



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA

Trabajo Académico

Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de un
hospital de Tingo María, Huánuco, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autor: Jaimes Rojas, Henry Fredy

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7313-2772>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

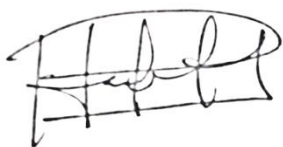
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 02/02/2026

Yo, **HENRY FREDY JAIMES ROJAS**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María, Huánuco, 2025**” Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (33) (treinta y tres) % con código **oid: 14912:601736843** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

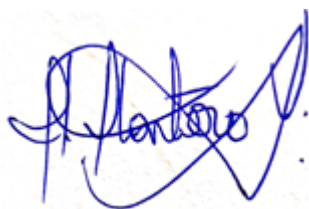
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor

HENRY FREDY JAIMES ROJAS

DNI: 43675428



.....
Firma

Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI: 09542548

Lima, 21/06/2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 02/02/2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado muestra un 13% excedente del porcentaje permitido, en la primera referencia primaria hay un 7% excedente y en la segunda referencia primaria hay un 2% excedente del porcentaje permitido.
 Este excedente corresponde a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los anexos como son la matriz de consistencia, los dos instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y constancia para seguir adelante en cada etapa de mi formación profesional.

A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación permanente, que han sido el pilar fundamental para alcanzar este objetivo académico.

A mis docentes y asesores, quienes con sus conocimientos, orientación y compromiso contribuyeron de manera significativa al desarrollo y culminación de este trabajo.

Finalmente, dedico este esfuerzo a todos los profesionales de enfermería, cuyo trabajo diario inspira la búsqueda constante de mejoras en la salud mental y el desempeño laboral, en beneficio de una atención de calidad

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por haberme concedido la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

A mi asesor, por su orientación, apoyo académico y valiosas recomendaciones, las cuales fueron fundamentales para el desarrollo y mejora de este estudio.

A los docentes de la especialidad, por compartir sus conocimientos y experiencias, contribuyendo de manera significativa a mi formación profesional.

A las autoridades y al personal de enfermería de la institución de salud donde se realizó la investigación, por las facilidades brindadas y la disposición para participar en el estudio.

Finalmente, agradezco a mi familia y a todas las personas que, de manera directa o indirecta, me brindaron su apoyo constante y motivación para alcanzar este logro académico.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitación de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8

1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general	23
2.3.2. Hipótesis específicas	23
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Método de la investigación	24
3.2. Enfoque de la investigación	24
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	25
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	34

4.1. Cronograma de actividades	34
4.2. Presupuesto	35
5. REFERENCIAS	36
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos	48
Anexo 3: Consentimiento informado	53
Anexo 4: Informe de originalidad	56

Resumen

El presente trabajo se enfocará en “Determinar cómo se relaciona la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco el 2025”. En cuanto a los aspectos metodológicos, se ha optado por el hipotético deductivo, cuantitativo, observacional, relacional y transaccional. Este estudio tendrá la participación de 180 personas entre técnicos y profesionales de enfermería que laboran en el nosocomio de la región mencionada. Se aplicarán dos cuestionarios que medirán y obtendrán información de ambas variables de estudio: salud mental y desempeño laboral. Los cuestionarios han pasado por el proceso de validación y confiabilidad previamente por otros investigadores peruanos. Además, dichos cuestionarios cuentan con un informe favorable de los jueces expertos y con el óptimo coeficiente de confiabilidad que los hacen fiables para su aplicación. Los resultados de su aplicación pasarán por la prueba estadística de Spearman para establecer la correlación entre cada variable del estudio. Los resultados se colocarán en tablas y gráficos usando el programa de Excel. El trabajo terminará con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: salud mental, rendimiento laboral, enfermería (Decs/Mesh).

Abstract

This study will focus on “Determining how positive mental health relates to the job performance of nursing staff at Tingo Maria Hospital from Huánuco region in 2025.” In terms of methodology, we have opted for a hypothetical deductive, quantitative, observational, relational, and transactional approach. This study will involve 180 people, including nursing technicians and professionals working in the hospital in the aforementioned region. Two questionnaires will be administered to measure and obtain information on both study variables: mental health and job performance. The questionnaires have previously undergone a validation and reliability process by other Peruvian researchers. In addition, these questionnaires have received a favorable report from expert judges and have an optimal reliability coefficient, which makes them reliable for use. The results of their application will undergo Spearman's statistical test to establish the correlation between each variable in the study. The results will be presented in tables and graphs using Excel. The work will conclude with the respective conclusions and recommendations.

Keywords: Mental health, work performance, workers, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La salud mental se ha venido a transformar en un reto importante para toda organización por el motivo de que puede generar un impacto en el desempeño laboral y en la productividad a nivel mundial. Aunque el tema es actualmente relevante, gran parte de las organizaciones no logran implementar planes o estrategias que puedan abordar el problema, dando como consecuencia un ambiente de trabajo poco saludable que genera una disminución en el desempeño de los trabajadores (1).

Es necesario señalar que la salud mental, para la Organización Mundial de la Salud (OMS), viene a ser aquel estado de bienestar a nivel mental, el cual permite a los individuos enfrentar situaciones de estrés cotidiano, desenvolverse según sus habilidades y trabajar por formar parte de su entorno. En este sentido, la misma OMS ha puesto en marcha una iniciativa con cobertura sanitaria universal para la salud mental a fin de poder garantizar el acceso a la atención a más de 100 millones de individuos en más de 12 naciones prioritarias (2).

A nivel mundial, se ha encontrado que un 15% de adultos en edad laboral adolecen de algún trastorno mental. Los trastornos mentales y otras afecciones de salud mental se experimentan de manera diferente según las personas, con distintos grados de dificultad y angustia. Sin estructuras y apoyo eficaces, y a pesar de la voluntad de trabajar, el impacto de las afecciones de

salud mental sin tratar puede afectar a la confianza en uno mismo, el disfrute en el trabajo, la capacidad para trabajar, las ausencias y la capacidad para conseguir un empleo (3).

Unas encuestas llevadas a cabo dentro de los cinco últimos años han mostrado que aproximadamente más del 40% de personas han afirmado que tuvieron algún problema relacionado a la salud mental. En países como Australia, Estados Unidos y Gran Bretaña superan ese 40%, mientras que en China no supera el 18% de las personas encuestadas (4).

En la población laboral europea, tanto el estrés, la ansiedad como la depresión representan uno de los principales problemas de salud ocupacional, ubicándose como el segundo más frecuente. Las dificultades vinculadas a la salud mental en el ámbito laboral continúan estando marcadas por el temor a la estigmatización. Empero, cerca del 45% de los trabajadores manifiestan estar expuestos a factores de riesgo que podrían repercutir de manera negativa en su bienestar mental (5).

En la región latinoamericana los gastos relacionados a la prestación de servicios de salud mental varían respecto a cada una de las naciones. La república de Bolivia invierte un aproximado de 0,2% que vendría a ser el país que menos invierte y la república de Surinam invierte un 8,6% que vendría a ser el país que más invierte en este rubro, conforme lo señala la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (6).

