



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Salud mental positiva y calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital
de la región Junín, 2024

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

Presentado por:

Autora: Meza Anglas, Geraldine Mishel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9391-1902>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

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

Lima – Perú

2024

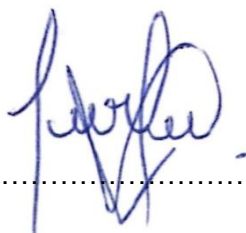
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Geraldine Mishel Meza Anglas egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Salud mental positiva y calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital de la región Junín, 2024.” Asesorado por el docente: Montoro Valdivia Marcos Antonio DNI: 70180091 ORCID N.º0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (15) (QUINCE) % con código OID: 14912:421383513. verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

.....

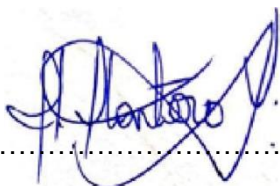
Así mismo:

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

Nombres y apellidos del Egresado: Geraldine Mishel Meza Anglas
 DNI: 70180091



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Montoro Valdivia Marcos Antonio
 DNI:

Lima, 03 de Febrero de 2025

Dedicatoria

- A Dios, por darme vida, salud y fortaleza en cada paso que avanzo.
- A mis Progenitores, Maribel, Walter y hermano Jim Chris por su apoyo en todo este proceso de mi formación.

Agradecimiento

Gracias a Dios por brindarme la oportunidad de aprender continuamente.

Gracias a mi consejero, Mg. Montoro Valdivia Marcos Antonio, por su ayuda en esta investigación, por su revisión y supervisión continua.

JURADO

Presidente : Mg. Carmen Victoria Matos Valverde
Secretario : Mg. Lucimar Josefina Barrios Cabello
Vocal : Mg. Jose Luis Rodriguez Villanueva

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	3
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	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18

3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40

Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe de originalidad	51

RESUMEN

Introducción: La salud mental positiva es fundamental en la vida y más aún en las enfermeras quienes enfrentan situaciones de estrés. Por eso, es crucial que cuenten con una buena calidad de vida laboral que les permita enfrentar de manera efectiva los desafíos diarios en su trabajo.

Objetivo: Determinar la relación entre salud mental positiva y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de un hospital de la región Junín, 2024. **Metodología:** Se aplicará un enfoque hipotético-deductivo con un diseño cuantitativo y correlacional de tipo transversal para la investigación, utilizando una muestra de 104 enfermeros que trabajan en un hospital de la región Junín. Se empleará la técnica de encuesta, siendo el cuestionario el instrumento utilizado para la recolección de datos de la variable. salud mental positiva que consta de 6 dimensiones con 39 ítems y calidad de vida laboral con 4 dimensiones con 35 ítems.

Palabras clave: Salud mental positiva, calidad de vida laboral, enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Positive mental health comes to make a fundamental part in life and even more so in the nursing professional who is exposed to moments of stress for which he/she needs to have an adequate quality of work life to be able to satisfactorily face daily adversities at work. **Objective:** To determine the relationship between positive mental health and quality of work life in the nursing staff of a hospital in the Junín region, 2024. **Methodology:** The research will use a hypothetical-deductive method with a quantitative and correlational cross-sectional approach in a population of 104 nursing professionals working in a hospital in the Junín region, using the survey technique and the questionnaire instrument for both the positive mental health variable consisting of 6 dimensions with 39 items and quality of work life with 4 dimensions with 35 items.

Key words: Positive mental health, quality of work life, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud, alrededor de 300 millones de habitantes en el mundo padecen de depresión, y se estima que 1 de cada 4 personas experimentará algún tipo de problema de salud mental en su vida. Estas cifras son realmente alarmantes, ya que, especialmente en el entorno laboral, pueden impactar tanto la productividad como el bienestar de los empleados. Aunque las enfermeras y otros profesionales están capacitados para salvar vidas, no están exentos de enfrentar factores que les generan estrés en su trabajo. Esta presión constante puede repercutir negativamente en su salud, elevando la posibilidad de desarrollar el Síndrome de Burnout, una situación que puede agotarles tanto emocional como físicamente. (1).

