resultados que revelan que un 83% de enfermeras cuentan con un nivel alto de salud mental positiva y a la vez un 17% con nivel medio.

A su vez, Luque, (2017), efectuó un estudio con el objetivo de determinar si existe una relación entre los componentes de riesgos y la salud mental. Se empleó un cuestionario para 135 enfermeros, y se concluyó que el 75.6% mostró un nivel medio de salud positiva en su dimensión social, el 68.2% mostro un nivel medio de salud mental en las relaciones interpersonales, llego a concluir que la salud mental positiva se llega a ubicar en un nivel predominantemente medio.

La base teórica de la variable salud mental positiva está constituida por el modelo de Lluch-Canut.

La OMS define la salud mental como un estado de bienestar en que cada persona realiza su propio potencial y hace frente a las tensiones normales de la vida. Así mismo, señala que poseer una buena salud mental es relevante para la habilidad personal y colectiva como seres humanos para emocionarse, pensar e interactuar entre nosotros; ganarse y disfrutar la vida. Sobre esta base, la protección, promoción y conservación de la salud mental se considera una preocupación vital de las sociedades y su conocimiento sobre la prevalencia y los determinantes de la salud es importante para informar la promoción y programas de intervención (OMS, 2018).

Este es un concepto amplio, y no siempre es fácil definirlo o identificar lo que lo determina. Sin embargo, del mismo modo que la “salud” no es omisión de enfermedad, es también algo más que la ausencia de un trastorno mental. En este sentido, se ha entendido cada vez más como el producto de interacciones múltiples y complejas, que incluyen factores biológicos, psicológicos y sociales (Ornell et al., 2020). Ser mentalmente saludable se trata predominantemente de la presencia de particularidades positivas como un sentimiento de propósito, satisfacción, mantener relaciones satisfactorias y participar en la vida al máximo. Por ello, se expresa el concepto de salud mental positiva como las características que debe poseer la personas, relacionados a los sentimientos de emociones positivas como optimismo, felicidad, amor, compasión, satisfacción y alegría, el establecimiento de metas, tener confianza en situaciones nuevas, evitar culparse a sí mismo y tener una buena autoestima (Teismann et al., 2019).

La salud mental positiva se enmarca dentro de los estudios de la psicología positiva, la cual sugiere que es simplemente lo opuesto a un padecimiento mental. La psicología positiva abarca factores subjetivos, de personalidad, grupales e institucionales relacionados con la forma en que los individuos prosperan en diferentes condiciones. Investigaciones muestran que desarrollar una salud mental positiva se asocia con variables positivas, como hábitos saludables, ejercicio y una mayor satisfacción con la vida. Tales hallazgos sugieren que comprender las características de las expresiones de salud mental positiva en las personas puede ser particularmente relevante para promover el bienestar a lo largo de su vida (McDermott et al., 2019).

Es indiscutible que el aspecto mental es parte inseparable del bienestar integral y que los temas relacionados para la salud son importantes para los gobiernos y gestores, especialmente en momentos de incertidumbre. También es evidente que los profesionales de la salud en la realización de sus actividades asistenciales también presentan inquietudes, inseguridades, tensiones y angustias (Condori, 2020). El trabajo por mucho tiempo no se pensó que era parte de aspectos significativos de la vida de las personas, para ser considerados un factor importante en la constitución de algún sufrimiento psíquico, se creía que la herencia genética, los aspectos orgánicos, la historia familiar y afectiva de los individuos se consideraba generalmente como las principales referencias explicativas de problemas en ese campo, sin embargo, las investigaciones en la actualidad muestran presencia y desarrollo de afectaciones en la salud mental generada por el trabajo de los diversos profesionales (Ferreira, 2007).

En especial, los trabajadores del sector se han mostrado receptores al malestar psíquico, pues enfrentan sus tareas con múltiples dificultades, combinadas con su propia desestabilización emocional ante sus temores y ante tanto dolor por los pacientes a quienes cuidan. A esto, se incorpora la creciente preocupación de investigadores de la salud mental relacionada con el trabajo, cuyas visiones traen consenso respecto al aumento vertiginoso de los trastornos mentales o sufrimiento psíquico entre los profesionales. Por lo tanto, la articulación de las condiciones del aspecto mental social y laboral se vuelve imperativa (Dornelas et al., 2020).

Una comprensión de las características de las personas en completa salud mental puede ser útil para informar la promoción y programas de intervención. Por ello, reconocer sus determinantes ayudará a plantear intervenciones en poblaciones que lo requieren. Por ejemplo, la violencia y las presiones sociales y económicas son determinantes de riesgos para mantener el estado mental estable. Una inestable salud mental se vincula con cambios y condiciones que generan estrés, exclusión, discriminación, estilo de vida poco adecuado, falta de actividad física y trasgresiones de derechos. Además, los riesgos biológicos también se configuran como factores genéticos (OMS, 2018).

Las dificultades que muestra la salud mental tiene una estrecha relación con las coyunturas sociales, condiciones materiales de existencia, factores estresores, exclusión socioeconómica, vida no saludable, condición física debilitada y vulneraciones de los derechos humanos fundamentales (Organización Mundial de la Salud., 2018). Asimismo, los determinantes de una alteración de la salud mental de los profesionales se constatan en investigaciones donde se evidencia que los profesionales de la salud experimentan a diario agotamiento emocional por tener que lidiar con factores estresantes en el ambiente de trabajo que se exacerban en épocas de epidemias y pandemias (Dornelas et al., 2020). En cuanto a las repercusiones mentales en los períodos mencionados, se pueden destacar: desesperanza, miedo exacerbado a la repetición de los fenómenos, miedo a la muerte propia y de las personas cercanas, miedo a contagiarse y a contagiar a los demás, afrontamiento de las medidas de aislamiento social, lo que puede facilitar la aparición de estrés postraumático, síntomas depresivos y ansiosos y conducta suicida (Oliveira, 2021).

Según Bulinska & Bagieńska (2021) como resultado de los cambios causados por la pandemia, la ansiedad, el estrés de los trabajadores, los cambios en la percepción del riesgo, experimentar ansiedad de aislamiento, estigma, discriminación aumentó de forma significativa. El estrés fue causado por nuevos factores como amenazas a la salud y la vida, numerosas restricciones y recomendaciones debido al estado epidémico (quedarse en casa, cierre de muchas instituciones), aislamiento y falta de apoyo social, equilibrio perturbado entre el trabajo y el hogar, falta de suficiente actividad física que reduce la resistencia general al estrés.

Desde esta perspectiva, los elementos presentes en la organización y en el ambiente de trabajo cooperan a la alteración psicológica y síntomas somáticos en los profesionales del sector, destacándose: sobrecarga de trabajo; materiales escasos, débil política laboral y salarial; alta carga de trabajo; los bajos salarios; doble trabajo; alta responsabilidad; trato diario con el dolor, el sufrimiento, formas de evaluación, control y jerarquías; se entienden como fuentes trabajo de tensión, que provocan el desgaste que se manifiesta por diferentes configuraciones y desencadenan fatiga, depresión, trastornos psicósomáticos, síndromes neuróticos, reacciones psicóticas, alcoholismo, etc. (Esperidião et al., 2020).

La salud mental ha sido problematizada desde tres enfoques: biomédico, comportamental y el socioeconómico. Para el primer abordaje conceptual, lo mental se comprende como un proceso exclusivamente biológico y donde la ausencia de enfermedad es un indicador de que el estado mental está dentro de lo normal; además, bajo esas premisas los problemas de salud mental expresan desórdenes en numerosos procesos cerebrales que median el funcionamiento de la psiquis humana (Cajo e Isla, 2020). En el segundo abordaje se combinan los supuestos de índole conductual y cognitivo convergen para plasmar una adaptación del comportamiento del individuo a ciertos patrones de comportamiento y de pensamiento que son asumidos como universales (Restrepo y Jaramillo, 2012). En el caso de la salud pública, este enfoque nutre la elaboración de costosos programas de prevención del consumo de drogas, depresión, violencia en el hogar, etc. Por último, el tercer enfoque considera que el desarrollo económico y social son claves para garantizar no solo el máximo estado de salud, sino también la calidad de vida y acercarnos como colectividad a la cultura de paz (Restrepo y Jaramillo, 2012).

El término estado mental positivo fue designado por Marie Jahoda y expresó que la promoción de este estado es importante en la sociedad y el ciclo de vida dinámico de sus miembros. Es más, propuso que la actividad laboral es beneficiosa y que, por el contrario, el desempleo afecta al trabajador; los beneficios en mención se refieren fundamentalmente a la generación de ingresos para la subsistencia, la satisfacción de necesidades subjetivas como tener una programación de actividades, las relaciones interpersonales más allá del círculo familiar, formar parte de objetivos colectivos, implicación en actividades con impacto social y disfrutar de

una determinada condición socio profesional. Jahoda describió un modelo de salud mental positiva, basado en su teoría e investigaciones. Distinguió seis criterios: 1) actitudes de un individuo hacia sí mismo (alude a lo importantes que son la autopercepción y el autoconcepto producidos con las actividad laboral diaria); 2) el grado de crecimiento, desarrollo y autorrealización (consiste en el significado que se asigna socialmente a la vida y de cómo se orientan las conductas personales en función a ese ideal); 3) integración (capacidad de englobar en el recuento vital las experiencias positivas y negativas, lo que estará condicionado por el equilibrio psíquico individual y la resistencia en el afrontamiento del estrés); 4) autonomía y autodeterminación (brinda indicios acerca del modo en el que el individuo se relaciona con su entorno y con sus pares, y de la manera en que las decisiones que toma incluyen a terceros, sobre todo en términos de independencia y autodeterminación); 5) una adecuada percepción de la realidad (equivale a reconocer las circunstancias objetivamente sin desesperarse, evitando las generalizaciones y procurando ser empático ante las vivencias de los demás), y 6) dominio ambiental, lo que se relaciona con el éxito y la adaptación social o el proceso recorrido para alcanzar la meta (Barrera & Flores, 2020).

Medio siglo después, Vaillant contrasta seis diferentes conceptualizaciones empíricas del estado en mención: 1) salud mental por encima de lo normal, como un estado ideal de funcionamiento completo; 2) la salud mental como psicología positiva y cualidades personales positivas como el amor y la sabiduría; 3) salud mental como adulto sano; 4) la salud mental como inteligencia socioemocional; 5) salud mental como bienestar subjetivo; y 6) salud mental como resiliencia y afrontamiento. Los modelos de Jahoda y Vaillant comparten la suposición de que un estado mental positivo es mejor concebido como un fenómeno multidimensional (Muñoz & Cardona, 2022).

La valoración de la variable se desarrolla por la propuesta de Lluçh Canut y su escala de salud mental positiva, donde señala que el individuo es capaz de afrontar tensiones de la vida, para desarrollarse de forma productiva y así encontrar un punto medio en todos los demás aspectos. Precisó seis dimensiones: la satisfacción personal, el cual se relaciona con la satisfacción de las metas a futuro y de la vida individual, señala que la satisfacción es un indicador positivo y actúa como moderador y mediador; la actitud prosocial, refiere a la sensibilidad del

individuo hacia su ambiente social, actitudes y deseos contribuir al beneficio de los demás, se relaciona con el desarrollo emocional y se evidencia en el trabajo desinteresado y cooperativo; el autocontrol, permite a la persona manejar episodios de conflicto y de estrés, contribuye al manejo de las emociones con tolerancia, equilibrio y gestión para controlar comportamientos negativos y expresarlos de forma asertiva; la autonomía, incluye la capacidad de tomar decisiones con los propios criterios, manteniendo un nivel de seguridad personal y autorregulando el comportamiento; la resolución de problemas y autoactualización, se entiende como la capacidad analítica del individuo, la capacidad de tomar decisiones y la facilidad con que se adapta al entorno para avanzar con su desarrollo continuo; por último, la última dimensión son las habilidades de relación interpersonal, las cuales refieren a la capacidad de comunicarse y entablar relaciones interpersonales por medio de una comunicación empática y asertiva, valorando las opiniones y emociones de los demás (Gómez et al., 2020).

El tercer modelo de salud mental positiva fue mérito de Tengelnd (2001), este intelectual argumentó que esta podía considerarse como una habilidad transversal que ayudaba bajo ciertas circunstancias en la concreción de metas básicas de vida. Siguiendo a Zaman et al. (2019), en esta línea discursiva el malestar y la enfermedad mental se ubican en un extremo y en la antípoda está la salud mental positiva. Además, las habilidades fundamentales de salud mental positiva son: habilidades cognitivas, capacidad para la resolución de problemas, creatividad, autonomía, habilidades sociales, cooperación, autoconocimiento y la habilidad para experimentar emociones y estados de ánimo (Cahill et al., 2020). En otras palabras, la salud mental positiva es una herramienta al servicio del bienestar individual y colectivo donde cada persona reconoce sus habilidades y consolidado a través de su trabajo de cada una de ellas. De este modo, no solo se beneficia el trabajador, sino también la institución porque gana un elemento más seguro, más comprometido y asertivo para afrontar las dificultades.

En cuanto a las bases teóricas del desempeño laboral, se sabe que es una preocupación de área de recursos humanos de una institución que siempre se centra en el desempeño de esta. Sin embargo, no se puede lograr el desempeño organizacional sin el desempeño del trabajo individual, por ello resulta importante gestionar el rendimiento del trabajo individual.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral es el comportamiento visible que muestra el trabajador y que es importante para el logro de los objetivos institucionales.

Para Bohórquez et al. (2020) el desempeño es el efecto de muchos otros factores, como la satisfacción en el trabajo, la obligación con el trabajo, conocimiento, habilidades y autoeficacia. Dado que esos factores existen, entonces se espera que los empleados puedan desempeñarse mejor. Por lo tanto, es importante evaluar siempre el desempeño laboral de los empleados si están haciendo su trabajo como se espera y si sus acciones conducen hacia los objetivos establecidos. El desempeño laboral ha sido definido como el acto de hacer un trabajo y es un medio para alcanzar la meta dentro de la organización. Esta definición enfatiza el desempeño del trabajo como un medio para un fin que es la meta del trabajo y la meta de la organización y no como el resultado. Para facilitar el comportamiento a cada empleado se le debe dar una descripción del trabajo o un comportamiento de tarea específico que debe seguir para alcanzar el objetivo del trabajo y de la organización (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Según Khadija (2020) el desempeño de los empleados en las organizaciones puede concebirse como comportamiento (medio) o como resultados (fines), que se da en un contexto organizacional dado, existiendo factores cruciales para determinar su nivel de desempeño. Los comportamientos que manifiestan los empleados son aquellos que la organización espera de ellos, es decir, son los comportamientos requeridos por las funciones o tareas que las personas han de desempeñar en el ámbito del cargo que ocupan, mientras que los fines (resultados) resultan de estos mismos comportamientos, en un tiempo determinado. El desempeño de los empleados en las organizaciones depende de varios factores, estos pueden estar relacionados con la organización y su entorno o con la persona, así mismo factor individual que se pueden dividir en factores físicos (resistencia, sexo, edad, etc.) y psicológicas (emociones, actitudes, valores, creencias y motivaciones) (Mora & Mariscal, 2019).