Diversos estudios de meta-análisis han demostrado que más del 30% de los trabajadores de la salud experimentan síntomas de ansiedad, más del 28% sufren síntomas de depresión, y los

niveles de estrés pueden superar el 35%. Estos hallazgos subrayan la vulnerabilidad particular del equipo sanitario frente a los problemas de salud mental en comparación con la población general (7). Asimismo, en América Latina, un estudio liderado por universidades chilenas y colombianas, quienes han trabajado de forma conjunta con la OPS, mostró que el personal sanitario de once países de la región presenta elevada tasa de síntomas de depresión, pensamiento suicida y malestares psicológicos (8).

A nivel nacional, según cifra que dio a conocer el Ministerio de Salud (Minsa), el año 2024 fueron atendidos más de seis millones ochocientos mil casos de trastornos de salud mental y problemas psicosociales. Entre las patologías que brotan de manera más frecuente en el ámbito laboral son la ansiedad, depresión, síndrome de maltrato, trastorno emocional, entre otros (9).

La salud mental ha adquirido una relevancia creciente para los empleadores y las organizaciones en nuestro país, debido a las repercusiones que tiene tanto en los trabajadores como en el funcionamiento de las organizaciones. De acuerdo a una encuesta realizada por Ipsos Global a mediados del 2023, el 58% de la población peruana manifestó experimentar niveles de estrés tan elevados que les impedía asistir a su centro laboral (10).

Para finalizar, se puede mencionar que en el nosocomio donde se realizará el estudio, se ha visto acciones como la falta de satisfacción personal, la carencia de autocontrol emocional, la ausencia de programas de desarrollo de habilidades sociales, que podrían influir de manera negativa en el quehacer del personal. En este sentido, se escogió a la salud mental positiva como

variable principal y su vinculación con el desempeño en el trabajo diario de los que intervienen en el estudio.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco el 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?
- ¿Cuál es la relación entre la actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?
- ¿Cuál es la relación entre el autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?
- ¿Cuál es la relación entre la autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?
- ¿Cuál es la relación entre la resolución de problemas con autoactualización y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar cómo se relaciona la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Establecer la relación entre la actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Establecer la relación entre el autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Establecer la relación entre la autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Establecer la relación entre la resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Establecer la relación entre las habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La salud mental positiva representa un componente fundamental del bienestar integral del personal de enfermería, al favorecer la estabilidad emocional, la motivación y la capacidad de

afrontamiento frente a las demandas del entorno hospitalario. Desde la teoría del confort de Katharine Kolcaba, el bienestar del profesional se explica a través del confort en sus dimensiones física, psicoespiritual, sociocultural y ambiental, siendo el confort psicoespiritual clave para el equilibrio emocional y la satisfacción laboral. Un adecuado nivel de salud mental positiva permite al personal de enfermería experimentar estadios de alivio, tranquilidad y trascendencia, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y mayor compromiso con la institución. Asimismo, la teoría de Kolcaba sostiene que el confort favorece conductas saludables y un funcionamiento óptimo, aspectos estrechamente relacionados con la eficiencia, el trabajo en equipo y la calidad del cuidado del enfermero. En el ámbito hospitalario, el presente estudio se sustenta teóricamente en la necesidad de fortalecer el confort del profesional de enfermería como base para optimizar su desempeño laboral y la calidad en la atención.

1.4.2 Metodológica

Se justifica desde lo metodológico por la elección de un enfoque cuantitativo, ya que permite medir de manera objetiva la asociación entre la salud mental positiva y el desempeño en el trabajo por parte de los enfermeros. El diseño no experimental, relacional y transversal resulta pertinente, debido a que las variables se analizarán tal como se presenten en su contexto natural, sin algún tipo de manipulación. Asimismo, el uso de instrumentos estandarizados y validados facilitará la recolección sistemática de datos confiables y comparables. La aplicación de métodos estadísticos inferenciales permitirá determinar la magnitud y dirección de la relación entre variables. De esta manera, la metodología escogida garantizará el rigor científico necesario y la validez de los resultados, contribuyendo a generar evidencia empírica relevante para el estudio.

1.4.3 Práctica

Radica en que, por medio de los resultados obtenidos, estos procederán como insumo para las autoridades hospitalarias en lo que se refiere a la toma de decisiones, orientadas al diseño estrategias concretas de intervención que busquen promover el bienestar psicológico del personal y fortalecer su desempeño en el trabajo. Asimismo, contribuirá a la implementación de programas de promoción del confort psicoespiritual y laboral, en concordancia con la Teoría del confort de Kolcaba, favoreciendo un entorno de trabajo más saludable. También, la información generada podrá ser usada para mejorar la calidad del cuidado de enfermería y optimizar la gestión del talento humano en salud. Finalmente, los hallazgos del estudio podrán servir de referencia para futuras investigaciones e intervenciones en contextos hospitalarios semejantes.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se realizará a partir de abril hasta diciembre de 2025.

1.5.2 Espacial

Se ejecutará en un hospital de la ciudad de Tingo María de la región Huánuco.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Participará el personal de enfermería del nosocomio integrado por técnicos de enfermería y profesionales de enfermería.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Chen et al. (11), China, 2022, plantearon "investigar la relación entre el significado de la vida, la regulación emocional y la salud mental de las enfermeras de primera línea durante la epidemia del virus Delta". El estudio fue transversal, con una muestra de 105 enfermeras del Hospital Second Xiangya. Se utilizaron el Cuestionario Chino de Significado en la Vida, el Cuestionario de Regulación Emocional y el Cuestionario Psicológico para Eventos Emergentes de Salud Pública. Los resultados mostraron una puntuación media de significado en la vida de 49.971 ± 6.386 y de salud mental de 2.755 ± 2.580 . Se encontró que el significado en la vida se correlacionaba de forma positiva con la reevaluación cognitiva y de forma negativa con la supresión expresiva y la salud mental. Se concluye que la regulación emocional de las enfermeras de primera línea tiene un efecto moderador entre el significado de la vida y la salud mental.

Nie et al. (12), China, 2024, tuvieron como objetivo "Analizar la correlación entre la eficacia laboral, la salud mental y el agotamiento laboral del personal de enfermería en quirófano intervencionista". El estudio fue transversal, con una muestra de 110 enfermeras del quirófano. Se utilizaron 3 instrumentos para realizar la toma de muestra. El resultado final mostró un agotamiento laboral leve con 30%, moderado con 53,64% y severo con 16,36%. El grupo de

agotamiento severo mostró nivel bajo en eficiencia laboral con 83,33%, el grupo moderado mostró 42,37% en eficacia laboral y el grupo leve mostró 39,39% en eficacia laboral; se concluyó con que el agotamiento laboral está vinculado a la eficacia laboral y la salud mental.

Torres et al. (13), 2022, México, se planteó "determinar la asociación del rendimiento laboral con los riesgos psicosociales en personal de una unidad de salud mental". Su trabajo se enmarcó dentro de lo cuantitativo, observacional y transeccional; se trabajó con 104 personas pertenecientes al área de salud mental y tuvieron que completar dos cuestionarios. El resultado arrojado fue que la prueba de Kolmogorov-Smirnov mostró que las dimensiones riesgo psicosocial y rendimiento laboral se distribuyen de forma no normal (valor de $p < 0.05$); con excepción de la dimensión apoyo social cuya distribución es de forma normal (valor de $p > 0.05$). Al final se llegó a concluir que el riesgo psicosocial no influye en el rendimiento laboral en los colaboradores de la salud mental.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Muñoa (14), Lima, 2022, se encaminó en "determinar la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral en el Centro de Salud de Marcona, Ica 2022". Su trabajo se enmarcó dentro de lo cuantitativo, observacional, descriptivo, relacional y transeccional; se trabajó con 42 profesionales que tuvieron que completar dos cuestionarios. El resultado arrojado fue que hay un predominio de un buen nivel de la salud mental positiva con 61% y con un nivel regular está un 36,6%; por otro lado, se evidenció un predominio de un buen nivel en el desempeño laboral con un 63,4% y con un nivel regular un 36,6%. Al final se llegó a concluir que no hay vínculo

significativo entre ambas variables, debido al valor de la significancia equivale a 0,532 siendo superior de 0,05. Esto hace que se acepte la hipótesis nula.