La salud mental es esencial para todos, pero para los profesionales de enfermería, su importancia se intensifica. Un estudio el 2023 llevado a cabo en España mostró que el 50% de los enfermeros en Castilla y León optarían por abandonar su trabajo si tuvieran la posibilidad, y que un 80% podrían enfrentar problemas de salud relacionados al estrés. (2)

Varios estudios demuestran la calidad de vida de la enfermera está inmersa en muchas problemáticas. Distintas investigaciones en América Latina y en todo el mundo han sacado a la luz los factores identificados a lo largo de toda Hispanoamérica: empleo no seguro, condiciones de trabajo desfavorables, acceso insuficiente a suministros y equipo necesarios para proporcionar cuidados en el nivel necesario, y exceso de trabajo resultantes de la escasez de profesionales de enfermería (3).

En encuestas realizadas en Estados Unidos, se señalan que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores reconoce que tienen un problema de salud mental cada año, mientras que el 70 % experimenta síntomas de estrés. En este país, más de 20 millones de personal de salud enfrentan riesgos en su salud mental ocasionado por las condiciones inadecuadas del trabajo. Este grupo abarca a enfermeras, médicos, auxiliares de salud a domicilio, asistentes médicos y muchas otras profesiones esenciales. Estos profesionales se entregan a su trabajo con dedicación, pero también enfrentan presiones y desafíos que pueden afectar su bienestar emocional. Es fundamental reconocer su esfuerzo y las dificultades que enfrentan a diario. (4).

Los trabajadores de la salud, como enfermeras y médicos, a menudo enfrentan un entorno laboral que puede ser muy complicado. La insatisfacción en su trabajo, el estrés constante, la presión y el poco tiempo una adecuada vida personal son realidades que muchos de ellos viven a diario. Según la Organización Panamericana de la Salud, cada 10,000 personas deberían contar con 23 enfermeras para poder ofrecer servicios esenciales de salud de manera eficaz. Sin embargo, en regiones como Sudamérica, Centroamérica y el Caribe, la media se queda en apenas 13.8 enfermeras por cada 10,000 habitantes. Esta escasez no solo afecta la calidad del cuidado que se puede brindar, sino que también genera una carga adicional para los profesionales que sí están en el campo, muchas veces resultando en jornadas agotadoras y una gran presión por cumplir con las demandas de atención. Esta situación es el resultado de diferentes factores, todos ellos interconectados y que merecen ser abordados con urgencia. (5).

En Chile, se realizó una investigación que explora cómo las enfermeras que trabajan en situaciones de alta presión afectan su salud mental. Este estudio se centró en 70 enfermeras que prestan atención en unidades críticas y oncológicas en Antofagasta. Los resultados fueron

preocupantes: el 48.5% de ellas reportó experimentar algún nivel de estrés. Este estrés puede ser atribuido a las exigencias de su trabajo, que impacta no solo en su bienestar emocional, sino también en sus relaciones sociales y en su salud física. La carga de atender a pacientes en circunstancias tan difíciles es considerable y resalta la necesidad de prestar más atención a estos profesionales. (6).

En Ecuador, las enfermeras forman un grupo vital dentro del Sistema Nacional de Salud, con un total de 24,751 profesionales dedicados a cuidar y atender a la población. Sin embargo, estas valientes trabajadoras enfrentan serios desafíos en su día a día. El estrés laboral es una realidad que impacta negativamente en sus condiciones de trabajo, generando situaciones de inestabilidad, sobrecarga, despidos y recortes salariales. Estas dificultades se han acentuado aún más tras la pandemia de la COVID-19, afectando su bienestar psicoemocional. Es fundamental reconocer el esfuerzo y sacrificio de las enfermeras, así como la necesidad de crear un entorno laboral más saludable y sostenible para su desarrollo y bienestar. (7).