Por lo menos, existen tres modelos teóricos del desempeño. El primero es el de Campbell et al. (1993), a menudo se le considera uno de los referentes para una evaluación multidimensional del desempeño y también porque ayuda a la formulación de estrategias orientadas a que se cumplan los objetivos. Es decir,

comprende los comportamientos individuales que se van convirtiendo en un valor agregado para una organización en particular, porque se evidencia en la concreción de expectativas institucionales, en productos con mayor grado de elaboración y/o sofisticación y ventajas competitivas perdurables. Su taxonomía del desempeño laboral tiene ocho elementos: dominio de tareas específicas, capacidad individual para realizarlas, comunicación oral y escrita, conservación de la disciplina personal, rendimiento en equipo, supervisión, administración. Estos elementos fueron enunciados para servir como predictores de la posible contribución a las metas estratégicas institucionales, aunque en varios artículos científicos se suele resumir estas habilidades en tres componentes como son: a) conocimiento declarativo (metas individuales en base a la formación de la personalidad, intereses, grado de instrucción, experiencia lo que le permitirá al trabajador comprender las condiciones para un desempeño idóneo), b) conocimiento (se refiere a las capacitaciones y al grado de perfeccionamiento profesional), c) destrezas procedimentales y motivación lo que implica un esfuerzo amplio y persistente (González et al., 2022).

El segundo es del Alles (2012), ella enfocó la evaluación del desempeño de un empleado o profesional se hace bajo uno o más de estos tres criterios: resultados de la tarea individual, comportamientos y características. Para el primer criterio, si un vendedor podría ser evaluado por la gerencia por su volumen de ventas en un determinado ámbito entonces el desempeño de un profesional de enfermería sería evaluable en base a los pacientes que va comprometiendo para la salud preventiva y por su aporte al equipo. En cuanto al segundo criterio, se observan conductas que difícilmente pueden ser consecuencia de la productividad individual, por eso bajo estos argumentos lo que se evalúa es fundamentalmente el aporte al equipo de trabajo o a la organización. Respecto a las características, suelen ser las pautas bajo las cuales se evalúa el desempeño, aunque no son las premisas más confiables necesariamente. Se cita como ejemplo de lo anterior mostrar una actitud positiva, inspirar confianza o tener experiencia.

El tercero es el de Greenslade y Jimmieson (2011) y definen el desempeño en el trabajo como una conducta que se clasifica en dos aspectos: desempeño de las actividades y el desempeño contextual; el primero se relaciona con el comportamiento que contribuye de forma directa al desempeño técnico de la organización, incluye acciones que se consideran parte del trabajo. El segundo se

refiere a los comportamientos que son la base del ambiente social y se relaciona con los comportamientos intencionales de la empresa. La iniciativa de Greenslade y Jimmieson se introdujo en las investigaciones sobre el desempeño laboral en la profesión de enfermería e incluye tres componentes: apoyo social, provisión de información y atención técnica (Tong, 2017).

Según Robbins y Judge (2009), evaluar el desempeño es complejo, pues demanda que se califique a los trabajadores por lo que hacen y que se les comunique oportunamente los resultados de la evaluación. A su vez, lo definen como un parámetro clave que induce a trazarse metas, a enfocar el tiempo y la energía. En otras palabras, es el comportamiento del evaluado en el logro de objetivos institucionales, representa una estrategia para hacer realidad los propósitos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, debido a que establece la base científica y teórica para el tema en estudio (Hernández y Mendoza, 2018)

Su nivel ha sido descriptivo, puesto que se describe el grado de relación entre dos variables, sin interesarse por demostrar una relación de causa y efecto entre ellas (Sánchez et al., 2018).

El enfoque ha sido cuantitativo, pues los datos recopilados son numéricos y han sido procesados con métodos de análisis estadístico (Delgado et al, 2018).

Su método fue hipotético-deductivo, porque frente al problema de investigación se enunció una hipótesis respaldada o cuestionada por las evidencias estadísticas siguiendo una lógica deductiva (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental de corte transversal y correlacional las variables se miden por única vez en un tiempo concreto y no son manipuladas es así que va establecer la relación estrecha entre uno y otra variable. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: salud mental positiva

Según Jahoda (citado por Lluch, 1999) describe la salud mental desde una representación positiva, describiéndola como un estado de funcionamiento óptimo del individuo. Por tanto, insta que se promueva las cualidades de la persona y potencializar su máximo desarrollo.

Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral es el comportamiento visible que muestra el trabajador y que es importante para el logro de los objetivos de la institución.

Definición operacional:

Variable 1: salud mental positiva

La variable salud mental positiva ha sido medida a través de un cuestionario de escala ordinal que comprende seis dimensiones: Satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas, habilidades de relación interpersonal)

Variable 2: desempeño laboral

La variable desempeño laboral fue medida a través de un cuestionario de escala ordinal que comprende ocho dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Según Ñaupas, et al. (2014), la población es el universo de elementos con ciertas características compartidas. En el presente trabajo de investigación se trabajó con 42 profesionales y está conformada por los siguientes profesionales del centro de salud de Marcona, Ica, como puede verse:

Tabla 1

Distribución de la población

Médico	4
Farmacéutica	1
Bióloga	1
Obstetras	4
Enfermera	6
Técnico enfermería	7
Administrativo	2
Informático	2
Técnico saneamiento	1
bioquímico laboratorio	1
Psicóloga	3
Nutricionista	2
Odontóloga	1
Enfermera CAS COVID	3
Técnicas CAS COVID	2
Médico CAS COVID	2
Total	42

Criterios de inclusión

- ✓ Personal nombrado.
- ✓ Personal contratado.

- ✓ Personal que manifieste su voluntad de participar.

Criterios de exclusión

- ✓ Personal que se encuentre de vacaciones.
- ✓ Personal que no desee participar de las encuestas.

Unidad de análisis: Está conformada por el personal que laboran en el centro de salud de Marcona en el departamento de Ica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica fue la encuesta, pues se trata de un procedimiento estandarizado usado a menudo en la investigación social (Escudero y Cortez, 2018).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento ha sido el cuestionario, el cual consiste en una serie de ítems derivados lógicamente de los indicadores y que se caracterizan porque cumplen criterios tales como la pertinencia, claridad, originalidad, entre otros (Hernández y Mendoza, 2018).

Para medir la variable 1, se empleó el cuestionario de salud mental positiva adaptado de Lluch (1999) y para la variable de desempeño laboral se utilizó el cuestionario de desempeño laboral del Minsa (2013).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Escala de evaluación de salud mental positiva (adaptado de Lluch, 1999)

Autor: Jahoda (citado por Lluch, 1999)

Dimensiones: Satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas, habilidades de relación interpersonal.

Baremos: se consideran las puntuaciones típicas transformadas a escalas, como se verá a continuación:

Tabla 2

Baremo de la escala para medir el estado de salud mental positiva

Nivel	Satisfacción personal	Actitud prosocial	Dimensiones		Resolución de problemas y autoactualización	Habilidad de relación interpersonal
			Autocontrol	Autonomía		
Bajo	8-15	5-9	5-9	5-9	9-17	7-13
Medio	16-24	10-15	10-15	10-15	18-27	14-21
Alto	25-32	16-20	16-20	16-20	28-36	22-28

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autor: Ministerio de Salud del Perú (MINSA)

Dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas.

Baremos: se asumen las puntuaciones típicas transformadas a escalas:

Tabla 3

Baremo de la escala para medir el desempeño laboral

Nivel	Planificación	Responsabilidad	Iniciativa	Oportunidad	Dimensiones			Cumplimiento de las normas
					Calidad de trabajo	Confiabilidad y discreción	Relaciones interpersonales	
excelente	33-40	33-40	33-40	33-40	33-40	33-40	33-40	33-
Muy bueno	25-32	25-32	25-32	25-32	25-32	25-32	25-32	25-
Bueno	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-24	17-
Regular	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16	9-16	9-
Deficiente	0-8	0-8	0-8	0-8	0-8	0-8	0-8	0-

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validez de contenido expresa la capacidad de un instrumento de medir lo que pretende la investigadora (Hernández et al., 2018). Se obtuvo mediante la evaluación de especialistas que, en la práctica, avalan la idoneidad del instrumento. Debido a su naturaleza y a la condición de los participantes, la actividad se conoce como juicio de expertos. Para esta investigación, las validaciones pueden ser consultadas en el anexo 3.

Por otro lado, la confiabilidad o fiabilidad expresa la consistencia interna de un instrumento, lo que se logra cuando sus ítems constituyen una totalidad armoniosa y coherente. A diferencia del juicio de expertos, esto no es una opinión fundamentada sino un resultado matemático gracias a una prueba piloto (Cohen y Gómez, 2019).

Tabla 4*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Salud mental positiva	39	0.849
Desempeño laboral	8	0.566

3.5 Procedimientos

La administración de los instrumentos se hizo con los profesionales de salud en un establecimiento de atención primaria en el distrito de Marcona departamento de Ica. Uno de los primeros pasos fue conseguir la autorización del director de dicho centro. Por ese motivo, es indispensable una exposición de 10 minutos para comunicar los beneficios. Tras la obtención del permiso se aplicó una prueba piloto, en coordinación con los responsables del centro de salud. Después se procedió a la aplicación de los instrumentos de manera virtual utilizando la herramienta Google formulario durante un tiempo promedio de tres a cinco días. Cuando se concluyó la prueba, los datos fueron configurados automáticamente como una matriz de datos en Excel. Luego se aplicó el alfa de Cronbach para la validación de los instrumentos.

3.6 Método de análisis de datos

Se usó la herramienta Google formulario, los datos estuvieron configurados en la hoja cálculo de Excel, luego se procedió a calcular el alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos Éticos

El análisis de datos, al igual que su recolección, han seguido de manera estricta las consideraciones éticas fundamentales de la Universidad César Vallejo (2020). Se aplica el principio de beneficencia cuando lo que alienta a la investigación es el deseo de contribuir al progreso del personal de salud desde la producción y síntesis de conocimiento científico, se pone en práctica el principio de no maleficencia garantizando que ningún participante estuvo expuesto a perjuicios o daños, se concreta el principio de justicia en donde todos los participantes recibieron un trato sin exclusiones. Por último, el principio de autonomía se concretó cuando los encuestados decidieron libremente colaborar con la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Descripción de los niveles de salud mental positiva

Tabla 5

Frecuencias de las variables salud mental positiva y desempeño laboral

Variables		Bajo		Regular		Bueno		Total Nº
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Variables	Salud mental positiva	1	2,4%	15	36,6%	25	61,0%	41
	Desempeño laboral			15	36,6	26	63,4	41

Tabla 6

Niveles de salud mental positiva y sus dimensiones

Variable		Bajo		Regular		Bueno		Total Nº
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Variable	Salud mental positiva	1	2,4%	15	36,6%	25	61,0%	41
	Satisfacción personal	24	58,5%	17	41,5%	-	-	41
	Actitud prosocial	2	4,9%	37	90,2%	2	4,9%	41
	Autocontrol	40	95,1%	2	4,9%	-	-	41
Dimensión	Autonomía	17	41,5%	24	58,5%	-	-	41
	Resolución de problemas y actualización	2	4,9%	17	41,5%	22	53,7%	41
	Habilidades de relación interpersonal	6	14,6%	34	82,9%	1	2,4%	41

En la variable salud mental positiva, en general, predomina el nivel bueno con el 61,0%. Si se aprecia por dimensiones, la prevalencia en satisfacción personal fue para nivel bajo (58,5%); en actitud prosocial, nivel regular, 90,2%; en

autocontrol, nivel bajo, 95,1%; en autonomía, nivel regular; 58,5%; en resolución de problemas, nivel bueno, 53,7%; en habilidades de relaciones interpersonales, nivel regular, 82,9%.

Descripción de los niveles de desempeño laboral

Tabla 7

Niveles de desempeño laboral y sus dimensiones

Variable	Desempeño laboral	Bajo		Regular		Bueno		Total Nº
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	
	Desempeño laboral	-	-	15	36,6%	26	63,4%	41
	Planificación	10	24,4%	23	56,1%	8	19,5%	41
	Responsabilidad	-	-	32	78,0%	9	22,0%	41
	Iniciativa	6	14,6%	14	34,1%	21	51,2%	41
	Oportunidad	21	51,2%	20	48,8%	-	-	41
Dimensión	Calidad de trabajo	-	-	37	90,2%	4	9,8%	41
	Confiabilidad y discreción	1	2,4%	23	56,1%	17	41,5%	41
	Relaciones interpersonales	3	7,3%	15	36,6%	23	56,1%	41
	Cumplimiento de las Normas	-	-	12	29,3%	29	70,7%	41

En la variable desempeño laboral, en general, predomina el nivel bueno con 63,4%. Si se observa por dimensiones, el predominio en planificación fue para nivel regular (56,1%); en responsabilidad, nivel regular, 78,0%; en iniciativa, nivel bueno, 51,2%; en oportunidad, nivel bajo, 51,2%; en calidad de trabajo, nivel regular, 90,2%; en confiabilidad y discreción, nivel regular, 56,1%; en relaciones interpersonales, nivel bueno, 56,1%; en cumplimiento de las normas, nivel bueno, 70,7%.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

- p mayor o igual a 0,05; se acepta la H_0 (hipótesis nula)
- p menor a 0,05; se acepta la H_a (hipótesis alterna)

Correlación entre salud mental positiva y desempeño laboral

Prueba de hipótesis general

H_a Existe relación significativa que existe entre salud mental positiva y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H_0 No existe relación significativa que existe entre salud mental positiva y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis general de investigación

		Salud mental positiva	Desempeño laboral
Salud mental positiva	Coefficiente de correlación	1	-,101
	Sig. (bilateral)		,532
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,101	1
	Sig. (bilateral)	,532	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre salud mental positiva y desempeño laboral es de -0,101; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,532 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre las variables salud mental positiva y la variable desempeño laboral.