Neyra (15), Lima, 2021, se encaminó en “identificar la relación que concurre entre la Salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de una IPRESS privada de Lima.” Su trabajo se enmarcó dentro de lo cuantitativo, causal y transeccional; se trabajó con 60 trabajadores de salud de una IPRESS que tuvieron que completar dos cuestionarios. El resultado arrojado fue una relación directa y significativa entre la ansiedad, depresión y estrés como dimensiones con el desempeño laboral. Al final se llegó a concluir en la existencia de cierta concordancia entre variables propuestas.

Perez (16), Trujillo, 2021, se encaminó en “determinar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021”. Su trabajo se enmarcó dentro de lo observacional y relacional; se trabajó con 76 trabajadores asistenciales que tuvieron que completar dos cuestionarios validados. El resultado arrojado fue que par salud mental existe un nivel normal con 52%. Por otro lado, respecto al desempeño laboral se encontró un nivel bueno en 55%, uno regular en 28%, uno excelente en 14% y un nivel deficiente con 3%. Al final se llegó a concluir que la salud mental no existe asociación directa ni significativa con el desempeño laboral.

Achahuanco (17), Lima, 2022, se encaminó en “determinar la relación que se presenta entre la salud mental y desempeño laboral del personal de un centro de salud, en el año 2021, dentro del contexto del COVID 19”. Su trabajo se enmarcó dentro de lo básico, observacional, relacional y transeccional; se trabajó con 76 trabajadores asistenciales que tuvieron que completar dos

cuestionarios validados. El resultado arrojado fue la obtención del valor de 0.785 para la prueba estadística de Spearman; igualmente, se consiguió un nivel bajo para la salud mental con 20,8% y para el desempeño laboral se vio un 17,0% que es un nivel bajo. Respecto a la conclusión, se estableció la existencia de una asociación directa entre variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Salud mental positiva

Conceptualización de la salud mental

La variable “salud mental” es entendida como un estado de bienestar emocional que permite una adecuada adaptación conductual, pocas preocupaciones y la capacidad de resolver conflictos, facilitando enfrentar las dificultades cotidianas. La American Psychological Association (APA) define la salud mental como este equilibrio (18), mientras que la OMS lo describe como un estado en el que el individuo es consciente de sus capacidades, maneja las tensiones diarias, trabaja de manera productiva y contribuye a su comunidad (19).

Este enfoque destaca que una salud mental positiva permite al individuo enfrentar las dificultades sin experimentar alteraciones significativas, lo que es fundamental para su desempeño tanto en el ámbito laboral como social. La estabilidad mental se convierte así en un pilar para el desarrollo efectivo en diversas áreas de la vida (20).

Existen diversos enfoques sobre la salud mental. El modelo propuesto por Jahoda en 1958 subraya la importancia de la salud mental positiva, la cual no se define únicamente por la ausencia de trastornos, sino por la estabilidad psicológica (21). Jahoda estableció seis criterios: actitudes hacia uno mismo, crecimiento personal, integración, autonomía, percepción realista y dominio del entorno (22).

Por otro lado, el enfoque de bienestar psicológico de Ryff es multidimensional, enfocándose en el desarrollo personal y la autorrealización a través del manejo adecuado de las capacidades personales (23). Igualmente, el modelo de bienestar social de Keyes en 1988 se centra en cómo las personas utilizan su entorno para enfrentar adversidades, destacando la importancia del apoyo social, la confianza en sí mismo y una visión optimista del futuro (24). Finalmente, Goldberg propuso un modelo de salud mental basado en el bienestar, en el cual los individuos identifican y utilizan sus fortalezas para enfrentar los desafíos diarios, permitiéndoles rendir eficazmente en el ámbito laboral (25).

Es importante subrayar que la salud mental aun constituye un hecho enigmático que necesita ser descifrado a nivel mundial, por la razón que, resulta ser un factor que adquiere importancia por la necesidad de hacer una evaluación de la salud de las personas. Por un momento fue dejado de lado, sin embargo, la OMS y otras instituciones internacionales hoy en día se han percatado de su relevancia en la situación de bienestar de los individuos, quienes poseen el derecho a poder gozarla de forma plena. Es necesario recordar que el equipo sanitario se encuentra constituido por personas, quienes requieren experimentar una adecuada situación de salud a nivel mental ya sea cuando se habla del estrés o de la ansiedad o de la depresión; esto significa que una adecuada salud mental puede otorgar a los seres humanos la posibilidad de enfrentarse al estrés propio de la vida cotidiana, de laborar de forma proactiva, alcanzando objetivos trazados y englobando un apropiado desempeño en el trabajo (26).

Conceptualización de la salud mental positiva

Se puede definir como un estado de bienestar donde la persona se siente con la capacidad de poder llevar un desarrollo de sus capacidades, enfrentar las situaciones tensas del día a día,

trabajar de forma productiva y contribuir con la comunidad. Desde el punto de vista laboral, esta salud mental positiva se refleja en la capacidad que tienen los colaboradores de poder gestionar el estrés, tener condiciones saludables de las relaciones con los demás, tener un propósito laboral y, finalmente, sentirse bien (27).

El concepto de estado mental positivo fue introducido por Marie Jahoda, quien sostuvo que la promoción de este estado constituye un elemento fundamental para el desarrollo social y para el dinamismo del ciclo vital de las personas. Asimismo, planteó que la participación en actividades laborales genera efectos favorables en los individuos, mientras que el desempeño produce repercusiones negativas en el trabajador. Estos beneficios se relacionan principalmente con la obtención de ingresos que garantizan la subsistencia, la satisfacción de necesidades subjetivas como la estructuración del tiempo y de las actividades, el establecimiento de relaciones interpersonales fuera del ámbito familiar, la integración en metas colectivas, la participación en acciones con impacto social y el mantenimiento de una determinada posición socioprofesional (28).

Marie Jahoda formuló un modelo de salud mental positiva sustentado en su desarrollo teórico y en evidencia derivada de sus investigaciones. En este planteamiento identificó seis dimensiones fundamentales.

En primer lugar, las actitudes del individuo hacia sí mismo, que resaltan la relevancia de la autopercepción y del autoconcepto, los cuales se configuran a partir de la experiencia cotidiana, especialmente en el ámbito laboral.

En segundo lugar, el nivel de crecimiento personal, desarrollo y autorrealización, vinculado al sentido socialmente construido de la vida y a la orientación de las conductas individuales en función de dicho ideal.

En tercer lugar, la integración, entendida como la capacidad de incorporar de manera equilibrada las experiencias positivas y negativas dentro de la historia de vida, lo cual depende del equilibrio psicológico y de la resiliencia frente al estrés.