La salud mental en Perú ha sido desatendida durante mucho tiempo, a menudo ocupando un lugar secundario frente a la salud física. Esta situación se basa en la idea de que los problemas físicos son más urgentes porque pueden tener consecuencias más evidentes y mortales. Sin embargo, las cifras hablan por sí solas: cada año, entre 900 y 1000 personas consuman la trágica decisión del suicidio, y un 20% de la población adulta enfrenta algún tipo de trastorno mental, siendo la depresión, los trastornos de ansiedad y el alcoholismo algunos de los más comunes. Es fundamental que comencemos a visualizar la salud mental con la misma importancia que la salud física, reconociendo que el bienestar emocional es clave para una vida plena y saludable. (8).

Una mala calidad de vida laboral puede generar serios problemas de estrés y ansiedad,

afectando negativamente a las personas y, por ende, su productividad y bienestar físico y mental. Según el Departamento de Psicología del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado – Hideyo Noguchi", en un entorno laboral tenso o conflictivo, los trabajadores no solo se sienten presionados, sino que también ven repercusiones en su salud mental. Este tipo de situaciones puede intensificar la sensación de estrés y ansiedad, y en algunos casos, abrir la puerta a problemas más graves como la depresión, especialmente en aquellos que ya podrían ser más vulnerables a algún trastorno. Es crucial crear espacios laborales más saludables, donde se fomente el bienestar integral de las personas, ya que esto no solo beneficia a los empleados, sino también a la organización en su conjunto. (9).

En un estudio realizado en Lima menciona que los profesionales de la atención médica se enfrentan a una variedad de factores y situaciones que se consideran de gran presión en su trabajo diaria, como la atención de pacientes. La investigación reveló que 47.1% de los participantes experimentaron niveles elevados de stress, 23.5% experimentaron niveles regulares y sólo 29.4% experimentaron niveles bajos de stress. (10).

En un hospital de la región Junín, se ha observado que la Calidad de Vida Laboral de las enfermeras está afectada por las largas jornadas de trabajo, que generan altos niveles de estrés y falta de satisfacción personal. Además, experimentan dificultades en áreas como el autocontrol, la autonomía y la resolución de problemas. Esta situación está afectando negativamente su salud mental, lo que repercute en su rendimiento diario y bienestar general. Por esta razón, es fundamental evaluar esta realidad y buscar mejoras que permitan equilibrar su vida laboral y personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida se relaciona la salud mental positiva y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Junín, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿En qué medida se relaciona la dimensión satisfacción personal con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?
- ¿En qué medida se relaciona la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?
- ¿En qué medida se relaciona la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?
- ¿En qué medida se relaciona la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral de personal de enfermería de un hospital?
- ¿En qué medida se relaciona la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?
- ¿En qué medida se relaciona la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cuál es la relación entre salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar cuál es la relación entre la dimensión satisfacción personal con calidad de

vida laboral del personal de enfermería de un hospital.

- Identificar la relación entre la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.
- Identificar la relación entre la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.
- Identificar la relación entre la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.
- Identificar la relación entre la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.
- Identificar la relación la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Desde una perspectiva más cercana y comprensible, el objetivo de este trabajo es contribuir con nuevos conocimientos de las variables de estudio en los profesionales de enfermería. Queremos explorar cómo estas dos áreas se relacionan entre sí, ya que hay poca información disponible sobre el tema en nuestro país, especialmente en la región de Junín. Este estudio no solo busca llenar ese vacío, sino que también nos ayudará a entender mejor la situación de su salud mental positiva en los enfermeros y enfermeras. Con esta información, podremos desarrollar estrategias para promover y prevenir problemas de salud mental, especialmente en las poblaciones más vulnerables con las que estos profesionales trabajan.

1.4.2. Metodológica

Los resultados de este estudio de enfermería serán fundamentales para futuras investigaciones en el ámbito del trabajo. Esto se debe a que se han obtenido a través de herramientas cuidadosamente verificadas y confiables, lo que asegura que los datos sean fiables y útiles para otros estudios. Además, el objetivo es enriquecer el campo científico en relación con este tema, proporcionando información valiosa que beneficia a la profesión de enfermería y, en última instancia, mejora el bienestar de quienes ejercen esta importante labor.