Correlación entre satisfacción personal y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 1

H_a Existe relación significativa que existe entre satisfacción personal y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H_0 No existe relación significativa que existe entre satisfacción personal y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 9*Prueba de hipótesis: satisfacción personal y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Satisfacción personal
Satisfacción personal	Coefficiente de correlación	-,080	1
	Sig. (bilateral)	,618	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	-,080
	Sig. (bilateral)	,618	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre satisfacción personal y desempeño laboral es de -0,080; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,618 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre la dimensión satisfacción personal y la variable desempeño laboral.

Correlación entre actitud prosocial y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 2

H_a Existe relación significativa que existe entre actitud prosocial y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H₀ No existe relación significativa que existe entre actitud prosocial y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 10*Prueba de hipótesis: actitud prosocial y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Actitud prosocial
Actitud prosocial	Coefficiente de correlación	-,162	1
	Sig. (bilateral)	,311	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	-,162
	Sig. (bilateral)	,311	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre actitud prosocial y desempeño laboral es de -0,162; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,311 que es superior al 0,05

requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre la dimensión actitud prosocial y la variable desempeño laboral.

Correlación entre autocontrol y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 3

H_a Existe relación significativa que existe entre autocontrol y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H₀ No existe relación significativa que existe entre autocontrol y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis: autocontrol y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Autocontrol
Autocontrol	Coefficiente de correlación	-,063	1
	Sig. (bilateral)	,695	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	-,063
	Sig. (bilateral)	,695	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre autocontrol y desempeño laboral es de -0,603; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,695 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre la dimensión autocontrol y la variable desempeño laboral.

Correlación entre autonomía y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 4

H_a Existe relación significativa que existe entre autonomía y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H₀ No existe relación significativa que existe entre autonomía y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 12*Prueba de hipótesis: autonomía y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Autonomía
Autonomía	Coefficiente de correlación	-,023	1
	Sig. (bilateral)	,889	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	-,023
	Sig. (bilateral)	,889	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre autonomía y desempeño laboral es de -0,023; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,889 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral.

Correlación entre resolución de problemas y autoactualización, y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 5

H_a Existe relación significativa que existe entre resolución de problemas y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

H₀ No existe relación significativa que existe entre resolución de problemas y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 13*Prueba de hipótesis: resolución de problemas y autoactualización y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Resolución de problemas y actualización
Resolución de problemas y actualización	Coefficiente de correlación	-,124	1
	Sig. (bilateral)	,440	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	-,124
	Sig. (bilateral)	,440	
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre resolución de problemas y desempeño laboral es de -0,124; es decir, existe una correlación negativa débil.

Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,440 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, no existe relación entre la dimensión resolución de problema y actualización y la variable desempeño laboral.

Correlación entre habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral

Prueba de hipótesis específica 6

- H_a Existe relación significativa que existe entre habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.
- H₀ No existe relación significativa que existe entre habilidades de relación interpersonal y desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022.

Tabla 14

Prueba de hipótesis: habilidad de relación interpersonal y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Habilidades de relación interpersonal
Habilidades de relación interpersonal	Coefficiente de correlación	,033	1
	Sig. (bilateral)	,839	
	N	41	41
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	,033
	Sig. (bilateral)		,839
	N	41	41

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre habilidad de relación interpersonal y desempeño laboral es de 0,033; es decir, existe una correlación negativa débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0,839 que es superior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. no existe relación entre la dimensión habilidad de relación interpersonal y la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general de esta investigación se supuso una relación significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral en un centro de salud de Marcona, 2022. Sin embargo, el resultado que muestra la tabla 8 no respalda ese supuesto, ya que el valor de la sig. = 0,532 > 0,05. Este hallazgo concuerda con Pérez (2021) que llegó a una conclusión similar para una muestra no probabilística de 76 trabajadores asistenciales en Trujillo. A primera vista, esto llama la atención porque el sentido común y la experiencia personal y laboral hacen pensar lo contrario. Vale la pena recordar que contar con una salud mental positiva consiste básicamente en tener claro el propósito de lo que hacemos y deseamos lograr, sentirse satisfecho con lo que se ha alcanzado, ser capaz de entablar relaciones interpersonales satisfactorias y disfrutar de las posibilidades que da la vida alcanzada (Teismann et al., 2019).

Por otro lado, el desempeño laboral abarca las acciones realizadas como miembro de una organización, por lo que el trabajador es preparado y entrenado para que aporte al cumplimiento de metas comunes (Rodríguez y Lechuga, 2019). Para concretar esas aspiraciones se requiere, según el modelo adoptado como fundamento teórico principal, que el sujeto afronte tensiones, se desarrolle de forma productiva y proactiva y logre el equilibrio entre sus necesidades de autorrealización y el desempeño que se espera de él (Lluch-Canut, 2003). De forma similar, el desempeño laboral siguiendo a Campbell et al. (1993), otro autor, debe ser evaluado objetivamente con una perspectiva amplia y multilateral, es decir, que no solo se concentre en aspectos personales sino también en términos de expectativas corporativas o estructurales. Dicho de otra manera, el trabajador que tiene un mejor desempeño lo es porque coopera para alcanzar metas que van más allá de lo estrictamente individual.

En tal sentido, resulta hasta razonable y lógico que un mayor nivel de logro en la salud mental positiva esté asociado a una mejor calificación del desempeño laboral por parte de los supervisores. Si en el tamaño muestral seleccionado no hay relación estadísticamente significativa entonces debe haber otros factores que sí lo estén. Tal vez los profesionales encuestados perciban que hay otras variables que sí están asociadas con el desempeño laboral. Posiblemente, dichos factores tengan

que ver más con lo material que con lo espiritual; por ejemplo: los honorarios o un incremento en lo remunerativo mucho más acorde con el costo de vida.

En la hipótesis específica 1 se asumió una relación significativa entre satisfacción personal y desempeño laboral en un centro de atención primaria de Marcona, 2022. No obstante, el resultado que se aprecia en la tabla 9 cuestiona esa premisa, puesto que el valor de la sig.= 0,618 > 0,05. Este hallazgo difiere parcialmente de Badahdah *et al.* (2020) que en Omán (Asia) encontraron en 509 profesionales sanitarios durante la pandémica actual de COVID-19 que el 43,4% presentó problemas en su bienestar, a lo que debe añadirse que aquellos que atendieron casos de coronavirus posiblemente se hayan sentido más insatisfechos en comparación con los que no tuvieron que hacerlo. De ese modo, cabe la posibilidad de que su desempeño laboral se haya visto mermado.

La satisfacción personal expresa un juicio cognitivo y global del sujeto sobre su propia vida, en dicha valoración tienen cabida las metas a futuro y los medios disponibles para concretar anhelos de cualquier índole (McDermott *et al.*, 2019). La sensación de sentirse satisfecho en el área asistencial no debe ser tan frecuente si se tiene en cuenta sus condiciones laborales peculiares y la presencia de estresores que colocan a los profesionales en situación de riesgo permanente. Dichas circunstancias producen insatisfacciones y desajustes cada vez más numerosos con su entorno socio profesional y que condicionan su satisfacción personal. En las circunstancias expuestas, la presencia o no de algunos trastornos no está descartada, por más que se disfrute del reconocimiento social.

Así lo muestran algunos estudios previos al iniciar el capítulo II de esta tesis. Por ejemplo: en la península arábiga, concretamente en Bahrén, Obrenovic *et al.* (2019) dio cuenta de varios casos de conflicto interno entre la actividad laboral y el tiempo que se debe invertir junto a la familia en profesionales sanitarios, y de cómo apelar al bienestar psicológico era percibido como un factor dirimente, es decir, como una clave que ayuda a decidir entre dos opciones igual de válidas y decisivas. Por otra parte, en Estados Unidos, Dyrbye *et al.* (2019) al procesar datos provenientes de los encuestados encontró que más de un tercio (35,3%) se vio afectado por el síndrome de burnout, un 30,7% tuvo síntomas depresivos y el 43,8% tuvo un desempeño laboral considerado como bajo.

En la hipótesis específica 2 se presupone una relación significativa entre actitud prosocial y desempeño laboral en un centro de salud de la región Ica. Empero, el resultado que muestra la tabla 10 pone en tela de juicio ese supuesto, ya que el valor de sig. = 0,311 > 0,05. Además, dicha dimensión alcanzó un nivel regular (90,2%), seguido del nivel bueno y bajo, cada uno con 4,9%. Este hallazgo difiere parcialmente de Remli (2018) en Indonesia donde el estrés mermó el compromiso organizativo ($t = 2,4359$). La actitud prosocial expresa cuán sensible es el sujeto respecto al ambiente social y el deseo expreso de aportar al beneficio colectivo y el progreso emocional, lo que tendrá un impacto en el trabajo altruista y cooperativo. A su vez, el desempeño laboral requiere de una actitud de ese tipo básicamente por el deseo de trascender el ámbito individual y pensar y/o actuar en términos de equipos de trabajo.

Los resultados que se comentan tienen un correlato en la teoría disponible, sobre todo cuando M. Jahoda como parte de sus contribuciones conceptualizó el dominio ambiental en términos de adaptación social. Precisamente, el éxito desde estas reflexiones no se limita al crecimiento exclusivamente personal sino a la inserción en un colectivo adoptando y respetando normas de convivencia, además de reconocerse como miembro activo de su proceso de desarrollo. Es más, en la actitud prosocial subyace como componente transversal la participación, esta es capaz de generar potencial para las instituciones, porque ayuda a mejorar la calidad del entorno y acrecienta el sentimiento de control sobre el ambiente (Dornelas et al., 2020), y que las personas se ratifiquen en la concreción de objetivos que se corresponden con sus necesidades y valores.

En la hipótesis específica 3 se asumió una relación significativa entre autocontrol y desempeño laboral en un establecimiento de atención primaria de Marcona. Sin embargo, el resultado que se aprecia en la tabla 11 cuestiona esta premisa, porque el valor de sig. = 0,695 > 0,05. Asimismo, esa dimensión alcanzó un nivel bajo (95,1%), seguido del nivel regular (4,9%) mientras que en general la salud mental positiva registró un nivel bueno (61,0%), seguido del nivel regular (36,6%). Estos hallazgos concuerdan con aquellos a los que arribó Avilés (2018) en el Hospital Nacional Dos de Mayo, por ejemplo: ella obtuvo un nivel alto (83%), seguido del nivel medio (17%); pero difieren en cuanto a la dimensión autocontrol pues esta alcanzó un nivel alto (69%), seguido del nivel medio (31%).

Es razonable suponer que el autocontrol esté asociado al desempeño laboral, ya que la gestión ecuánime de las emociones ayuda a un mejor desempeño laboral. Si se es capaz de conocer las fortalezas y limitaciones al respecto entonces será menor el riesgo de que el desempeño se vea afectado por un estado de ánimo coyuntural. Más allá de eso, ¿Por qué estos fenómenos no aparecen asociados en el análisis inferencial colocado en el capítulo IV? Es posible que la causa esté en la falta de una educación emocional, porque si no se conoce su importancia es predecible que no se le tenga en cuenta como un factor de apoyo para un mejor desempeño laboral.

En la hipótesis específica 4 se presupone una relación significativa entre autonomía y desempeño laboral en un centro de salud de la región Ica. Empero, el resultado que se observa en la tabla 12 discute esa premisa, ya que el valor de sig.= 0,889 > 0,05. Además, esa dimensión alcanzó un nivel regular (58,5%), seguido del nivel bajo (41,5%). Estos hallazgos difieren de aquellos a los que arribó Luque (2017) en Arequipa, porque en el caso de autonomía se alcanzó un nivel medio (54,8%), seguido del nivel alto (31,1%).

En un centro de labores, por lo general, la autonomía es vista con buenos ojos si aporta a un desempeño laboral donde tenga cabida la creatividad. Es más, podría decirse inclusive que la autonomía es como una habilidad transversal que aporta un doble beneficio tanto para la organización como para el trabajador. Así lo ha reconocido el modelo de Tengland (2001), ya que tuvo en cuenta que los comportamientos individuales son un valor agregado para el desempeño. Un empleado autónomo podría identificar fácilmente una oportunidad de plantear una respuesta novedosa y factible frente a un problema de hace varias décadas.

En la hipótesis específica 5 se asumió una relación significativa entre resolución de problemas y autoactualización, y desempeño laboral en un centro de salud de la región Ica. Sin embargo, el resultado mostrado en la tabla 13 no respalda esa respuesta preliminar al problema de investigación, puesto que el valor de sig. = 0,440 > 0,05. Asimismo, dicha dimensión alcanzó en el presente estudio el nivel bueno (53,7%), seguido del nivel regular (41,5%). Estos hallazgos concuerdan con los de Sánchez (2020) en el Callao donde la significancia estadística resultante fue 0,565 > 0,05 en una población censal de 71 personas, a

lo que habría que añadir que el resultado descriptivo por dimensión fue la prevalencia del nivel bueno (87,3%), seguido del nivel regular (11,3%).

Por lo demás, la resolución de problemas es una cualidad apreciada por los evaluadores de desempeño laboral porque es un indicador de la capacidad de diagnóstico y propuesta de intervenciones y/o acciones de mejora, además liberar el camino de obstáculos es también mostrar un compromiso con la superación personal, con el hecho de retarse a sí mismos y de someter a crítica las iniciativas que se van gestando al respecto. No cabe duda que esta capacidad tiene cabida en el modelo de desempeño laboral de Alles (2012), ella enfatiza en tres criterios como resultados de la tarea individual, comportamientos y características; sobre todo en el contexto de una organización del sector salud donde el cumplimiento de un cierto perfil profesional es más que fundamental, dado que se trata de la salud y la vida de los usuarios del sistema de atención.

En la hipótesis específica 6 se presupone una relación significativa entre habilidades de relación interpersonal, y desempeño laboral en un centro de salud de la región Ica. No obstante, el resultado expuesto en la tabla 14 no respalda ese supuesto, porque el valor de sig. = 0,839 > 0,05. Además, dicha dimensión alcanzó en la presente investigación el nivel regular (82,9%), seguido del nivel bajo (14,6%).