En cuarto lugar, la autonomía y la autodeterminación, que reflejan en que la persona interactúa con su entorno y con otros individuos, así como la capacidad de tomar decisiones considerando su independencia y la influencia en terceros.

En quinto lugar, la adecuada percepción de la realidad, que implica reconocer las situaciones de manera objetiva, evitando distorsiones cognitivas, generalizaciones y reacciones desesperanzadas, promoviendo además la empatía hacia las experiencias de los demás.

Finalmente, en sexto lugar, el dominio del entorno, asociado a la capacidad de adaptación social, al logro de metas personales y al proceso de ajuste necesario para alcanzarlas (28).

Dimensiones de la variable

1. Satisfacción personal. Hace referencia a la óptima situación de bienestar que experimenta la persona y hace referencia al estado en el cual el individuo se siente feliz con la vida. Esto tiene implicancia con la paz mental que viene como consecuencia de las acciones que la persona lleva a cabo y a la vez experimenta satisfacción por los logros que ha obtenido (29).
2. Actitud prosocial. Vienen a ser aquellas formas de actuar en las que se busca beneficiar a otros individuos o grupos sociales sin alguna necesidad de conseguir reconocimiento por su actitud (30).
3. Autocontrol. Se refiere a la capacidad del individuo para gestionar situaciones de conflicto y estrés, favoreciendo la regulación emocional mediante la tolerancia, el

equilibrio y la adecuada gestión de las respuestas conductuales. Este proceso permite disminuir la manifestación de conductas negativas y facilita su expresión de manera asertiva (31).

4. Autonomía. Comprende la facultad de tomar decisiones basadas en criterios propios, manteniendo un adecuado nivel de seguridad personal y promoviendo la autorregulación del comportamiento en distintos contextos (31).
5. Resolución de problemas y autoactualización. Se relacionan con la capacidad analítica del individuo, la toma de decisiones y la adaptación eficaz al entorno, permitiendo el progreso continuo en su desarrollo personal y funcional (31).
6. Habilidades de relación interpersonal. Estas hacen referencia a la capacidad de establecer y mantener vínculos sociales mediante una comunicación empática y asertiva, que reconoce y valora las opiniones, emociones y experiencias de otros (31).

Desempeño laboral

Conceptualización

Este concepto hace referencia a la eficiencia y la efectividad con la que un trabajador cumple sus tareas y responsabilidades que le fueron asignadas en su momento. Constituye un indicador importante para el éxito de toda organización y que se encuentra influido por las habilidades del colaborador, el nivel de motivación y su salud mental; además, un óptimo nivel de desempeño en el trabajo va a incluir un entorno laboral que motive al trabajador, influya su bienestar emocional y su autonomía; en otras palabras, la salud mental del trabajador juega un papel importante dentro de este concepto (32).

El trabajo ha obtenido un papel importante en la vida de los individuos en el sentido de que brinda la oportunidad de poder subsistir, sobrevivir y ganar cierta seguridad financiera. Su importancia radica en que viene a ser el origen de todo bien o servicio que logran satisfacer nuestras necesidades individuales. Todo problema de salud mental repercute de forma directa en los centros laborales con consecuencias como el ausentismo, reducción de la productividad, deserción laboral, la preferencia de las personas de trabajar en casa, estado de ánimo bajo, depresión, estrés, entre otros (33).

El desempeño profesional del enfermero puede conceptualizarse como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y experiencias acumuladas que permiten a estos profesionales desarrollar sus funciones de manera eficiente, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad y la calidad de los servicios dentro del sistema de salud (34). En este sentido, el desempeño laboral en enfermería constituye un elemento esencial en los procesos orientados a garantizar una atención segura y de calidad para los pacientes. No obstante, dicho desempeño puede verse comprometido cuando las condiciones laborales no son adecuadas. Factores como la inadecuada rotación del personal, la insuficiencia de recursos humanos, la carencia de instrumentos de trabajo, la limitada disponibilidad de equipos de protección personal, entre otros, pueden afectar negativamente el desarrollo de las actividades asistenciales y, de manera particular, repercutir en la salud física y mental de los profesionales de enfermería (35).

La presencia de ansiedad, depresión, estrés u otras alteraciones del estado mental en el trabajador puede generar limitaciones en su adaptación y funcionamiento dentro del entorno laboral, repercutiendo negativamente en su desempeño. En este sentido, tanto Motowidlo, Borman como Schmit señalan que el desempeño laboral corresponde a la valoración global que una

organización espera de sus trabajadores, la cual se deriva de un conjunto de comportamientos específicos ejecutados durante un periodo determinado. Dichos comportamientos se relacionan directamente con los estándares de calidad, eficiencia, cumplimiento de metas y niveles de productividad con los que desarrollan las actividades laborales. En consecuencia, para alcanzar un desempeño laboral adecuado, resulta fundamental disponer e condiciones laborales que protejan la salud y el bienestar del trabajador, favoreciendo entornos seguros, organizados y orientados a la prevención de riesgos físicos y psicosociales (36).

Dimensiones

1. Planificación

La habilidad de organizar y estructurar de forma eficaz tareas y actividades con la finalidad de lograr los objetivos establecidos. La planificación eficaz de las actividades implica la previsión de requerimientos, la distribución de recursos y el establecimiento de cronogramas apropiados para la finalización de las labores (37).

2. Responsabilidad

Se enmarca en relación con las responsabilidades y compromisos, enfrentando las consecuencias de sus acciones y decisiones. La rendición de cuentas por el desempeño laboral y la habilidad para abordar situaciones complejas de forma ética y profesional son aspectos implícitos en esta responsabilidad (38).

3. Iniciativa

La predisposición a emprender acciones proactivas sin depender de instrucciones o directrices. La competencia implica la capacidad de reconocer áreas de mejora, abordar

problemas y proponer recomendaciones que contribuyan al desarrollo del equipo u organización (39).

4. Oportunidad

La habilidad para llevar a cabo actividades y tomar decisiones de manera oportuna. La puntualidad en la entrega de trabajos, la pronta respuesta a las necesidades de los pacientes y la capacidad de adaptación a cambios en el entorno laboral son aspectos fundamentales para considerar (40).

5. Calidad de trabajo

La norma de precisión, exactitud y excelencia en la ejecución de labores y la obtención de resultados. La capacidad para cumplir con los requisitos y expectativas establecidas se refleja en la competencia técnica y la atención al detalle (41).

6. Confiabilidad y discreción

La consistencia y la fiabilidad en el desempeño de obligaciones y la presentación de resultados. Un profesional confiable se caracteriza por cumplir de manera consistente con sus compromisos, lo que lo convierte en una fuente de confianza tanto para sus colegas como para sus pacientes (42).

7. Relaciones interpersonales

La capacidad de comunicarse de forma efectiva y respetuosa con individuos en el entorno laboral, como colegas, pacientes y superiores, es fundamental. Esto incluye habilidades como la comunicación efectiva, la empatía, la colaboración y la gestión constructiva de conflictos (43).

8. Cumplimiento de normas

La conformidad con las políticas, procedimientos y normas establecidas por la organización y el campo profesional. La atención al paciente y el trabajo en equipo en el ámbito de la salud requiere el estricto cumplimiento de regulaciones legales y éticas, así como la observancia de protocolos y directrices establecidas (44).