1.4.3. Práctica

Esta investigación busca mejorar los reglamentos y políticas de trabajo relacionadas a las variables de estudios en el establecimiento donde se llevará a cabo la investigación. El principal enfoque será promover el bienestar del personal sanitario para garantizar una salud mental positiva y buena calidad en su trabajo. Además, se buscará apoyar a los enfermeros en su desarrollo tanto profesional como personal.

Al profundizar en los temas abordados en esta investigación, la institución de salud podrá diseñar planes de desarrollo organizacional que faciliten los cambios necesarios para optimizar el rendimiento tanto individual como colectivo del personal de enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este estudio se llevará a cabo desde el mes de junio y diciembre de 2024.

1.5.2. Espacial

Este proyecto se ejecutará a las enfermeras y enfermeros que trabajan en un hospital de la región Junín, en Perú. Su dedicación y compromiso serán fundamentales para el éxito de esta iniciativa.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Está integrada por 104 licenciadas en enfermería en un hospital de la Región

Junín.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Suryavanshi et al. (11), 2020, en la India, objetivo de estudio fue evaluar la salud mental y calidad de vida de los profesionales sanitarios, se utilizó la metodología descriptiva y análisis correlacional de chi cuadrado, se aplicó una encuesta en línea entre los profesionales de salud, participaron 197 profesionales de la salud. Una gran cantidad informo síntomas de depresión 94-47%, ansiedad 98-50% y baja calidad de vida 89-45%. Los factores estresantes del entorno laboral se asociaron con un aumento del riesgo del 46% de depresión y ansiedad con mayor riesgo de baja calidad de vida.

Fernández et.al (12), 2022, en Venezuela, Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo en el personal de enfermería de un hospital público. Estudio transversal realizado en una muestra constituida por 43 enfermeros de un servicio de emergencia, los cuales respondieron el cuestionario de calidad de vida laboral en hospitales públicos y la escala Utrecht de compromiso en el trabajo. Se estimaron frecuencias y porcentaje, medias y desviación estándar. Se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Como resultados los enfermeros presentaron un buen nivel de compromiso en el trabajo ($4,70 \pm 0,99$), la dedicación fue la dimensión mejor valorada, seguida del vigor ($4,74 \pm 0,85$) y absorción ($4,59 \pm 1,35$). La calidad de vida laboral media fue alta ($2,18 \pm 0,34$). El bienestar logrado a través del trabajo fue la dimensión mejor valorada. El compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral tuvieron una

relación significativa ($\rho = 0,875$; $p \leq 0,001$). Como conclusión la calidad de vida laboral en el personal de enfermería tiene una relación directa y alta con el compromiso.

Mendoza (13), 2019, En Ecuador, se estudió la conexión entre el estrés laboral y la condición de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital especializado. En esta investigación participaron 240 enfermeras, quienes compartieron sus experiencias a través de un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Se emplearon dos cuestionarios: uno para medir el estrés que experimentan en su trabajo y otro para evaluar cómo se sienten en términos de condición de vida en el trabajo laboral. Los resultados indicaron que la insatisfacción, especialmente en lo que respecta a las represalias en el entorno laboral, es un factor clave que contribuye al estrés que viven las enfermeras. Además, mediante el análisis correlacional de Pearson, se estableció relación significativa entre el estrés laboral y la condición de vida en el trabajo en el trabajo. Este vínculo era aún más evidente en aquellas enfermeras que experimentaban niveles de estrés más bajos.

Rivera et al. (14), en el 2020, en Colombia, el propósito de esta investigación fue comprender de qué manera la carga mental que enfrenta el personal de salud impacta su condición de vida relacionada con la salud. Para llevar a cabo este estudio no experimental, se aplicó un enfoque cuantitativo y se utilizaron métodos correlativos. Participaron 110 trabajadores, lo que equivale al 92% de la población total de la región. Los resultados revelaron que los participantes experimentan una carga mental media bastante alta. Sin embargo, al evaluar su condición de vida en el trabajo, se observó que el componente de salud física tuvo mejores resultados (promedio de 76,72, con una desviación estándar de 9,75) en comparación con el componente de salud mental (promedio de 71,13, con una desviación estándar de 6,38). En conclusión, este estudio pone de

manifiesto que las presiones y el estrés que enfrentan los trabajadores en el ámbito oncológico impactan negativamente en su condición de vida, especialmente en lo referente a su bienestar físico y mental.