Es el momento de examinar también algunas de las limitaciones que tiene la presente investigación. Estas son el tamaño de la muestra y el corte temporal. En el caso de la primera limitación, la muestra no probabilística es de solo 41 profesionales. Como es sabido, los estudios cuantitativos requieren muestras numéricamente mayores para respaldar con mayor énfasis sus conclusiones sustentando la posibilidad de extrapolación de resultados. No fue posible una muestra más grande tampoco, porque la unidad de análisis fue un establecimiento de atención primaria. Será tarea de la comunidad académica retomar el interés por esta temática. Algo similar ocurre con el modo de recolección de datos, fue temporal debido también a la necesidad de concluir la investigación y sustentar a inicios de agosto. Sería interesante si se observase el comportamiento de las variables de forma longitudinal, es decir, durante varios momentos y en lugares diferentes.

Otra de las limitaciones fue lo referido al número de antecedentes directos en repositorios digitales y bases de datos. El número ha sido menor que el esperado, lo que podría ser considerado como una enseñanza o lección para los

futuros investigadores. No solo es clave que el título responda a las motivaciones personales o profesionales de la investigadora. Antes de emprender la redacción del plan o proyecto, hay que cerciorarse que se cuente con, por lo menos, seis o siete antecedentes directos, es decir, con las dos variables implicadas en el título, del mismo enfoque, alcance y población.

Finalmente, parte de la importancia del estudio realizado es que aporta evidencias de la no existencia de relación estadísticamente significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral en un contexto de zona urbana periférica y ligada estrechamente a la actividad minera y portuaria. Siendo aún más específicos, en un centro que forma parte de la red de atención primaria. A lo expuesto líneas arriba, debe añadirse el hecho de haber empleado dos instrumentos estructurados y con un valioso respaldo como el de una trayectoria académica verificable.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que no existe relación significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral en la población elegida. Sin embargo, eso no impediría que en otras poblaciones sí estén asociadas, puesto que se requiere salud mental positiva para alcanzar un mejor nivel de desempeño laboral.

Segunda:

Se ha establecido que entre satisfacción personal y desempeño laboral no existe una relación significativa en la población seleccionada. Empero, los antecedentes y los autores consultados permiten afirmar que un trabajador satisfecho con sus logros y expectante ante el futuro podría ser capaz de un desempeño más eficiente.

Tercera:

No existe una relación significativa entre actitud prosocial y desempeño laboral, en el tamaño muestral estudiado. No obstante, estas variables sí estarían asociadas debido a que el desempeño laboral implica una actitud generosa y comprometida con la institución u organización para la que se labora.

Cuarta:

Con las evidencias estadísticas obtenidas en el capítulo IV, es posible afirmar que el autocontrol y desempeño laboral no tienen una relación significativa en un establecimiento de atención primaria al sur de Lima. Ello no impide considerar como razonable y verificable que el desempeño laboral supone ciertas circunstancias tensas donde el empleado debe mostrar aplomo y autocontrol.

Quinta:

Los resultados inferenciales demuestran que no existe relación significativa entre autonomía y desempeño laboral en un centro de salud de Marcona. Esto se debe a que la significancia estadística es mayor que la significancia estándar. Sin embargo, eso no excluye que en contextos similares sí pueda hallarse una correlación positiva, más aun teniendo en cuenta que el desempeño laboral eficiente requiere que el trabajador desarrolle su autonomía y toma de decisiones.

Sexta:

Se determinó que no existe relación significativa entre resolución de problemas y autoactualización y desempeño laboral en la población censal elegida, pero es necesario hacer la salvedad de que el desempeño laboral acorde con las metas institucionales requiere de empleados o miembros que formulen un diagnóstico certero de la problemática, proponiendo soluciones creativas y factibles.

Séptima:

Se estableció que no existe relación significativa entre habilidad de relación interpersonal y desempeño laboral en una población de 41 profesionales en Marcona (Ica). No obstante, eso no excluye el hecho comprobable mediante antecedentes y autores base que el desempeño laboral eficiente necesita de un buen nivel en la habilidad de relación interpersonal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al Ministerio de Salud dar seguimiento a las políticas de incentivos laborales y prevean los recursos pertinentes en beneficio de los trabajadores del centro de salud de atención primaria.

Segunda:

Se sugiere a la gerencia de la Institución de salud de Marcona que se implementen los incentivos materiales y no materiales para ayudar a los profesionales a elevar gradualmente su nivel de satisfacción.

Así mismo se sugiere implementar trabajos para el fortalecimiento del autocontrol, con el propósito de contribuir al desarrollo emocional en el personal de la salud.

Tercera:

Se sugiere a los nuevos investigadores que se pueda enfocar la investigación en otras variables que puedan influir de manera directa en la actitud mental positiva y el desempeño laboral. Permitiendo ver a profundidad este tema que es muy importante en los profesionales de la salud.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., Luna, J., Tovar, A., & Blancarte, E. (2020). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 32(1), 1–20. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252020000100127
- Alles, M. (2012). *Dirección estratégica de recursos. Gestión por competencias*. 2ª ed. Granica.
- Badahdah, A., Khamis F., Al Mahyijari, N., Al Balushi, M., Al Hatmi, H., Al Salmi I., Albulushi, Z., Al Noomani, J. (2021). The mental health of health care workers in Oman during the COVID-19 pandemic. Badahdah, A., Khamis F., Al Mahyijari, N., Al Balushi, M., Al Hatmi, H., Al Salmi I., Albulushi, Z., Al Noomani, J. (2021). The mental health of health care workers in Oman during the COVID-19 pandemic. *Int J Soc Psychiatry*, 67(1), 90-95. 10.1177/0020764020939596.
- Banco de Desarrollo para América Latina CAF. (2018). *Reporte de Economía y Desarrollo - Habilidades para la vida y el trabajo*. CAF. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2017/04/reporte-de-economia-y-desarrollo-habilidades-para-la-vida-y-el-trabajo/>
- Barrera, M., & Flores, M. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 1–15. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/full/10.18175/VyS11.2.2020.4>
- Becerra, D., Becerra, B., & Quintanilla, L. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 37(1), 1–15. <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. 4ª Ed. Pearson Educación. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso
- Bulinska, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(4), 19–26. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1903/htm>
- Cahill, S., Egan, B. y Seber, J. (2020). Activity -and Occupation- Based Interventions to Support Mental Health, Positive Behavior, and Social Participation for Children and Youth: A Systematic Review. *Am J Occup Ther*, 74(2), 2-28. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32204773/>
- Cajo, M. e Isla, P. (2020). Estrategias de manejo ocupacional del personal de enfermería ante el COVID-19. *Rev. Cuerpo Med. HNAAA*, 13(4), 469-470. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000400469
- Campbell, P, McCloy, A, Oppler, H. y Sager, E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Quinta edición. Editorial M-Graw-Hill
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Concytec (2018, 4 de julio). *Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica* (Concytec). Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Condori Arias, Y. (2020). *Asociación entre la exposición al covid-19 y la presencia de síntomas de depresión, ansiedad e insomnio en el personal médico que labora en los hospitales de la región Arequipa* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11070/MCcoary1.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Dornelas, A., Peixoto, B., Bernardes, A., & Scalia, L. (2020). A saúde mental dos profissionais de saúde frente à pandemia do COVID-19: uma revisão integrativa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 46(1), 1–15. <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/4128/2188>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among american nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones Universidad Técnica de Machala. <https://bit.ly/3oiR1uM>
- Esperidião, E., Borges, M., & Rodrigues, J. (2020). Saúde mental: foco nos profissionais de saúde. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(1), 1–15. <https://www.scielo.br/j/reben/a/Pb9ydVgY43nrP36qNW9wKGh/?lang=pt>
- Ferreira, I. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 103–111. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/ZK47NkYwTQv8w6cXcfVqP6S/?format=pdf&lang=pt>
- Gómez, A., Vinaccia, S., & Sierra, W. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. *CES Psicología*, 13(2), 1–16. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000200102
- González, M., Cendales, B. y Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 18(34), 2-17. <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3950>
- Greenslade, H. y Jimmieson, L. (2011). Organizational factors impacting on patient satisfaction: A cross sectional examination of service climate and linkages to

- nurses' effort and performance. *International Journal of Nursing Studies*, 48(10), 1188-1198.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Res.*, 1(2), 1–12. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32325383/>
- Khadija, S. (2020). Relationship of Work Engagements and Job Performance of University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 167–183. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1258031>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Hu, J., & Wei, N. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), 1–16. [10.1001/jamanetworkopen.2020.3976](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976)
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.
- Lluch-Canut, T. (2000). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva* [tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42359/1/E_TESIS.pdf
- Martínez, A., & Álvarez, C. (2021). Mental health in health workers during the COVID-19. *Innovare: Revista de Ciencia y Tecnología*, 10(1), 37–43. <https://doi.org/10.5377/innovare.v10i1.11415>
- McDermott, R., Fruth, S., & Williams, S. (2019). Characteristics of Negative and Positive Mental Health Among Nursing Students in the United States. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 26(1), 1–20. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1078390319865322>

- Ministerio de Salud. Perú. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Guía técnica*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7(2), 1–15. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
- Muñoz, C., & Cardona, D. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades. *Rev. CES Psico*, 15(2), 151–168. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5275/3640>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ª Ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3tx6isy>
- Navarro, J., De la Hoz, E. y Vergara, M. (2021). Valoración y tipificación de perfiles de salud mental positiva en confinamiento por la COVID-19. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 20(1), 38-45. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v20n1/1729-519X-rhcm-20-01-e3441.pdf>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oliveira, E. (2021). Saúde mental dos profissionais de saúde no Brasil no contexto da pandemia por Covid-19. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 25(1), 1–20. <https://www.scielo.br/j/icse/a/rCWq43y7mydk8Hjq5fZLpXg/?lang=pt&format=html&stop=next>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Mental health and COVID-19*. WHO. <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/publications-and-technical-guidance/noncommunicable-diseases/mental-health-and-covid-19>

- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *The COVID-19 HEalth caRe wOrkErs Study (HEROES): informe regional de las Américas*. https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55563/OPSNMHMHCVID-19220001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ornell, F., Schuch, J., Sordi, A., & Paim, F. (2020). Pandemic fear and COVID-19: mental health burden and strategies. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 42(3), 1–20. <https://www.scielo.br/j/rbp/a/WGD9CnJ95C777tcjnkHq4Px/>
- Perez, T. (2021). *Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del COVID-19, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72566>
- Ramli, A. H. (2018). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53–64. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5307>
- Restrepo, D. y Jaramillo, C. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 30(2), 202-211. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v30n2/v30n2a09.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87(1), 1–16. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>

- Soares, J., Batista, A., Carvalho, H., & Neves, E. (2020). Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(2), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000200023
- Teismann, T., Brailovskaia, J., & Margraf, J. (2019). Positive mental health, positive affect and suicide ideation. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 19(2), 165–169. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1697260018302357>
- Tengland, P. (2001). *Mental health: A philosophical analysis*. Kluwer Academic Publishers.
- Tong, L. (2017). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract*, 27(1), 1–6. <https://iranarze.ir/wp-content/uploads/2018/05/E7031-IranArze.pdf>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética. Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Zaman, R., Hankir, A. y Jemni, M. (2019). Lifestyle Factors and Mental Health. *Psychiatr Danub*, 31(3), 217-220. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31488729/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Salud mental positiva y el desempeño laboral en el centro de salud de Marcona, Ica 2022							
Centro de Salud de Marcona, Ica 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1 salud mental positiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica, 2022?	Determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022	Existe relación significativa entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconcepto - Satisfacción con la vida personal - Satisfacción con las perspectivas de futuro 	4, 7, 12, 14, 31, 38, 39	Ordinal (1) Nunca o casi nunca	Bajo 8-15 Regular 16-24 Bueno 25-32
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición activa hacia lo social / hacia la sociedad - Actitud social altruista" /Actitud de ayuda-apoyo hacia los demás - Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales 	1, 3, 23, 25, 37	(2) Algunas veces	Bajo 5-9 Regular 10-15 Bueno 16-20
¿Cuál es la relación entre satisfacción personal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?	Determinar la relación entre satisfacción personal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.	Existe relación significativa entre satisfacción personal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.		Autocontrol		<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas - Equilibrio emocional / control emocional 	2, 5, 6,21, 22, 26
¿Cuál es la relación entre actitud prosocial y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?	Determinar la relación entre actitud prosocial y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.	Existe relación significativa entre actitud prosocial y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.					

<p>¿Cuál es la relación entre autocontrol y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autonomía y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre resolución de problemas y auto actualización y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre autocontrol y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	<p>Marcona, Ica 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre autocontrol y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia a la ansiedad y al estrés 		<p>16-20</p> <p>Bajo 9-17</p> <p>Regular 18-27</p> <p>Bueno 28-36</p> <p>Bajo 7-13</p> <p>Regular 14-21</p> <p>Bueno 22-28</p>
	<p>Determinar la relación entre autonomía y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	<p>Existe relación entre autonomía y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para tener criterios propios - Independencia - Autorregulación de la propia conducta - Seguridad personal / Confianza en sí mismo 	10, 13, 19, 33, 34,35	
	<p>Determinar la relación entre resolución de problemas y auto actualización y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre resolución de problemas y auto actualización y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	Resolución de problemas y auto actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de análisis - Habilidad para tomar decisiones - Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios - Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo. 	15, 16, 17, 27, 28, 29, 32, 36	
	<p>Determinar la relación entre habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre habilidades de</p>	Habilidad de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para establecer relaciones interpersonales. - Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás. 	8, 9, 11, 18, 20, 24, 30	

	Salud Marcona, Ica 2022.	relación interpersonal y el desempeño laboral en el Centro de Salud Marcona, Ica 2022		<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para dar apoyo emocional - Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas. 			
			Variable 2 desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación	Adecuada planificación	1	Ordinal I (5) II (4) III (3) IV (2) V (1)	Excelente 33- 40
			Responsabilidad	Adecuado compromiso	2		
			Iniciativa	iniciativa laboral	3		
			Oportunidad	Cumplimiento de las labores	4		Muy bueno 25-32
			Calidad de Trabajo	Adecuada calificación de incidencia y errores	5		Bueno 17-24
			Confiabilidad y Discreción	Correcto uso de la información	6		
			Relaciones Interpersonales	Adecuada capacidad de relacionarse con los demás	7		
Cumplimiento de las Normas	Efectivo cumplimiento de las normas	8	Regular 9-16				
				Deficiente 0-8			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: total de la población, 42 trabajadores. Muestra: 41 participantes. Muestreo: No probabilístico	Técnicas: encuesta. Instrumentos: Cuestionario de Salud mental positiva, adaptado por (Lluch 2009) y cuestionario de desempeño laboral (Minsa 2013)		Se utilizó la herramienta Google formulario, los datos fueron configurados en la hoja cálculo de Excel, luego se procedió a calcular el alfa de Cronbach.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Salud mental positiva

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Salud mental positiva	Según Jahoda (citado por Lluch, 1999) describe la salud mental desde una representación positiva, describiéndola como un estado de funcionamiento óptimo del individuo. Por tanto, insta que se promueva las cualidades de la persona y potencializar su máximo desarrollo.	la salud mental positiva presenta seis dimensiones los cuales son: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, habilidades de relación interpersonal. Estas dimensiones muestran una categorización con sus respectivos indicadores	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto /autoestima. • Satisfacción con la vida personal • Satisfacción con las perspectivas del futuro 	<p>ORDINAL</p> <p>1. Siempre o casi siempre =3</p> <p>2. A menudo o con bastante frecuencia =2</p> <p>3. Algunas veces =1</p> <p>4. Nunca o casi nunca =0</p>
			Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición activa hacia los social / hacia la sociedad • Actitud social altruista / actitud de ayuda -poyo hacia los demás • Aceptación de los demás y los hechos sociales diferenciales 	
			Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para el afrontamiento de estrés y de situaciones conflictivas • Equilibrio emocional /control emocional • Tolerancia a la ansiedad y al estrés 	
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para tener criterios propios • Independencia • Autorregulación de la propia conducta • Seguridad personal/confianza en sí mismo 	

			<p>Resolución de problemas y autoactualización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis • Habilidad de tomar decisiones • Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios • Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo 	
			<p>Habilidades de relación interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para establecer relaciones interpersonales. • Empatía y capacidad para entender los sentimientos de los demás. • Habilidad para dar apoyo emocional. • Habilidad para establecer relaciones íntimas. 	

Variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral es los comportamientos visibles que muestra el trabajador y que es importantes para el logro de los objetivos de la institucionales.	El desempeño laboral presenta ocho dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas.	Planificación	Adecuada planificación	Ordinal I (5) II (4) III (3) IV (2) V (1)
			Responsabilidad	Adecuado compromiso	
			Iniciativa	Iniciativa laboral	
			Oportunidad	Cumplimiento de las labores	
			Calidad de trabajo	Adecuada calificación de incidencia y errores	
			Confiabilidad y discreción	Correcto uso de la información	
			Relaciones interpersonales	Adecuada capacidad de relacionarse con los demás	
			Cumplimiento de normas	Efectivo cumplimiento de las normas	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apreciados(as) participantes, soy alumna de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud y estoy realizando un proyecto de investigación sobre la SALUD MENTAL POSITIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo objetivo es: determinar la relación de dichas variables.

Su participación en esta investigación es voluntaria y Ud. decide participar o no participar. Si decide participar en la investigación la información brindada se manejará de manera confidencial.

I. INSTRUCCIONES:

El cuestionario presenta 39 preguntas, que contiene una serie de afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer, que son más o menos frecuentes. Para contestarlo, lee cada frase y complete con x en la casilla que mejor se adapte a usted. Las posibles respuestas son:

- SIEMPRE o CASI SIEMPRE
- A MENUDO o CON BASTANTE FRECUENCIA
- ALGUNAS VECES
- NUNCA o CASI NUNCA

No hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que importa es tu opinión.
Gracias por tu participación.

II. DATOS:

Nombres y apellidos:

Edad:

Área en que se desempeña:

N	Dimensiones/Ítems	Siempre o casi siempre	A menudo o Con bastante frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
	Satisfacción personal				
1	Me gusto como soy				
2	Para mí, la vida es aburrida y monótona				
3	Veó mi futuro con pesimismo				
4	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
6	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
7	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				
	Actitud prosocial				
8	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
9	A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas, que me cuentan sus problemas				
10	Pienso que soy una persona digna de confianza				
11	Pienso en las necesidades de los demás				
12	Me gusta ayudar a los demás				
	Autocontrol				
13	Los problemas me bloquean fácilmente				
14	Me siento a punto de explotar				
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.				
16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
17	Soy de mantener un buen nivel de autocontrol en situaciones conflictivas de mi vida				
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables, soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
	Autonomía				
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí				

20	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no				
21	Las opiniones de los demás, me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
22	Me preocupa que la gente me critique				
23	Me resulta difícil tener opiniones personales				
24	Cuando tengo que tomar decisiones importantes, me siento muy insegura/o				
	Resolución de problemas y autoactualización				
25	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
26	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
27	Intento mejorar como persona				
28	Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme				
29	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información				
30	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
31	Trato de desarrollar y potencia mis buenas aptitudes				
32	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones				
	Habilidades de relación interpersonal				
33	Me resulta difícil dar apoyo emocional				
34	Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
36	Me considero un/a buen/a psicólogo/a				
37	Creo que soy una persona sociable				
38	Me resulta difícil entender los sentimientos de los demás				
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes				

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Apreciados(as) participantes, soy alumna de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud y estoy realizando un proyecto de investigación sobre la SALUD MENTAL POSITIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo objetivo es: determinar la relación de dichas variables.

Su participación en esta investigación es voluntaria y Ud. decide participar o no participar. Si decide participar en la investigación la información brindada se manejará de manera confidencial.

I. INSTRUCCIONES:

El cuestionario presenta 8 dimensiones y cada dimensión tiene 5 alternativas de evaluación, solo tiene que marcar 1 opción. Las posibles respuestas son:

- I
- II
- III
- IV
- V

No hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que importa es tu opinión.

Gracias por tu participación

II. DATOS:

Nombres y apellidos:

Edad:

Área en que se desempeña

Dimensiones/Ítems
Planificación
I- Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.
II- Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio
III- Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.
IV- En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos
V- Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos.
Responsabilidad
I- Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales.
II- Aporta con iniciativa. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.

III- cumple con responsabilidad las funciones encomendadas
IV- Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.
V- Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco comprensivo.
Iniciativa
I-Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para alcanzar objetivos institucionales.
II- Sabe asignar tareas, con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.
III- Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.
IV- Por lo general se apega se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
V- Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar acciones y logra sus objetivos.
Oportunidad
I- Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.
II- Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas
III- Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.
IV- No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.
V- No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.
Calidad de trabajo
I-Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.
II- Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.
III- La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.
IV- Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.
V- Frecuentemente incurre en errores apreciables.
Confiabilidad y discreción
I- En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.
II- Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.
III- No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias.
IV- Sabe diferenciar la información, pero comunica de forma negativa provocando conflictos.
V- Indiscreto, nada confiable.
Relaciones Interpersonales
I-Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un buen ambiente de franqueza, serenidad y respeto.
II- Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.
III- No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.

IV- Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de los compañeros de trabajo.

V- Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.

Cumplimiento de las normas

I- Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.

II- Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.

III- Casi siempre cumple con las normas de la institución.

IV- A veces no muestra respeto a las normas de la institución.

V- No cumple con las normas.

Anexo 4: Validez y confiabilidad de instrumentos

4.1 Validez de contenido

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

Adaptado de Lluch (1999)

N	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción personal							
1	Me gusto como soy	✓		✓		✓		
2	Para mí, la vida es aburrida y monótona	✓		✓		✓		
3	Veo mi futuro con pesimismo	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	✓		✓		✓		
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	✓		✓		✓		
6	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico	✓		✓		✓		
	Actitud prosocial	✓						
8	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías	✓		✓		✓		
9	Me resulta difícil escuchar a las personas, que me cuentan sus problemas	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓		
11	Pienso en las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
12	Me gusta ayudar a los demás	✓		✓		✓		
	Autocontrol							
13	Los problemas me bloquean fácilmente	✓		✓		✓		
14	Me siento a punto de explotar	✓		✓		✓		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	✓		✓		✓		

16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	✓	✓	✓	
17	Soy de mantener un nivel de autocontrol en situaciones conflictivas de mi vida	✓	✓	✓	
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables, soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	✓	✓	✓	
	Autonomía				
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	✓	✓	✓	
20	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	✓	✓	✓	
21	Las opiniones de los demás, me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	✓	✓	✓	
22	Me preocupa que la gente me critique	✓	✓	✓	
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	✓	✓	✓	
24	Cuando tengo que tomar decisiones importantes, me siento muy insegura/o	✓	✓	✓	
	Resolución de problemas y autoactualización				
25	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	✓	✓	✓	
26	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	✓	✓	✓	
27	Intento mejorar como persona	✓	✓	✓	
28	Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	✓	✓	✓	
29	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	✓	✓	✓	
30	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	✓	✓	✓	
31	Trato de desarrollar y potencia mis buenas aptitudes	✓	✓	✓	

32	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	✓	✓	✓	
Habilidades de relación interpersonal					
33	Me resulta difícil dar apoyo emocional	✓	✓	✓	
34	Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	✓	✓	✓	
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	✓	✓	✓	
36	Me considero un/a buen/a psicólogo/a	✓	✓	✓	
37	Creo que soy una persona sociable	✓	✓	✓	
38	Me resulta difícil entender los sentimientos de los demás	✓	✓	✓	
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Sarela Anedo Rubio

D.N.I. 41284951

Especialidad de validador: Psicopedagogo Cognitivo-Conductual

Área clínica.

16 De 05 del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. SARELA ANEDO RUBIO
 Firma del validador
 C. Pa. P. 115530
 Equipo Funcional de Salud Mental Oncológica
 INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEoplásicas

NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ANGULO RUBIO, SARITA MARIA DE JESUS BNI 41284951	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 19/10/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ANGULO RUBIO, SARITA MARIA DE JESUS DNI 41284951	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/08/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

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

Adaptado de Lluch (1999)

N	Dimensiones/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción personal							
1	Me gusto como soy	✓		✓		✓		
2	Para mí, la vida es aburrida y monótona	✓		✓		✓		
3	Veó mi futuro con pesimismo	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	✓		✓		✓		
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	✓		✓		✓		
6	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico	✓		✓		✓		
	Actitud prosocial							
8	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías	✓		✓		✓		
9	Me resulta difícil escuchar a las personas, que me cuentan sus problemas	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓		
11	Pienso en las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
12	Me gusta ayudar a los demás	✓		✓		✓		
	Autocontrol							
13	Los problemas me bloquean fácilmente	✓		✓		✓		
14	Me siento a punto de explotar	✓		✓		✓		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	✓		✓		✓		

16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	✓		✓		✓	
17	Soy de mantener un nivel de autocontrol en situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓	
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables, soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	✓		✓		✓	
	Autonomía						
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	✓		✓		✓	
20	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	✓		✓		✓	
21	Las opiniones de los demás, me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	✓		✓		✓	
22	Me preocupa que la gente me critique	✓		✓		✓	
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	✓		✓		✓	
24	Cuando tengo que tomar decisiones importantes, me siento muy insegura/o	✓		✓		✓	
	Resolución de problemas y autoactualización						
25	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	✓		✓		✓	
26	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	✓		✓		✓	
27	Intento mejorar como persona	✓		✓		✓	
28	Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	✓		✓		✓	
29	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	✓		✓		✓	
30	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	✓		✓		✓	
31	Trato de desarrollar y potencia mis buenas aptitudes	✓		✓		✓	

32	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	✓		✓		✓		
Habilidades de relación interpersonal								
33	Me resulta difícil dar apoyo emocional	✓		✓		✓		
34	Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	✓		✓		✓		
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	✓		✓		✓		
36	Me considero un/a buen/a psicólogo/a	✓		✓		✓		
37	Creo que soy una persona sociable	✓		✓		✓		
38	Me resulta difícil entender los sentimientos de los demás	✓		✓		✓		
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):-----

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Hg. GIOVANNA A. GALARRA TORRES D.N.I. 09488264

Especialidad de validador: PSICOLOGA CLINICA-----

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....16..... De05..... del 2022

INSTITUTO NACIONAL DE UNIVERSIDADES NEOLÁSICAS


 Firma del Experto Informante

REGISTRO NACIONAL DE CARRERAS ACADÉMICAS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GALARZA TORRES, GIOVANNA ALICIA DNI 09488264	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 13/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
GALARZA TORRES, GIOVANNA ALICIA DNI 09488264	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 06/11/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
GALARZA TORRES, GIOVANNA ALICIA DNI 09488264	GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER UNIVERSITARIO - PSICOONCOLOGÍA Fecha de Diploma: 02/09/2014 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/09/2017 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID ESPAÑA

(**) Ante la falta de información, puede presentarse en consulta directamente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: [https://www.sunedu.gob.pe](#)

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

Adaptado de Lluch (1999)

N	Dimensiones/Ítems	Pertenenencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción personal							
1	Me gusto como soy	✓		✓		✓		
2	Para mí, la vida es aburrida y monótona	✓		✓		✓		
3	Veó mi futuro con pesimismo	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	✓		✓		✓		
5	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	✓		✓		✓		
6	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	✓		✓		✓		
7	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico	✓		✓		✓		
	Actitud prosocial							
8	Me resulta difícil aceptar a los demás cuando tienen actitudes distintas a las mías	✓		✓		✓		
9	Me resulta difícil escuchar a las personas, que me cuentan sus problemas	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓		
11	Pienso en las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
12	Me gusta ayudar a los demás	✓		✓		✓		
	Autocontrol							
13	Los problemas me bloquean fácilmente	✓		✓		✓		
14	Me siento a punto de explotar	✓		✓		✓		
15	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.	✓		✓		✓		

16	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	✓		✓		✓	
17	Soy de mantener un nivel de autocontrol en situaciones conflictivas de mi vida	✓		✓		✓	
18	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables, soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	✓		✓		✓	
Autonomía							
19	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí	✓		✓		✓	
20	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no	✓		✓		✓	
21	Las opiniones de los demás, me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	✓		✓		✓	
22	Me preocupa que la gente me critique	✓		✓		✓	
23	Me resulta difícil tener opiniones personales	✓		✓		✓	
24	Cuando tengo que tomar decisiones importantes, me siento muy insegura/o	✓		✓		✓	
Resolución de problemas y autoactualización							
25	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	✓		✓		✓	
26	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	✓		✓		✓	
27	Intento mejorar como persona	✓		✓		✓	
28	Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	✓		✓		✓	
29	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	✓		✓		✓	
30	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	✓		✓		✓	
31	Trato de desarrollar y potencia mis buenas aptitudes	✓		✓		✓	

32	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones	✓		✓		✓	
	Habilidades de relación interpersonal	✓		✓		✓	
33	Me resulta difícil dar apoyo emocional	✓		✓		✓	
34	Tengo dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	✓		✓		✓	
35	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	✓		✓		✓	
36	Me considero un/a buen/a psicólogo/a	✓		✓		✓	
37	Creo que soy una persona sociable	✓		✓		✓	
38	Me resulta difícil entender los sentimientos de los demás	✓		✓		✓	
39	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):-----

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Fernández Claudio, Yus. Jansen..... D.N.I. 10287405.