Teoría del Confort de Katharine Kolcaba

Desde el punto de vista etimológico, el término «confort» proviene del vocablo inglés *comfort*, y hace referencia a todo aquello que genera comodidad y favorece el bienestar de la persona. En el ámbito de enfermería, una de las principales teorías que desarrollo este concepto fue la enfermera Katherine Kolcaba, quien lo definió como la experiencia inmediata, integral y holística mediante la cual la persona se fortalece cuando se satisfacen sus necesidades. Kolcaba identificó tres tipos de confort: alivio, tranquilidad y trascendencia; además, planteó que este puede manifestarse en diferentes contextos: físico, psicoespiritual, ambiental y social (45).

Respecto a los tipos de confort, el alivio se entiende como el estado en el que una necesidad específica ha sido satisfecha o una molestia ha sido mitigada; la tranquilidad se asocia a una sensación de bienestar y satisfacción; mientras que la trascendencia corresponde a la capacidad de la persona para sobreponerse a sus dificultades y sufrimientos. En relación con los contextos, desde una perspectiva holística, Kolcaba describe el contexto físico como las sensaciones corporales; el contexto psicoespiritual como la autoconciencia, la autoestima, la sexualidad y el sentido de vida o espiritualidad; el contexto ambiental como los elementos del entorno físico, tales como la iluminación, el ruido, la temperatura y el equipamiento; y el contexto sociocultural como las relaciones interpersonales, familiares y sociales. Estas dimensiones configuran una experiencia de confort de carácter subjetivo, vinculada a la percepción de ser comprendido y apoyado por otro ser

humano, integrando aspectos físicos, psicológicos, espirituales, sociales, culturales y ambientales (46).

En este sentido, la comodidad del paciente constituye un objetivo fundamental de la práctica de enfermería y una función terapéutica esencial del cuidado. La teoría plantea que las necesidades de atención en salud están orientadas a la búsqueda del confort, el cual puede verse afectado por los factores estresores de naturaleza física, psicoespiritual y ambiental, así como por necesidades relacionadas con la educación para la salud y el apoyo emocional y social (47).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Hi. Existe relación significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025.
- Ho. No existe relación significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral de los trabajadores del hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Existe relación significativa entre la actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Existe relación significativa entre el autocontrol y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

- Existe relación significativa entre la resolución de problemas y autoactualización y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.
- Existe relación significativa entre las habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.

3 METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se decidió tomar el método hipotético deductivo a través del cual trata de adoptar conclusiones de tipo general a fin de poder plantearse conclusiones de tipo particular. Todo comienza a través de analizar algún postulado, teorema, ley, principio y posterior a su validación, se procederá a aplicarlas en posibles soluciones o hechos (48).

3.2 Enfoque de la investigación

Respecto al enfoque a adoptar será cuantitativo ya que consiste en emplear modelos matemáticos, teóricos e hipótesis vinculadas a los fenómenos. Este enfoque mayormente usa el método científico para generar alguna teoría o hipótesis, desarrollar algún instrumento para la medición, manipular variables y hacer control experimental, evaluar el resultado y recolectar data empírica (49).

3.3 Tipo de investigación

Respecto a este punto, será aplicado ya que consiste en la búsqueda de conocimientos para ser aplicados de forma directa al problema social a fin de producir un impacto de manera directa y tangible, a fin de mejorar objetivamente la calidad de vida de las personas, así como poder dar impulso al desarrollo esperado (50).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño elegido será no experimental por lo que el estudio se llevará a cabo en un momento determinado a fin de dar observación y análisis de las variables. Se emplea con la finalidad de hacer descripción y análisis de la incidencia y la interrelación entre variables (51).

En cuanto al corte, este será transversal por lo que tiene por finalidad tener conocimiento de todas las situaciones sujetas a un momento de tiempo establecido o en el transcurso de un corto periodo (52).

Finalmente, se optó por el alcance correlacional por lo que se trata de un procedimiento de investigativo que busca determinar la relación existente las variables propuestas a fin de permitir al investigador la deducción de conclusiones de las relaciones entre conceptos de grupos seleccionados; además, la descripción del marco teórico con riqueza de datos facilitará su aplicación (53).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

“En un estudio científico, la población es el grupo de individuos o elementos que tienen características específicas y sobre los cuales se quieren hacer inferencias o generalizaciones” (54).

Esta se encontrará conformado por todos los profesionales de enfermería del hospital del Minsa de la región Huánuco, los cuales suman un total de 180 profesionales.

3.5.2 Muestra

La muestra viene a ser aquel subconjunto que forma parte de la población que ha sido escogido con un criterio pragmático para llevar a cabo el trabajo y así hacer inferencias respecto a cómo se comporta un fenómeno en la población (54).

Para establecer el tamaño de la muestra y con el objetivo de que pueda ser representativa, se utilizará la fórmula:

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

Donde:

N: población = 180

Z: parámetro de confianza = 1.96

d: error permitido = 0.05

p: probabilidad a favor = 0.5

q: probabilidad en contra = 0.5

n: tamaño de muestra = 123

Haciendo los cálculos propios, se considerará como tamaño de la muestra a 123 persona y serán elegidos en función de los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal asistencial técnico y profesional del hospital.
- Personal de ambos sexos.
- Personal asistencial con 6 meses de tiempo de servicio como mínimo.

Criterios de exclusión

- Personal que no autoricen su participación en el estudio.
- Personal que no se encuentre al momento de la toma de datos por encontrarse fuera de labores o estar de vacaciones.
- Personal cuyo tiempo de actividades sea menor a los 6 meses.

3.5.3 Muestreo

Se emplea el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. Este tipo de muestreo se emplea debido a que no es posible determinar la probabilidad de selección de cada individuo dentro de la población de estudio. Asimismo, la selección de los participantes se realiza considerando criterios de accesibilidad y cercanía al investigador, lo que facilita el proceso de recolección de datos (54).

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Escala valorativa
Salud mental positiva	Según Jahoda “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” (55).	La variable será medida a través de un instrumento que será aplicado luego de que hayan expresado su voluntad de completarlo por parte de los intervinientes.	Satisfacción personal	Autoconcepto/autoestima. Satisfacción con la vida personal Satisfacción con las perspectivas del futuro	Ordinal Siempre o casi siempre = 3 A menudo o con bastante frecuencia = 2 Algunas veces = 1 Nunca o casi nunca = 0	Bueno: 80-117 Regular: 40-79 Bajo: 0-39
			Actitud prosocial	Predisposición activa hacia los social / hacia la sociedad Actitud social altruista /Aceptación de los demás y los hechos sociales diferenciales		
			Autocontrol	Capacidad para el afrontamiento de estrés y de situaciones conflictivas Equilibrio emocional /control emocional Tolerancia a la ansiedad y al estrés		
			Autonomía	Capacidad para tener criterios propios Independencia Autorregulación de la propia conducta Seguridad personal/confianza en sí mismo		
			Resolución de problemas y autoactualización	Capacidad de análisis Habilidad de tomar decisiones		

				Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo		
			Habilidades de relación interpersonal	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.		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Escala valorativa
Desempeño laboral	“El desempeño laboral es el comportamiento adoptado por los trabajadores con el fin de ser competentes para sus deberes inherentes” (56).	La variable será medida a través de un instrumento que será aplicado luego de que hayan expresado su voluntad de completarlo por parte de los intervinientes.	Relaciones interpersonales	Interacción entre las personas	Ordinal	Bajo: 20-60 Medio: 61-80 Alto: 81-100
			Experiencia y habilidad práctica	Capacidad de poder obtener resultados superiores en su entorno		
			Satisfacción laboral	Actitudes hacia el trabajo		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

El trabajo apunta al uso de la encuesta como técnica. Esta consiste en la utilización de instrumentos previamente diseñados y con las garantías de medición, que se usará en el acopio de información a través de preguntas de tipo abierta, cerrada o una forma de respuesta conforme a una escala Likert (57).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1

El instrumento fue utilizado en una investigación cuya autora es Mayra Muñoz. El instrumento tiene por objetivo medir la variable 1 a través de sus 6 dimensiones: satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización. Consta de 39 ítems que serán medidos por medio de una escala que es la siguiente: Siempre o casi siempre (3 punto), A menudo o con bastante frecuencia (2 puntos), Algunas veces (1 puntos) y Nunca o casi nunca (0 puntos). La valoración final será de: Bueno, regular y bajo. El tiempo de aplicación del instrumento será de 10 minutos (14).