Martín et al. (15), en el 2023 en España, una reciente investigación se ha centrado en comprender qué factores impactan de manera significativa la salud mental y la condición de vida en el trabajo de los trabajadores del sector sanitario. La muestra fue de 2089 profesionales, quienes respondieron los instrumentos de la Escala de Trastorno de Ansiedad y un Cuestionario de Salud. Los resultados son alarmantes: un 38,58% de los encuestados manifestó síntomas de depresión, un 51,75% sufrió de ansiedad, un 60,4% experimentó estrés, y un 21,57% reportó tener insomnio.

2.1.2. A nivel nacional

Muñoa (16), en el 2022, en Ica, se examinó la relación entre la salud mental positiva y el desempeño laboral. Se utilizaron métodos cuantitativos con una muestra de 42 profesionales y se aplicaron cuestionarios, incluida una escala del Ministerio de Sanidad. Resultados: El 61% de los participantes tenían buena salud mental, al igual que el 63,4% en cuanto a rendimiento laboral. Sin embargo, el análisis determinó que no hay relación significativa entre las variables, aceptándose la hipótesis nula.

Alegre (17), en el 2022, en Lima, con el objetivo de “Determinar la relación de la calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan”. Su Metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 110 Técnicos de enfermería, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta a través de los instrumentos CVP-35, con 4 dimensiones y 35 preguntas, que evalúa la calidad de vida laboral y GHQ-12, con 2 dimensiones y 12 preguntas,

que evalúa la salud mental. Tuvo como resultados: con respecto a la variable Calidad de vida laboral se evidencio que el 84.5% (n=93) de la población tiene buena calidad de vida laboral y en la variable de salud mental el 89.1% (n=98) tienen ausencia de Psicopatología y solo el 2.7% (n=3) se evidencia presencia de psicopatología. Llegaron a la conclusión que una relación inversa entre la calidad de vida laboral y la salud mental, con un coeficiente obtenido igual a $Rho = -0.160$, además se observa que esta relación no es estadísticamente significativa ($p=0.095$).

Acevedo (18), en el 2022, Trujillo, El presente estudio de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Salud Mental Positiva post pandemia en las enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo 2022. Es un estudio de tipo cuantitativo correlacional, la muestra seleccionada fue constituida por 52 enfermeras. La técnica que se utilizó fue la encuesta para ambas variables y los instrumentos implementados fueron la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2015 – INEI, habiendo sido adaptada por las autoras en el presente año, y el Cuestionario de Salud Mental Positiva de Lluch. Los resultados indicaron que el 59.6% de enfermeras se encuentran satisfechas laboralmente, seguido de un 26.9% que refieren no encontrarse ni satisfecha/ni insatisfecha y finalmente un 13.5% señalan encontrarse muy satisfechas. Por otro lado, el 92.3% de las enfermeras cuentan con una Salud Mental Positiva alta y tan sólo el 7.7% de estas se encontraron en la categoría media alta. Finalmente, los resultados basados en la relación de las variables indicaron que existe una correlación directa ($r=0.33$) y significativa ($p>0.05$) entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Belén de Trujillo.

Condor et al. (19), en el 2022, en Huancavelica, objetivo estudio: examinar la relación entre la salud mental positiva y la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud de la Red de Salud Angaraes. La investigación incluyó a 64 médicos y utilizó escalas específicas para evaluar ambas variables. Los hallazgos mostraron que el 69% de los médicos tenían un nivel bajo de salud mental positiva, mientras que el 28,13% reportó una buena condición laboral. Curiosamente, algunos médicos con alta salud mental positiva, un 21,88%, también indicaron tener condiciones laborales bajas. No se encontró relación directa entre una buena salud mental y condiciones laborales satisfactorias.