Especialidad de validador: Psicoterapeuta Gestalt / Psicología Clínica y de la Salud (Caucaño).....

..... 16 De 05 del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 LIC. YVONNE FERNÁNDEZ MONTORO
 Psicólogo Clínico
 Firma de Representante Informante
 Coordinador del Servicio de Psicología
 INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Ingrese el código de la imagen

BUSCAR IMPRIMIR LIMPIAR

*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERNANDEZ MONTORO, YVO LUREN DNI 10287405	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 03/10/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FERNANDEZ MONTORO, YVO LUREN DNI 10287405	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 22/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

4.2 Confiabilidad de instrumentos

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, que es utilizado para escala politómica, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	
Magnitud	Rango
Muy fuerte	0,90 a 1,00
Fuerte	0,71 a 0,89
Moderada	0,50 a 0,70
Baja	0,01 a 0,49
No es confiable	0,00

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Donde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente alfa de Cronbach

Variabes	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Salud mental positiva	39	0.849	Fuerte
Desempeño laboral	8	0.566	Moderada

Fuente: elaboración propia

En la prueba piloto, el coeficiente alfa de Cronbach para la variable salud mental positiva fue 0.849, lo que significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad. Asimismo, para la variable desempeño laboral el coeficiente indica 0.566, lo que representa que el instrumento cuenta una confiabilidad moderada.

En el primer caso, se recomienda su aplicación en la población elegida. En el segundo caso, si bien es cierto la confiabilidad es moderada debe tenerse en cuenta que el autor es de tipo institucional y que solo tiene nueve preguntas. Es posible que ese número de ítems haya condicionado que no se obtenga una confiabilidad más alta.

Salud mental positiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,849	,830	39

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	87,69	122,377	-,004	,851
P2	90,03	119,026	,277	,847
P3	90,03	120,605	,113	,850
P4	90,28	121,892	,084	,850
P5	90,28	121,682	,115	,849
P6	90,03	118,236	,288	,847
P7	89,97	120,499	,146	,849
P8	89,82	120,414	,172	,849
P9	90,18	123,256	-,095	,852
P10	88,08	109,599	,650	,836
P11	88,38	112,664	,577	,839
P12	88,00	110,526	,730	,836
P13	89,64	117,920	,284	,847
P14	89,74	119,775	,191	,849
P15	88,33	116,070	,361	,845
P16	88,23	116,709	,282	,847
P17	88,33	112,912	,511	,841
P18	88,38	113,243	,451	,842
P19	89,90	120,516	,142	,849
P20	88,38	113,085	,442	,843
P21	89,79	124,588	-,205	,855
P22	90,10	122,147	,020	,851
P23	89,92	117,810	,289	,847
P24	89,72	120,471	,075	,853
P25	87,95	110,260	,675	,836
P26	88,08	115,126	,378	,844
P27	87,87	111,799	,606	,838
P28	88,15	113,239	,503	,841
P29	88,41	115,038	,395	,844
P30	88,31	115,113	,358	,845
P31	88,10	109,621	,709	,835

P32	88,03	109,605	,667	,836
P33	89,79	118,588	,208	,849
P34	89,64	119,657	,104	,853
P35	88,36	112,447	,452	,842
P36	88,97	116,762	,216	,850
P37	88,15	111,818	,564	,839
P38	89,77	119,866	,152	,850
P39	89,77	120,866	,057	,853

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,566	,444	8

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	62,56	21,652	,217	,553
P2	62,10	28,440	-,304	,633
P3	61,80	21,811	,374	,508
P4	61,56	25,602	,093	,570
P5	62,17	23,845	,420	,526
P6	61,66	25,130	,129	,566
P7	61,63	23,588	,232	,545
P8	61,51	22,706	,398	,513

Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Salud mental positiva

DIMENSIÓN 1: satisfacción							DIMENSIÓN 2 : actitud prosocial					DIMENSIÓN 3: autocontrol					DIMENSIÓN 4: autonomía					DIMENSIÓN 5: resolución de problemas						DIMENSIÓN 6: habilidades interpersonales										
P 4	P 7	P 1 2	P 1 4	P 3 3	P 3 8	P 3 9	P 1	P 3	P 2 3	P 2 5	P 3 7	P 2	P 5	P 6	P 2 1	P 2 2	P 2 6	P 1 0	P 1 3	P 1 9	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 2	P 3 3	P 8	P 9	P 1 1	P 1 8	P 2 0	P 2 4	P 3 0
1	2	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	1	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	1	4	2	3	2	2	
1	1	3	2	3	2	2	4	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	2	3	4	1	3	
2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	4	4	3	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3	3	2	2	3	
1	2	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3		
1	1	4	2	4	1	1	4	1	2	4	3	1	1	2	1	1	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	2	4		
1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	2	4	3	1	2	
1	2	4	2	4	2	1	4	1	1	4	4	1	1	2	2	1	4	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	4	2	1	1	3	2	2	1	4	
1	2	4	2	4	1	1	4	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	4		
1	1	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2		
1	1	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
1	1	4	2	4	1	1	4	2	2	3	4	2	1	1	2	2	3	4	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	4	2	2	3	
1	1	3	1	3	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	2	4	3	1	3	
1	1	4	1	4	1	2	4	1	1	4	4	2	1	1	1	1	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	1	2	
1	1	3	1	4	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	3	1	1	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	1	1	3	3	4	1	3
2	1	4	2	4	3	2	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2
1	1	4	2	4	2	4	4	1	2	4	4	1	1	4	2	1	3	4	2	1	1	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	1	4
1	2	2	2	3	3	2	4	1	2	4	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	4	1	3	
1	2	4	1	4	3	4	4	2	1	4	4	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	1	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	1	4	
1	2	4	2	3	2	2	3	1	1	4	2	1	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	1	4	3	3	3	4	
1	1	3	1	4	2	1	3	1	4	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	4	2	4	
1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	4	
1	1	4	2	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	2	3	1	2	
1	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	4	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2		
1	2	4	1	4	1	1	4	1	2	4	4	2	1	1	2	1	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	1	3	
1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	3	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	4	3	1	4	
2	2	4	2	3	1	1	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3

1	1	4	2	4	2	1	4	1	1	4	3	1	1	1	2	1	4	4	2	1	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	1	2	4	2	4	2	4	4	2				
2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2				
1	1	4	2	3	1	2	4	2	1	4	2	2	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2	2	3	4	4	4				
1	1	3	1	3	1	2	4	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3				
1	1	4	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4				
1	1	3	2	4	2	2	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	2	1	4	4	4				
1	2	4	1	3	1	2	3	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	3	2	1	1	1	3	3	4	1	3	4	1	3			
1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	2	1	4	2	2	1	2	1	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4			
1	1	3	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4			
1	1	4	2	4	3	1	4	4	3	4	4	2	1	1	1	1	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	1	2	1	4	3	4	1	3	4	1	3			
1	2	4	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	1	3		
1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	1	3	3	3	1	4	4	1	4	4	1	4
1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	4	3	2	1	1	1	1	4	4	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4
1	1	4	2	4	2	1	4	1	4	4	4	1	1	1	2	1	4	4	2	1	2	2	3	4	2	3	4	4	4	1	4	2	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4
1	1	4	2	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4

Variable 2: Desempeño laboral

Planificación: capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Responsabilidad : Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Oportunidad: califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Calidad de trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Relaciones interpersonales: Califica interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales.(Reglamento interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros).
4	4	5	4	3	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5
1	5	5	4	4	4	4	3
5	5	2	5	3	1	2	3
4	3	4	4	4	5	5	5
4	3	4	5	4	4	5	4
4	4	2	4	3	4	5	5
1	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	3
5	3	4	4	3	4	5	5
4	3	5	4	4	4	4	5
4	3	4	5	4	4	5	5
2	4	5	2	3	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	1	3
4	4	5	5	4	4	5	3
4	3	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	2	4	3	5	4	3
4	3	4	5	5	5	2	5

4	4	5	5	4	4	4	5
1	4	5	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5
1	4	4	5	4	5	5	3
4	4	3	5	3	5	3	5
1	5	5	4	4	4	5	5
4	3	5	4	4	5	5	5
5	3	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5
3	5	4	4	3	5	5	3
4	3	5	4	4	5	5	5
1	5	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	3	5	4	5
1	5	4	5	4	5	4	5
3	4	2	5	3	4	5	5
4	3	5	4	4	4	4	4
1	5	2	4	3	5	5	5
1	3	5	5	4	5	5	3
4	4	2	4	4	5	5	5

Anexo 6: Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad de la variable salud mental positiva

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Salud mental positiva	,672	41	,000
Satisfacción	,627	41	,000
Actitud prosocial	,430	41	,000
Autocontrol	,226	41	,000
Autonomía	,627	41	,000
Resolución de problemas	,719	41	,000
Habilidades interpersonales	,534	41	,000

Tabla 16

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,611	41	,000
Planificación	,797	41	0,00
Responsabilidad	,511	41	0,00
Iniciativa	,753	41	0,00
Oportunidad	,637	41	0,00
Calidad de trabajo	,340	41	0,00
Confiabilidad y discreción	,702	41	0,00
Relaciones interpersonales	,720	41	0,00
Cumplimiento de normas	,572	41	0,00

La muestra fue de 41 participantes, para la prueba de normalidad se hizo uso de la prueba estadística de Shapiro Wilk (<50 datos), siendo el valor de la significancia p valor=0,000<0.05 para las variables salud mental positiva y desempeño laboral, por lo que se concluyó que la distribución no paramétrica. Por tanto, se empleará rho de Spearman para correlacionar ambas variables.