Instrumento 2

El instrumento fue utilizado en una investigación cuya autora es Alcira Neyra. El instrumento tiene por objetivo medir la variable 2 a través de sus 3 dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia y habilidad práctica, satisfacción laboral. Consta de 20 ítems que serán medidos por medio de una escala Lickert que va de 1 a 5 puntos según la siguiente escala de medición: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi siempre (4 puntos) y

Siempre (5 puntos). La valoración final será de: Alto, medio y bajo. El tiempo de aplicación del instrumento será de 10 minutos (15).

3.7.3 Validación

Este proceso se lleva a cabo para poder realizar la revisión de la presentación del contenido y hacer un contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables. En este sentido, la validez es considerada como la capacidad de una prueba para medir de manera precisa y adecuada lo propuesto para ser medido, a fin de poder asegurar asegurando que esté correctamente concebida, elaborada y aplicada (58).

Instrumento 1. La investigadora Mayra Muñoa realizó el proceso de validación a través del juicio de 3 expertos quienes realizaron un proceso de análisis metodológico para evaluar su contenido (14).

Instrumento 2. La investigadora Alcira Neyra realizó el proceso de validación a través del juicio de 3 expertos quienes realizaron un proceso de análisis metodológico para evaluar su contenido (15).

3.7.4 Confiabilidad

La fiabilidad viene a ser la capacidad del instrumento que permite producir resultados considerados como congruentes (iguales) cuando es aplicado por segunda o tercera vez, en condiciones similares como sea posible donde se valora el instrumento a través de los criterios de consistencia, estabilidad temporal, concordancia Inter observadores y la triangulación (59).

Instrumento 1. La investigadora Mayra Muñoz asumió el proceso de confiabilidad quien luego de una prueba piloto se aplicó la prueba estadística Alpha de Crombach y se obtuvo un coeficiente de 0,849 (14).

Instrumento 2. La investigadora Alcira Neyra asumió el proceso de confiabilidad a través de una prueba piloto en la que participaron 10 profesionales y técnicos de salud de una institución sanitaria a quienes se les administró el instrumento. De los resultados se pudo aplicar la prueba estadística Alpha de Crombach y obtuvo un coeficiente de 0,753 (15).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se procederá a realizar el trámite ante el nosocomio quien deberá autorizar la aplicación de los instrumentos. Una vez que el director de el visto bueno, se coordinará con quien asuma la jefatura del departamento de enfermería. A continuación, se procederá a la aplicación de los instrumentos: en primer lugar, se explicará a cada participante el sentido de la investigación; en segundo lugar, se les invitará a participar y firmar el formato del consentimiento informado; y en tercer lugar, se procederá a completar los instrumentos. El llenado de cuestionarios se realizará en un tiempo de 20 minutos. La información acopiada será sistematizada y organizada en el programa Microsoft Excel, donde serán codificados y ordenados y luego serán tratados bajo el programa estadístico SPSS v.27.

Para el análisis de datos, se reportarán en tablas de frecuencia y porcentaje. Respecto al análisis inferencial, para la comprobación de hipótesis, se comprobará el supuesto de normalidad y, dependiendo del resultado obtenido, se analizará la relación de las variables; si se cumple el

supuesto, se usará la prueba de hipótesis del coeficiente de correlación de Pearson; de lo contrario, de no comprobarse, se considerará la prueba de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Se tomará en cuenta aquellos principios éticos básicos detallados en la Declaración de Helsinki:

Beneficencia. A través de este principio, los participantes serán beneficiados con los resultados que se puedan obtener de este estudio, el cual servirá para contribuir con estrategias que contribuyan a mejorar la salud mental de los trabajadores para que influyan en su rendimiento en el espacio laboral.

No maleficencia. Durante el proceso de la toma de la muestra, no se impartirá ninguna conducta que cause daño a los participantes como dolor, sufrimiento o alguno otro.

El interviniente no pasará por ningún riesgo mientras dure su participación.

Autonomía. Se respetará la participación voluntaria que muestre cada persona al completar los instrumentos que se le indique. Su actitud voluntaria será expresada por medio de la firma en el formato que se adjunta en el anexo 3 del estudio.

Justicia. Los participantes serán tratados con todo el respeto que se merecen y no tendrán algún trato discriminatorio por alguna causa, sea esta la edad, nivel social, económico, religioso u otro que afecte la dignidad de los intervinientes.

4

4.1 Cronograma de actividades

[illegible]

4.2 Presupuesto

Recursos humanos	Precio por hora	Cantidad	Total
Asesor (a)	500	1	500.00
Asesor estadístico	600	1	600.00
Recursos materiales	Precio	Cantidad	Total
Internet	40	1	40.00
Software estadístico	300	1	300.00
Hojas bond	20	2	40.00
Fotocopias	0.1	190	19.00
Lápiz 2B	10	4	40.00
Borrador	12	4	48.00
Impresora	500	1	500.00
Total			2087.00

5 REFERENCIAS

1. Cadena JC, Navarro MC. Salud mental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cedal – Ecuador. Revista esprint investigación [Internet]. 2025; 4(1): p. 17-26. [Consultado 10 marzo 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.91>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud mental. [Internet]. Ginebra: OMS; 2025. [Consultado 10 abril 2025]. Disponible en: https://www.who.int/es/health-topics/mental-health#tab=tab_3
3. International Labour Organization. Mental health at work: policy brief [Internet]. Geneve: ILO; 2022. [Consultado 10 abril 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/c920460c-9dab-4f9a-ab36-8a83359b35c1/content>
4. CEPLAN. Exacerbación de los problemas de salud mental. [Internet]. Perú: Ceplan; 2024. [Consultado 15 agosto 2025]. Disponible en: https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/r32_2024
5. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. [Internet]. España: EU-OSHA; 2025. [Consultado 15 agosto 2025]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
6. Organización Panamericana de la Salud. Salud mental. [Internet]. Washington: OPS; 2025. [Consultado 10 abril 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
7. Li Y, Scherer N, Felix L, Kuper H. Prevalence of depression, anxiety and post-traumatic stress disorder in health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. PLoS One [Internet]. 2021 Mar 1 [cited 2024 Aug 1];16(3): e0246454. Available from: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0246454>

8. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. [cited 2024 Aug 1]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advierter-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
9. Ministerio de Salud. Más de 1300000 casos atendidos por trastornos de salud mental y problemas psicosociales. Nota de prensa [Internet]. Perú: Minsa; 2024. [Consultado 10 abril 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1037025-mas-de-1-300-000-casos-atendidos-por-trastornos-de-salud-mental-y-problemas-psicosociales>
10. Ius Laboris Peru. Salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo: ¿Por qué los empleadores no deben descuidarlos? [Internet]. Lima: V&T; 2024. [Consultado 10 abril 2025]. Disponible en: <https://www.vinateatoyama.com/salud-mental-trabajo/>
11. Chen S, Zhou W, Luo T, Huang L. Relationships Between Mental Health, Emotion Regulation, and Meaning in Life of Frontline Nurses During the COVID-19 Outbreak. Front Psychiatry [Internet]. 2022; 13: 798406 [Consultado 11 agosto 2024]. Disponible en: www.frontiersin.org
12. Nie L, Chen K, Jiang J, Peng X, Huang J, Wen Y. Evaluación de las relaciones entre la eficacia laboral, la salud mental y el agotamiento en el personal de enfermería en sala de operaciones intervencionistas: implicaciones para los equipos de salud de alto desempeño. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte [Internet]. 2024; 24(98): pp.302-314. [Consultado el 25 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10048170>
13. Torres M, Quintero M, Fuentes L, Hernandez J. Rendimiento laboral del personal de salud mental relacionado con el riesgo psicosocial. European Scientific Journal [Internet]. 2022;

18(38): p. 1-20. [Consultado 26 marzo 2025]. Disponible en:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/105510763/16084-libre.pdf?1693852512=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRendimiento_Laboral_del_Personal_de_Salu.pdf&Expires=1765859665&Signature=bxIh92q4riaLsQ2zF8fPguEuDDHtsstYNXdelsYbumJCSf3oKFLg7M8OZ2qO6WXBnR4~cWprKMNC GatLFr-sMc0C1ZIErLpBt-bjIsV1HijETDmSHARdASPTcmWbQxXAhZu38IbUciKEglmAWVNFAFcftyo4kJSbYhUpOLGeirnzkebkV5jEgc1DUKyj8Vcb0K1sZm0scCdd-HWgEkladl7QrIY2cZWPFdc9waZF2fZFnTRDKOGV3m8j1KcXdCokJj2xC7~ieNNJWdKiYDxcqOScbuKYYAUfUM62aG1-fyiYgIjwaREcr4h2JAWMDAksJdKvLRzrRqt0P-3SCN6BQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

14. Muñoa M. 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 salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96651/Mu%c3%b1oa_MMZ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
15. Neyra A. Salud mental y desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73360/Neyra_VAS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
16. Perez T. Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021 [Tesis para obtener el grado

académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Achahuanco S. Salud mental en el contexto de la Covid-19 y desempeño laboral del personal de un centro de salud. 2021 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128740/Achahuanco_CSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. American Psychological Association. Diccionario APA de Psicología [Internet]. 2018 [cited 2024 Oct 1]. Available from: <https://dictionary.apa.org/mental-health>
19. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta [Internet]. 2022 [cited 2024 Oct 1]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
20. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2024 [cited 2024 Oct 1]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
21. Iasiello M, van Agteren J, Cochrane EM. Mental Health and/or Mental Illness: A Scoping Review of the Evidence and Implications of the Dual-Continua Model of Mental Health. Evidence Base. 2020;2020(1):1–45.
22. Lluch M. Evaluación empírica de un modelo conceptual de salud mental positiva. Salud Mental [Internet]. 2002 [cited 2024 Oct 2];25(4):42–55. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/582/58242505.pdf>

23. Cortés-Rodríguez M, Galindo-Villardón P, Sánchez-Barba M, Jarauta-Bragulat E, Urchaga-Litago JD. Analysis of Psychological Well-Being from a Compositional Data Analysis Perspective: A New Approach. *Behavioral Sciences*. 2023 Nov 1;13(11).
24. Castro A. El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [Internet]. 2009 [cited 2024 Oct 2];23(3):43–72. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>
25. Lobos-Rivera ME, Gutiérrez-Quintanilla JR. Adaptación psicométrica de la escala de ansiedad y depresión de Goldberg en una muestra salvadoreña. *Entorno* [Internet]. 2020 Dec 30 [cited 2024 Oct 2];2020(70):87–98. Available from: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/9557>
26. Etienne CF. Salud mental como componente de la salud universal. *Revista Panamericana de Salud Pública* [Internet]. 2018; 42: 1–2. [Consultado el 25 junio 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.140>
27. Preciado M, Pozos B. Paradigmas en la investigación de salud en el trabajo. 1ra edición [Internet]. México: Qartuppi; 2024. [Consultado 5 marzo 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Qartuppi-S-De-Rl-De-Cv/publication/385417089_Paradigmas_en_la_investigacion_de_salud_en_el_trabajo/links/6723c3cb77f274616d5420db/Paradigmas-en-la-investigacion-de-salud-en-el-trabajo.pdf#page=9
28. 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>

29. García P. El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. [Tesis para optar el grado de doctor]. España: Universidad de Navarra; 2020. Disponible en: <https://dadun.unav.edu/server/api/core/bitstreams/605ccc58-067a-4bf1-ae3d-2f132d28d622/content>
30. Redondo J, Rueda S, Amado C. Conducta prosocial: una alternativa a las conductas agresivas. Revisión y reflexión investigativa [Internet]. 2013; 4(1); 234-247. [Consultado 16 junio 2025]. Disponible en: <https://investigiumire.unicesmag.edu.co/index.php/ire/article/view/56/55>
31. Gómez A, Vinaccia S, Sierra W. Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. CES Psicología [Internet]. 2020; 13(2): 1–16. [Consultado 22 junio 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802020000200102
32. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. Journal of Managerial Psychology [Internet]. 2020; 10: p.1005-1021. [Consultado 15 febrero 2025]. Disponible en: <https://n9.cl/5a03xt>
33. Lenis J. Importancia de la salud mental en el desempeño laboral de los trabajadores. Fundación universitaria María Cano [Internet]. 2022. [Consultado 8 marzo 2025]. Disponible en: https://repositorio.fumc.edu.co/bitstream/handle/fumc/1339/LenisJohana_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Señán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cub de Enferm. [Internet]. 2020; 36(4): e3524. Disponible en:

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=29&sid=d2e605e9-f87045f4-9606-4da681690ec1%40redis>

35. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid*. [Internet]. 2020; 10(2): e626. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
36. Perez T. Salud mental relacionada con desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021 [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. León Noris ML, López González J, Posadas Tello MH, Gutiérrez Serrano L, Sarmiento Vega ES. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz / Stress and confronting styles of the nurses of a hospital in Veracruz. *RICS Rev Iberoam Las Cienc Salud* [Internet]. 2017;6(12):47–70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23913/rics.v6i12.56>
38. Merchán-Villafuerte KM, Quiroz-Villamar DJ, Saltos-Alcívar VA. Impacto de la ansiedad, depresión y estrés post pandémico en el desempeño académico de estudiantes universitarios. *MQRInvestigar* [Internet]. 2024;8(1):3471–92. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56048/mqr20225.8.1.2024.3471-3492>
39. Servan Cruz AM, Verástegui Huanca LL. Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. *Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid* [Internet]. 2021;2(3):51. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.625>