Sánchez et al. (20), en el 2020. En Lima, se llevó a cabo una investigación para explorar cómo se relacionan la salud mental y calidad de vida en enfermeros durante el año 2020. Este estudio, que se realizó con un enfoque descriptivo y correlacional, no experimentó cambios en el entorno de trabajo y se tomó una muestra de 84 enfermeras. Las participantes respondieron a dos cuestionarios que ayudaron a conocer más sobre su situación y también completaron dos escalas tipo Likert, con un total de 18 preguntas sobre su salud mental y 24 sobre sus condiciones laborales. Los resultados obtenidos se presentaron tanto de manera descriptiva como inferencial. Los hallazgos revelaron que el 50% de las enfermeras tenía una salud mental considerada buena. Sin embargo, un 40.48% se encontraba en un estado de salud mental regular, mientras que el 9.52% experimentaba problemas significativos en este aspecto. En cuanto a las condiciones de vida en el trabajo, el 62% de las enfermeras las evaluó como regulares, el 39.29% las consideró buenas y un 13.10% las percibió como malas. Las conclusiones del estudio indican que hay una relación positiva entre la salud mental y las condiciones de trabajo, con un coeficiente de correlación de 0.551.

Armas (21), en el 2022, en Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la salud mental

positiva y la calidad de vida laboral del profesional enfermería en la unidad de cuidados intensivos COVID-19, método fue hipotético deductivo con enfoque cuantitativo ,tipo aplicado de alcance correlacional, la población fueron 104 profesionales de enfermería, donde se empleó el cuestionario de salud mental y escala de calidad de vida laboral ,como resultado el análisis descriptivo de salud mental positiva el 88.5% del personal tiene salud mental positiva regular y la calidad de vida profesional se evidencio que el 83.7% contaban con buena calidad de vida profesional. Como conclusión existe correlación entre las variables salud mental positiva y calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos -COVID 19 de un hospital de Lima 2022.

2.2 Bases teórica

2.2.1 Variable 1: Salud mental positiva

Definición de la salud mental positiva

Es un aspecto fundamental de nuestras vidas que, según la Organización Mundial de la Salud, nos permite alcanzar nuestro pleno potencial. Esto significa que, cuando nos encontramos bien mentalmente, somos capaces de enfrentar los desafíos diarios, desempeñarnos de manera efectiva en nuestro trabajo y contribuir a nuestra comunidad de manera significativa. Al reflexionar sobre esta definición, queda claro que cuando alguien sufre de mala salud mental, puede tener dificultades para desarrollarse plenamente, superar obstáculos y avanzar en sus metas personales. Estar bien mentalmente es esencial para el bienestar individual y para la sociedad en su conjunto. No solo mejora la calidad de vida de cada persona, sino que también potencia el funcionamiento y la productividad de nuestra comunidad. De hecho, se considera que el "capital mental" es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento y la prosperidad de cualquier sociedad. Así que cuidar de nuestra salud mental no solo es importante para nosotros mismos, sino también para

quienes nos rodean y para el avance del mundo en el que vivimos. (22).

Desde la perspectiva de Marie Jahoda, el equilibrio mental se entiende como una cualidad que, aunque puede variar, tiende a ser bastante estable a lo largo del tiempo. Es interesante notar que destaca la importancia del contexto cultural, señalando que lo que consideramos un comportamiento normal puede cambiar según el momento histórico. Hablar de salud mental positiva es referirse a un conjunto de factores que permiten al ser humano desarrollar sus habilidades y potencialidades para enfrentar de manera exitosa los desafíos de la vida cotidiana. Entre estos factores se encuentran la satisfacción personal, que implica sentirse bien con uno mismo; una actitud prosocial, que promueve el bienestar de los demás; el autocontrol, que nos ayuda a gestionar nuestras emociones y comportamientos; la autonomía, que fomenta la independencia; la capacidad de resolver problemas y, por último, las habilidades en las relaciones interpersonales, esenciales para construir conexiones significativas con los demás (23).