Anexo 7: Figuras referidas a resultados

Figura 1

Frecuencias de la variable salud mental positiva

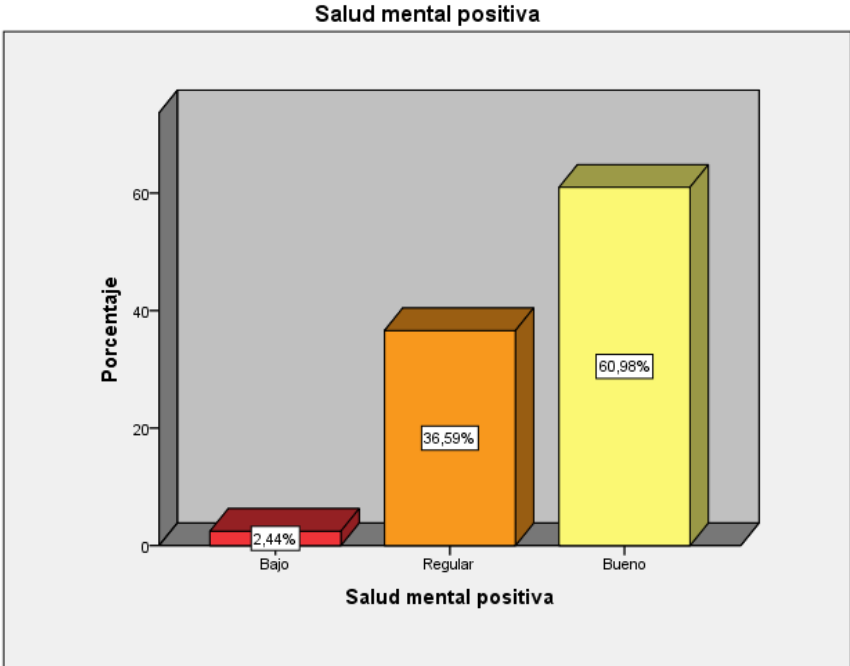


Figura 2

Frecuencias de la dimensión satisfacción personal

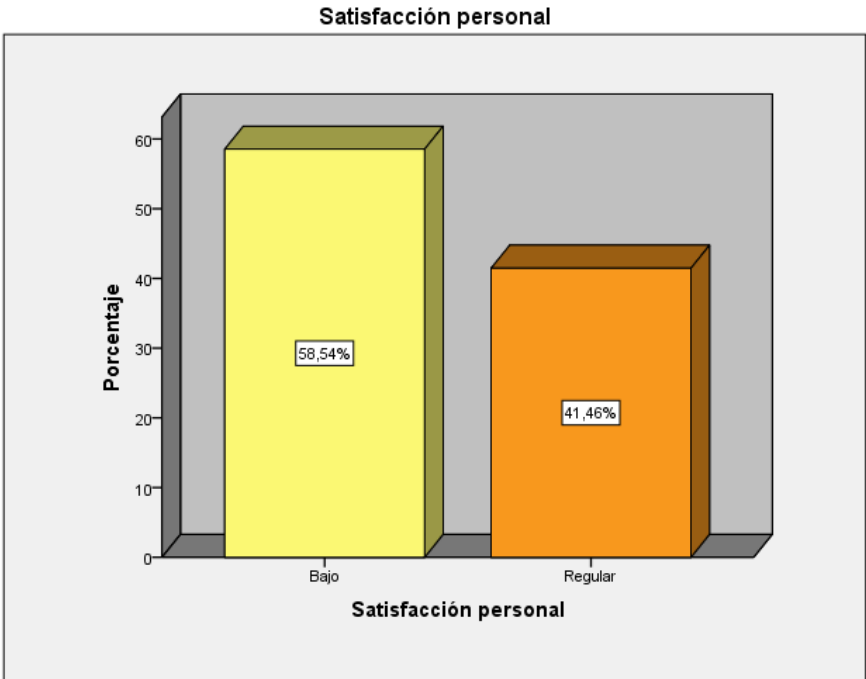


Figura 3

Frecuencias de la dimensión actitud prosocial

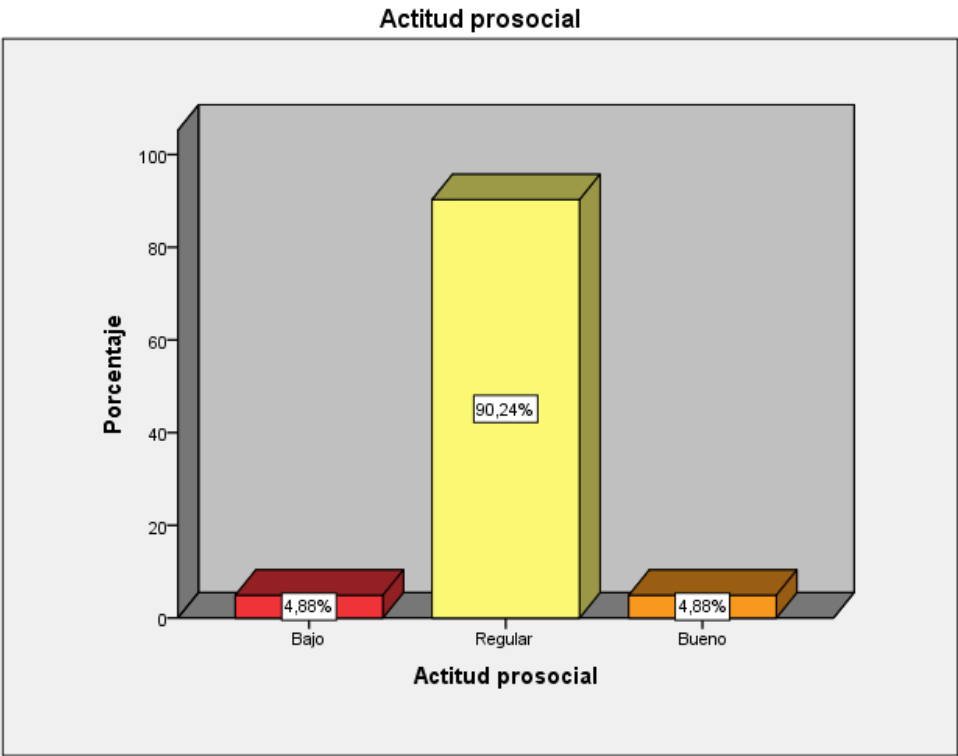


Figura 4

Frecuencias de la dimensión autocontrol

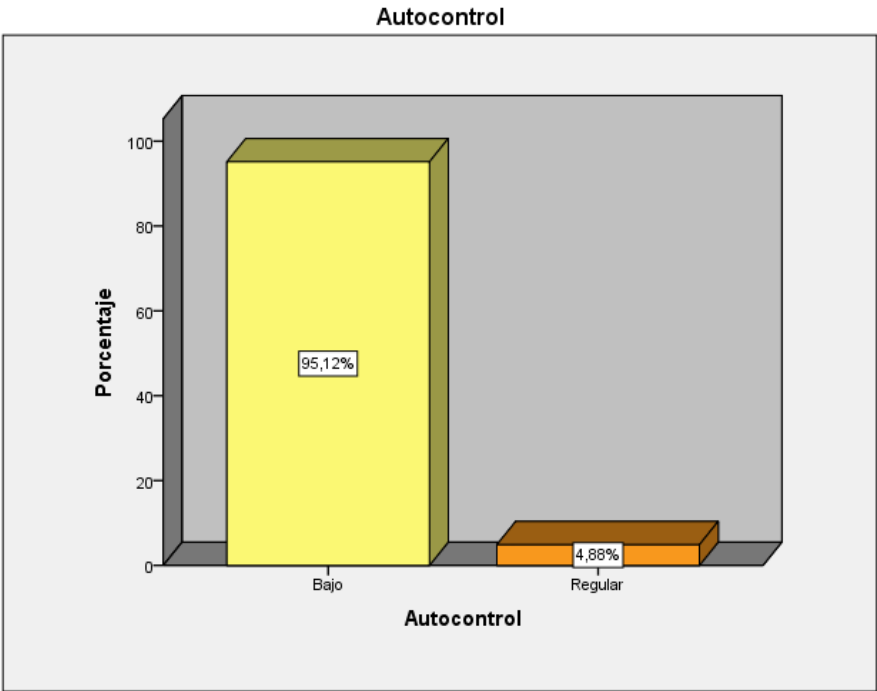


Figura 5

Frecuencias de la dimensión autonomía

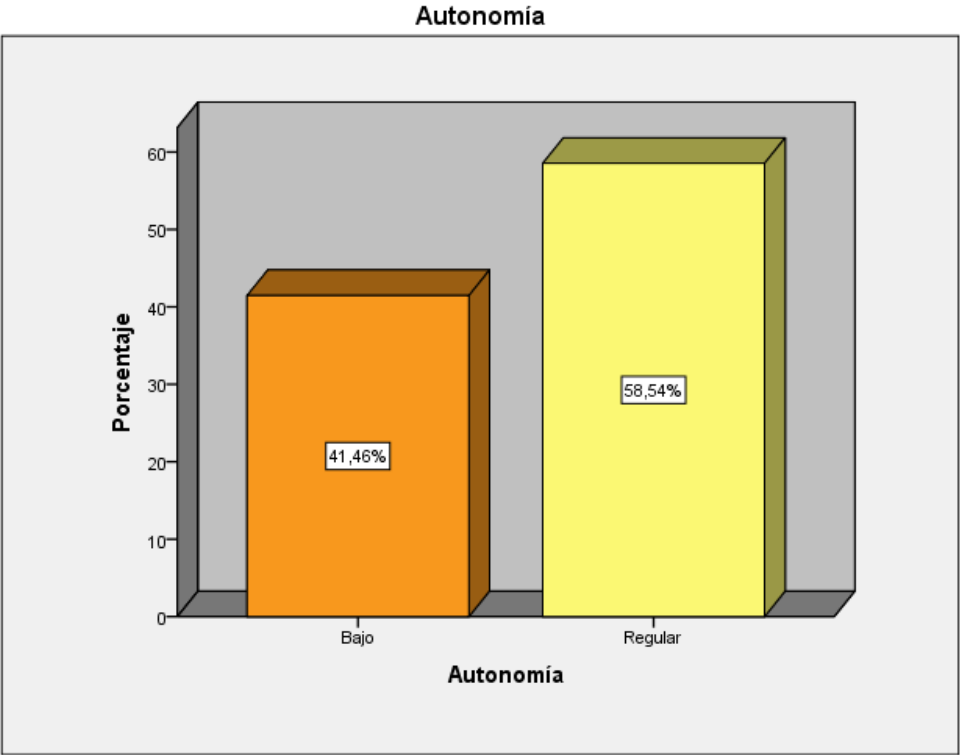


Figura 6

Frecuencias de la dimensión resolución de problemas

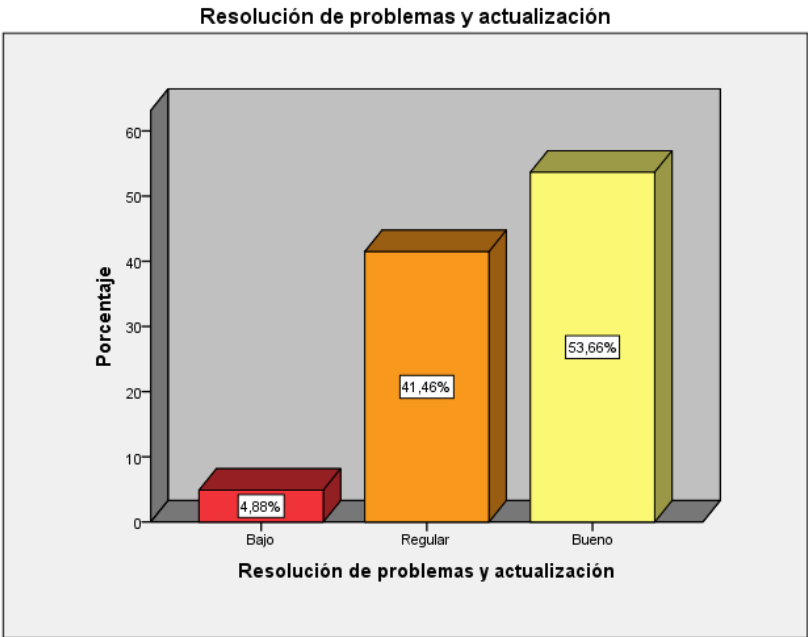


Figura 7

Frecuencias de la dimensión habilidades de relación interpersonal

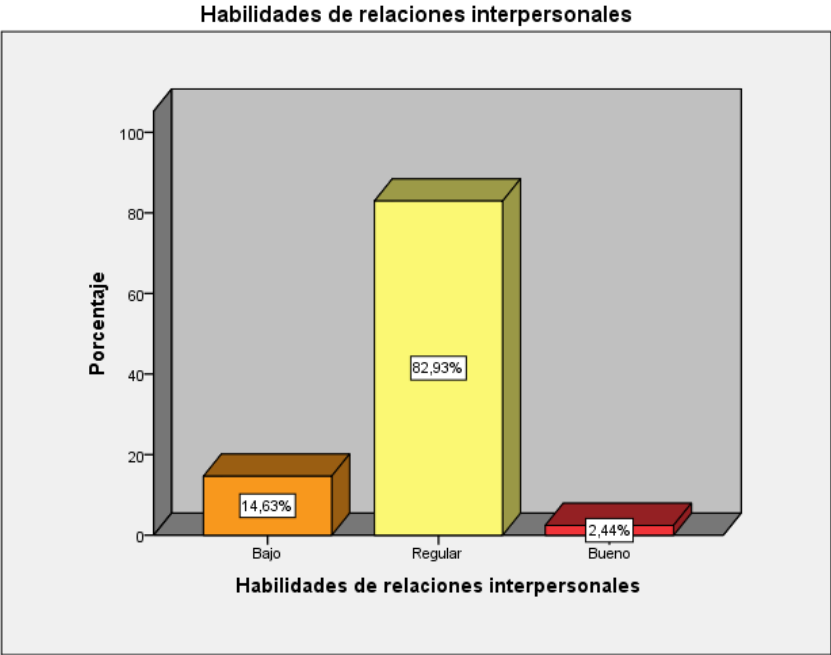


Figura 8

Frecuencias de la variable desempeño laboral

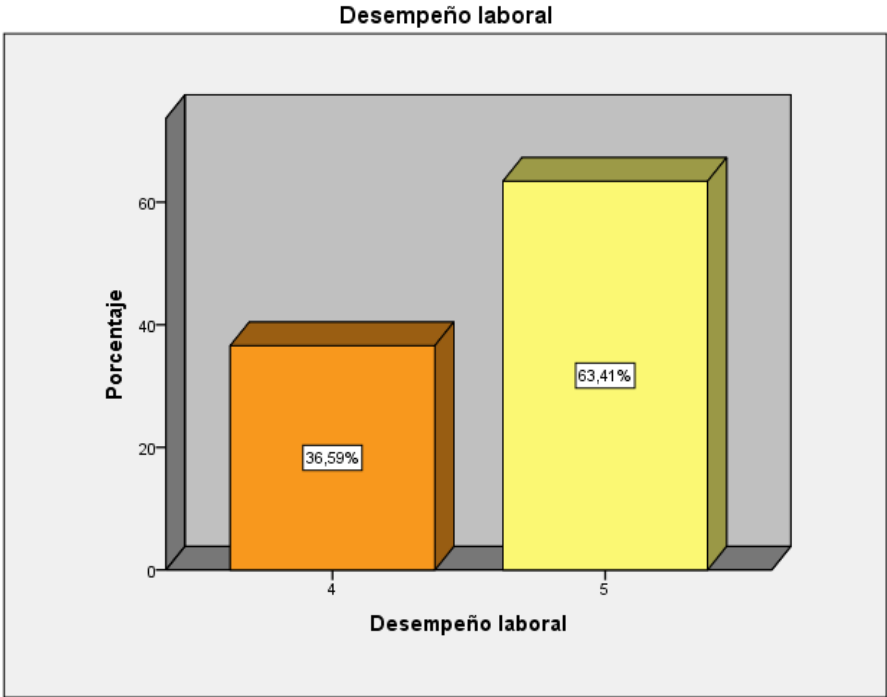


Figura 9

Frecuencias de la dimensión planificación

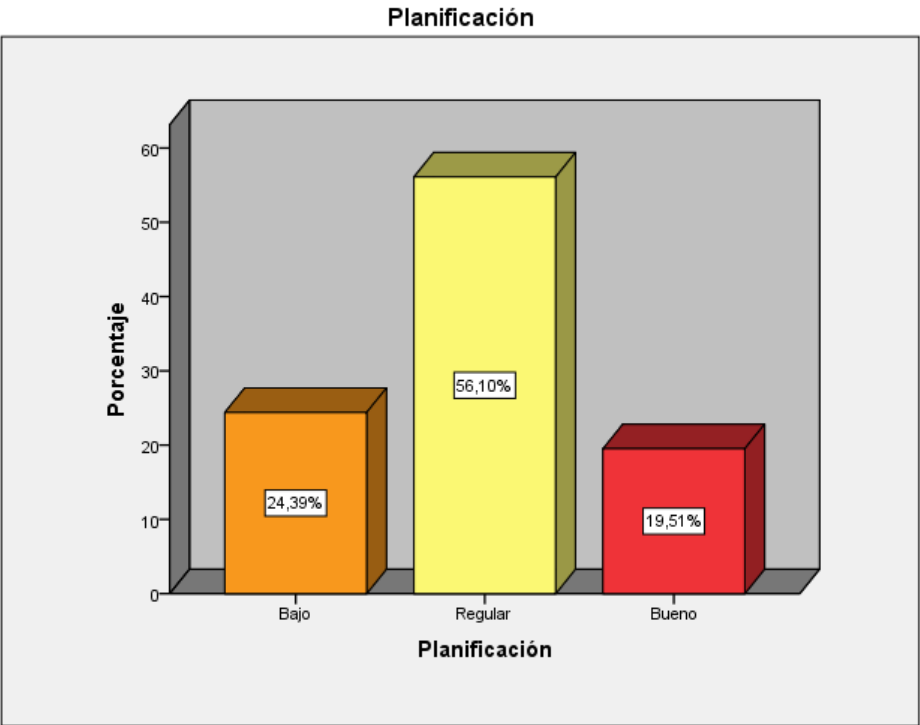


Figura 10

Frecuencias de la dimensión responsabilidad