40. Bartoncello HR. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2022; 2:21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/saludcyt202221>
41. Sherwood Ilizastigui L, Portela Lauzurica Y, González Sánchez A, Rodríguez Curbelo M. Desempeño profesional de los decisores/gestores en enfermería para la seguridad del paciente. *Anatomía Digital* [Internet]. 2020;3(4):44–53. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33262/anatomiadigital.v3i4.1436>
42. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [Internet]. 2018;9(1):1973. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426> 40
43. Garrote Lee MI. Factores que afectan la salud del personal de enfermería en su desempeño profesional y su capacitación en Programa de salud ocupacional. *CIREN 2005. Medwave* [Internet]. 2006;6(8). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2006.08.2728>
44. Tocancipá Alvarino MC. Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. En: *Formación y manejo del cuerpo desde la educación para la salud y la antropología*. Fundación Universitaria Juan N. Corpas; 2020. p. 33–45.
45. Bosch A, Falcó A, Alcolea S, Domínguez MC, Santaolalla M, Jordan I. La teoría del confort en los cuidados enfermeros. *Rev. Rol enferm* [Internet]. 2018; 41(10): 688-692. [Consultado 25 julio 2025]. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-179761>
46. Goncalves A, Pontífice P, Margarida R. Confort: contribución teórica a la enfermería. *Cogitare enferm.* [Internet]. 2022; 27. [Consultado 25 julio 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/cenf/a/ptVT6P54WZZL5FL94BxNypv/?lang=es>

47. Lizarazo L, Jaimes M. Morales P. Experiencias significativas vivenciadas durante la aplicación de cuidado de enfermería desde la teoría del confort. Revista cuidado y ocupación humana [Internet]. 2013; 2: 1-8. [Consultada el 25 julio 2025]. Disponible en: https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/COH/article/view/3392/1932
48. Bernal C. Metodología de la investigación. Tercera edición. Colombia: Pearson Educación; 2010. 322 p. ISBN: 9789586991285.
49. Rodríguez Y. Metodología de la investigación [Internet]. 1. México: Klik soluciones educativas S.A.; 2020. [22 de febrero 2025]. Disponible en: URL <https://books.google.es/books?id=x9s6EAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=UqRtAsffYV&dq=definici%C3%B3n%20del%20m%C3%A9todo%20deductivo%20metodolog%C3%ADa%20EN%20INVESTIGACION&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20m%C3%A9todo%20deductivo%20metodolog%C3%ADa%20EN%20INVESTIGACION&f=false>
50. Sanca M. Tipos de investigación científica. Rev. Act. Clin. Med. 2011; 9, 621-624.
51. Sousa V., Driessnack M., Costa I. Revisión de diseños de investigación para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. Rev. Latino-am Enfermagem. 2007; 15 (3), 502-507.
52. Manterola C., Hernández-Leal M., Otzen T., et al. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. Rev. Int. J. Morphol. 2023; 41 (1), 146-155.
53. Bustamante G., Mendoza C. Estudios de correlación. Rev. Act. Clin. Med. 2013; 33, 1690-1694.
54. Sánchez H, Reyes C. Metodología y Diseños en la Investigación Científica. 4th ed. Editorial Ricardo Palma; 2021.

55. 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
56. Chiavenato I. Gestión del talento humano Mares J, editor. México: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.; 2008. Disponible en:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
57. Gil G, Martínez R. Metodología de encuestas. In: Navas M, editor. Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica. 7th ed. Madrid: Librería UNED; 2009. p. 381–438.
58. Moreno E. Pautas para hacer tesis. Rev Metodología de la investigación [internet]. 2017. [consultado el 26 de febrero de 2025]. Disponible en: tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html
59. Paredes L, Metodología de Investigación científica y tecnológica febrero 2023[consultado 25 de febrero]: Disponible en:
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025? Problema específico ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital? ¿Cuál es la relación entre la dimensión actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital? ¿Cuál es la relación entre la dimensión autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital? ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital? ¿Cuál es la relación entre la dimensión resolución de problemas con autoactualización y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital? ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital?	Objetivo general Determinar cómo se relaciona la salud mental positiva con el desempeño laboral de un personal de enfermería del hospital. Objetivo específico Identificar la relación entre la dimensión satisfacción personal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Identificar la relación entre la dimensión actitud prosocial con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Identificar la relación entre la dimensión autocontrol con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Identificar la relación entre la dimensión autonomía con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Identificar la relación entre la dimensión resolución de problemas y autoactualización con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Identificar la relación entre la dimensión habilidades de relación interpersonal con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.	Hipótesis general Hi. Existe relación significativa entre salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025. Hipótesis específica Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Existe relación significativa entre la dimensión actitud prosocial y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Existe relación significativa entre la dimensión autocontrol y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Existe relación significativa entre la dimensión autonomía y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y autoactualización y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital. Existe relación significativa entre la dimensión habilidades de relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital.	Variable 1. Salud Mental positiva Dimensiones: Satisfacción personal Actitud prosocial Autocontrol Autonomía Resolución de problemas y autoactualización Habilidades de relación interpersonal. Variable 2. Desempeño laboral Dimensiones: Relaciones interpersonales Experiencia y habilidad práctica Satisfacción laboral	Tipo de investigación Aplicada Método y diseño de la investigación Hipotético deductivo Cuantitativo No experimental Transversal Correlacional Población 180 personas Muestra 123 personas Muestreo Probabilístico aleatorio simple

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Estimado(a) participante: soy alumno de la Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Mental de la Universidad Norbert Wiener y estoy realizando un proyecto de investigación sobre la SALUD MENTAL POSITIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo objetivo es establecer la relación de dichas variables.

Su participación en esta investigación es voluntaria. Si decide participar en la investigación, la información brindada se manejará de manera confidencial.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario presenta 39 ítems y contienen afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer, que suelen ser frecuentes. Para contestarlo, lee cada frase y complete con una “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.

	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	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 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

Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre					
1		2		3		4		5					
Dimensión 1: Relaciones interpersonales									1	2	3	4	5
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.												
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.												
3	Su relación con el equipo de salud es cortés y diplomático.												
4	El ambiente donde trabaja es cálido y se práctica el respeto.												
5	Ud. Socializa y se identifica fácilmente con los pacientes.												
Dimensión 2: Experiencia o habilidad practica													
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.												
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño clinico.												
8	Considera que La competencia profesional se mide por los años de experiencia.												

9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.						
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.						
11	Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente.						
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.						
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo y/o gerencial.						
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.						
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.						
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.						

Dimensión 3: Satisfacción laboral						
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	Se siente capaz de laborar en dos o más establecimientos de salud en sus horas libres.					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Jaimes Rojas, Henry Fredy.

Título: “Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Salud mental positiva y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Tingo María de la región Huánuco, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Jaimes Rojas, Henry Fredy. El propósito de este estudio es “Determinar cómo se relaciona la salud mental positiva con el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital”. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: 98758469) o con la Lic. Jaimes Rojas, Henry Fredy (número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

33% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 30%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 27%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
17 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 30% Fuentes de Internet
- 11% Publicaciones
- 27% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	11%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
3	Trabajos entregados	uwienr on 2024-03-03	4%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-04-26	1%
6	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Areandina Moodle PP on 2025-11-06	<1%
8	Trabajos entregados	Submitted on 1686254355759	<1%
9	Internet	repositorio.uns.edu.pe	<1%
10	Internet	eujournal.org	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-05	<1%