La salud mental es una parte fundamental de nuestra salud en general. Al igual que cuidamos de nuestro cuerpo, es importante cuidar de nuestra mente. Esto no solo significa evitar enfermedades mentales, sino también fomentar un bienestar que nos permita vivir de manera plena y satisfactoria. La Organización Mundial de la Salud destaca que tener buena salud mental implica conocernos a nosotros mismos, ser capaces de manejar el estrés diario, desempeñarnos bien en nuestras actividades y sentir el deseo de contribuir a nuestra comunidad. En resumen, cuidar nuestra salud mental es clave para mantener un equilibrio en nuestra vida y disfrutar de un bienestar integral (24).

Tipos y maneras de proteger su salud mental como enfermero

1. Dedicarte tiempo a ti mismo. Es fundamental reservar un tiempo al día para desconectar y

concentrarse en algo que no sea el trabajo. Pasear, leer un libro y pasar tiempo con los seres queridos son algunos ejemplos.

2. Presta atención a lo que dices. La salud mental depende en gran medida de cómo te hables a ti mismo. Asegúrate de tener pensamientos alentadores y buenos.
3. Cuando necesites ayuda, pídelo. De vez en cuando se necesita ayuda extra para gestionar los retos de la vida. Cuando esto ocurre, ponerse en contacto con un amigo, familiar, terapeuta u otro experto que pueda ayudarle a gestionar las emociones. Hablar con alguien de los problemas puede ayudar a sentir menos estrés y a tener una mejor salud mental (25).

Estado óptimo de salud mental Positiva

Lograr la armonía del entorno externo e interno de las personas (26).

Importancia de la salud mental en el profesional de enfermería

El trabajo de una enfermera es un viaje constante a través de emociones intensas y desafiantes. Cada día, se enfrenta a situaciones que pueden ser muy duras, desde acompañar a un paciente en sus últimos momentos hasta ver las luchas diarias de quienes viven con enfermedades crónicas, o brindar apoyo a quienes han sufrido accidentes o traumas. Por ello, es vital entender cómo estas experiencias pueden afectar la salud mental de estas profesionales.

Mantener una buena salud mental no solo es esencial para su propio bienestar, sino también para poder ofrecer la mejor atención a sus pacientes. El estrés y el agotamiento pueden tener un impacto significativo, disminuyendo su claridad mental y su productividad en el trabajo. Si no se aborda esta realidad, existe la tendencia a la fatiga por compasión, un tipo de estrés traumático que se puede desarrollar al estar en contacto constante con el sufrimiento de los demás. Por eso, cuidar de su salud emocional es tan importante como cuidar de sus pacientes; solo así podrán brindar el apoyo y la atención que estos necesitan. (27).

Personas que gozan de salud mental Positiva

Un individuo se considera mentalmente saludable cuando encuentra un equilibrio que le permite sentirse bien consigo misma y con quienes la rodean. Esto implica tomar decisiones que reflejan sus valores, asumir la responsabilidad de su propia vida y esforzarse por crear un entorno en el que todos en su comunidad puedan disfrutar de una buena salud. En esencia, ser mentalmente sano no solo se trata de cuidarse a uno mismo, sino también de contribuir al bienestar de los demás.

Esa persona goza de:

- **Autoestima:** Es ese sentimiento profundo de valor que todos llevamos dentro. Es conocerse y quererse tal cual somos, sintiendo que merecemos lo mejor.
- **Sociabilidad:** Se trata de disfrutar de las relaciones con los demás, cultivando conexiones significativas que nos enriquecen y nos hacen sentir parte de algo más grande.
- **Adaptación y resiliencia:** La vida presenta desafíos a diario. Ser capaz de enfrentarlos con una actitud positiva y encontrar soluciones nos ayuda a navegar incluso las situaciones más complicadas.
- **Autocontrol:** Implica mantener la calma y la estabilidad emocional, sin dejar que las emociones nos dominen. Es aprender a responder en lugar de reaccionar.
- **Creatividad:** Es la capacidad de pensar fuera de lo convencional, buscando nuevas maneras de resolver problemas y satisfacer nuestras necesidades de forma única.
- **Tolerancia:** Significa aceptar las diferencias y ser capaz de lidiar con las críticas y frustraciones de manera serena, cultivando un ambiente de respeto mutuo.
- **Integración:** Se refiere a cuidar y mantener nuestro entorno, reconociendo la

importancia de nuestro papel en la comunidad y el medio ambiente que nos rodea.