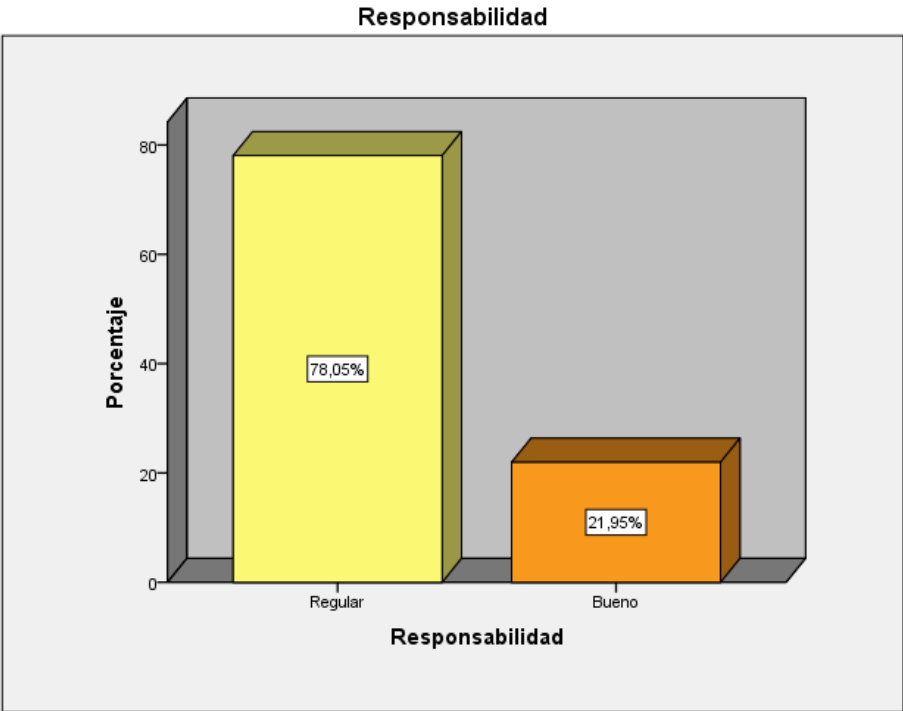


Figura 11

Frecuencias de la dimensión iniciativa

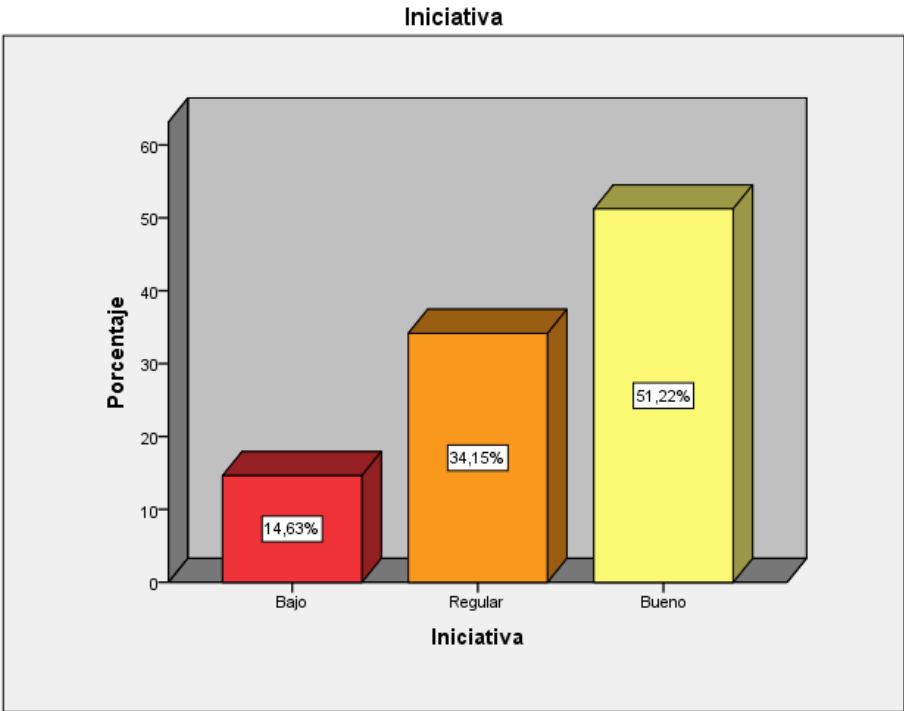


Figura 12

Frecuencias de la dimensión calidad de trabajo

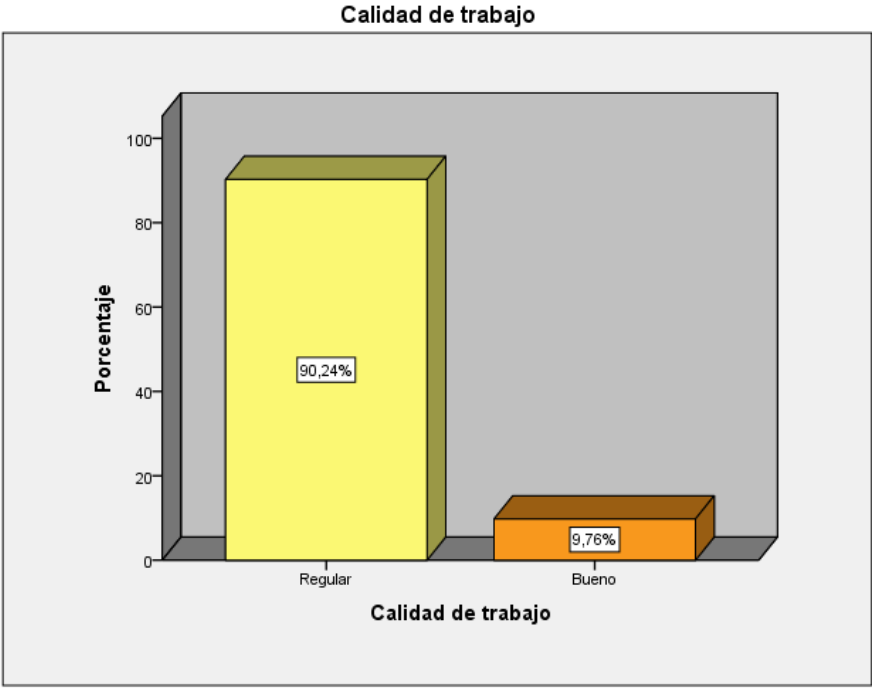


Figura 13

Frecuencias de la dimensión confiabilidad y discreción

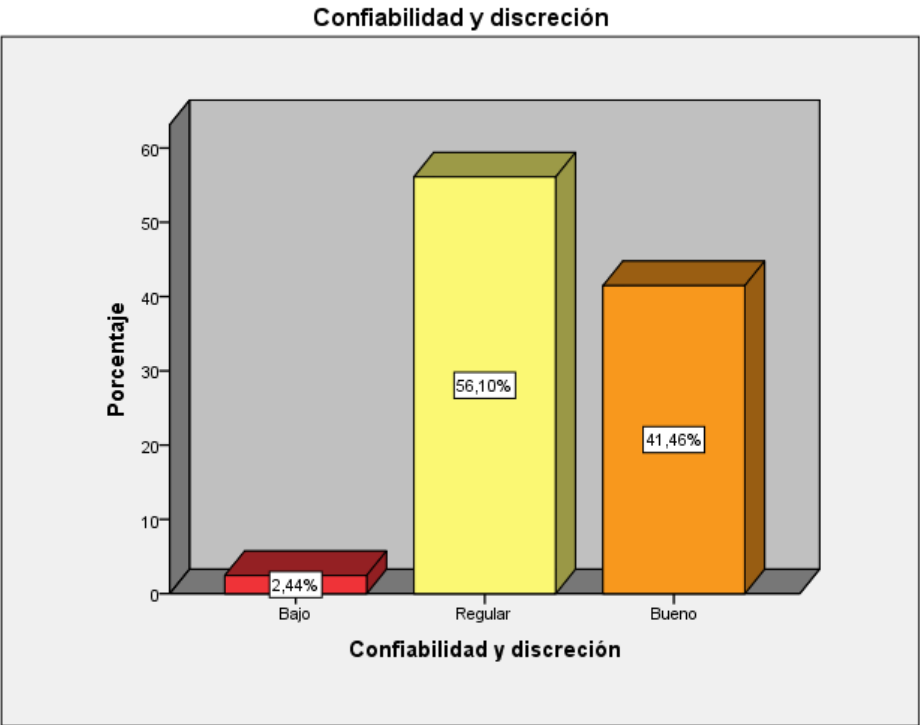


Figura 14

Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales

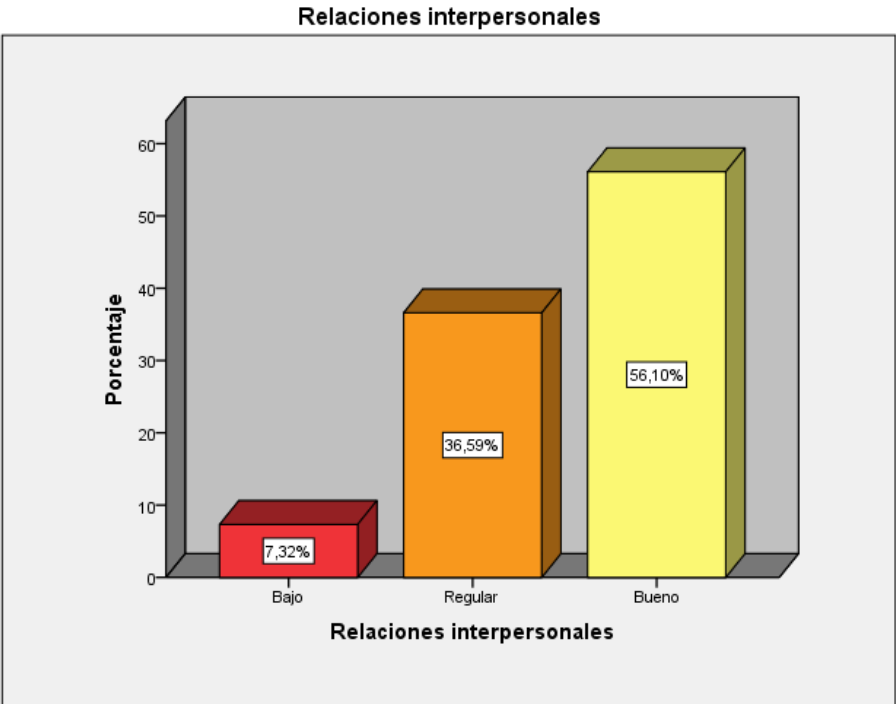


Figura 15

Frecuencias de la dimensión cumplimiento de las normas

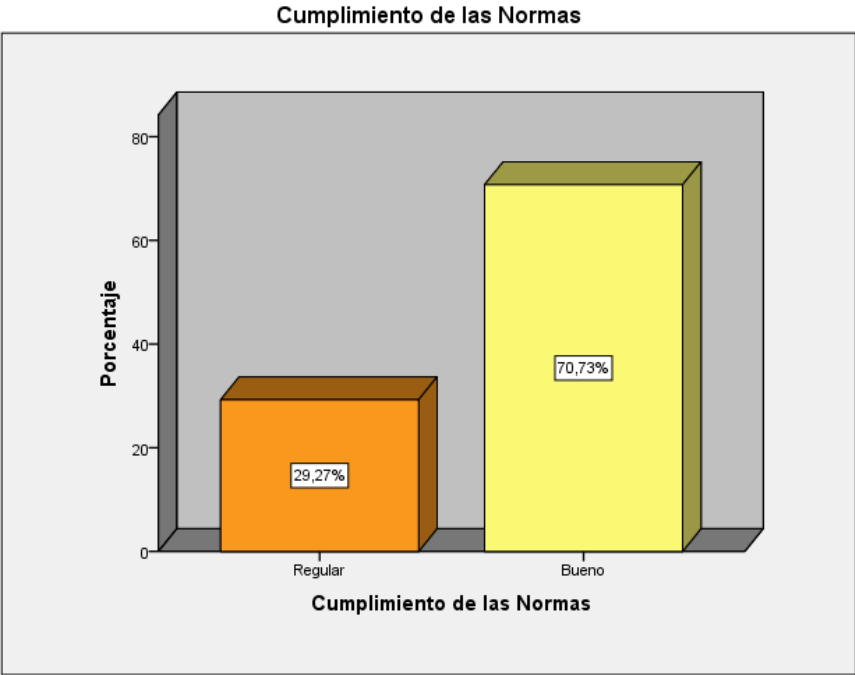
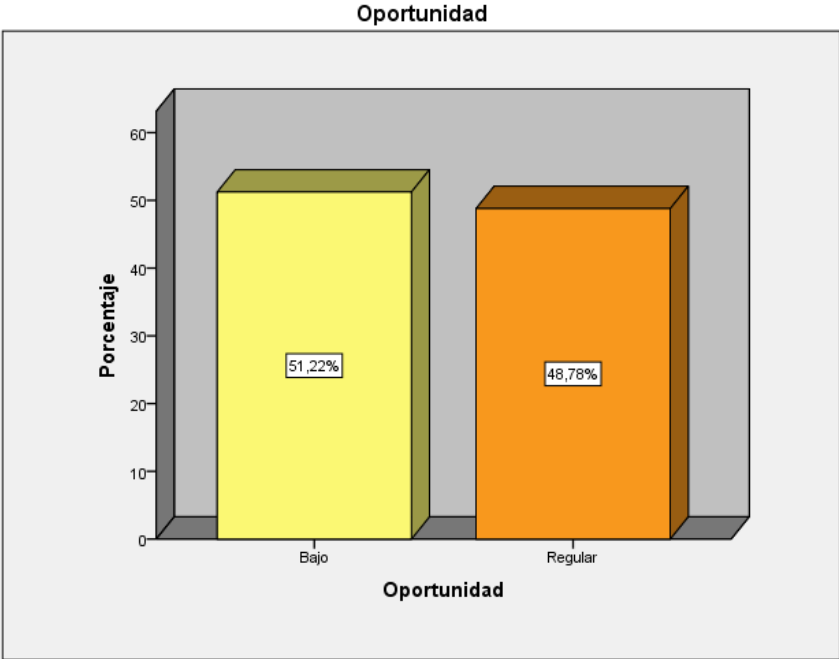


Figura 16

Frecuencias de la dimensión oportunidad





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Salud mental positiva y desempeño laboral en el centro de salud de Marcona, Ica 2022", cuyo autor es MUÑOA MATTOS MAYRA ZORAYRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID 0000-0002-5361-6541	Firmado digitalmente por: MCABRERACR10 el 06-09-2022 07:09:44

Código documento Trilce: TRI - 0424794