- **Empatía:** Es el arte de ponerse en el lugar del otro, comprendiendo sus sentimientos y vivencias, lo que nos ayuda a construir relaciones más humanas y solidarias.
- **Responsabilidad:** Ser consciente de nuestras acciones y de cómo estas afectan a los demás, asumiendo las consecuencias de nuestras decisiones en todos los aspectos de la vida.
- **Estabilidad y realización personal:** Encontrar un equilibrio en nuestras vidas como estudiantes, profesionales y miembros de la familia, y sentir que estamos en el camino correcto.
- **Deseo de superación:** La motivación para crecer y mejorar constantemente, no solo en lo personal, sino también en lo profesional, persiguiendo nuestras metas y sueños.
- **Desarrollo pleno:** Se trata de explorar nuestro potencial en todos los aspectos de la vida, identificando lo que realmente queremos y trabajando por conseguirlo.
- **Patrones de comportamiento saludables:** Mantener hábitos positivos en nuestro día a día, como una alimentación equilibrada, buena higiene, relaciones sanas y un equilibrio entre trabajo y tiempo personal.
- **Autonomía:** Valorar nuestra libertad para pensar y actuar de acuerdo a nuestras convicciones, tomando decisiones que nos definan como individuos únicos (28).

Dimensiones de la variable 1

- **La satisfacción personal:** Se refiere a la satisfacción de uno mismo, su vida individual y sus posibilidades futuras.
- **La actitud prosocial:** La receptividad de una persona hacia su entorno social se refleja en su actitud y en su deseo de ayudar o apoyar a quienes lo rodean. Esto implica una apertura

a las diversas experiencias y perspectivas de los demás, así como un reconocimiento y respeto por las diferencias sociales. En este contexto, la búsqueda de la aprobación de los demás también juega un papel importante, ya que nos motiva a construir relaciones más fuertes y a fomentar un sentido de comunidad. En definitiva, se trata de cultivar una conexión genuina con el entorno y las personas que nos rodean, promoviendo un ambiente de empatía y solidaridad.

- **El autocontrol:** Es la habilidad de un individuo para afrontar casos estresores y conflictos se refleja en su habilidad para mantener la calma y encontrar soluciones, incluso en momentos difíciles. Esto va de la mano con una estabilidad emocional que le permite manejar sus sentimientos de manera efectiva.
- **La autonomía:** Es esa habilidad que tenemos para tomar nuestras propias decisiones y seguir nuestros propios criterios. Es como tener el control de nuestra vida y comportamientos, lo que nos brinda una sensación de seguridad y confianza en nosotros mismos. Cuando somos autónomos, podemos actuar de acuerdo a lo que realmente creemos y queremos, sin depender excesivamente de la opinión de los demás. Esto no solo nos empodera, sino que también nos ayuda a crecer como personas y a sentirnos más plenos en nuestras vidas.
- **Resolución de problemas y autoactualización:** Es la capacidad de los individuos para afrontar los desafíos que surgen día a día y encontrar soluciones efectivas. Significa tener la disposición de tomar decisiones, incluso en situaciones difíciles, y buscar alternativas cuando algo no funciona como se esperaba.

Además, esta habilidad implica ser flexible y adaptarse a los cambios que la vida presenta, aceptando que las cosas pueden no salir siempre como planeamos. Es un proceso continuo

de crecimiento personal, donde cada experiencia se convierte en una oportunidad para aprender y mejorar. Así, cada obstáculo puede ser visto no solo como un reto, sino también como un camino hacia la superación y el desarrollo personal. En resumen, se trata de saber enfrentar la vida con una actitud positiva y una mente abierta, siempre dispuesta a aprender y evolucionar.

- **Las habilidades interpersonales:** Son esas cualidades que nos permiten conectar con los demás de manera significativa. Implican poder comunicarse de forma efectiva y construir relaciones en las que se sienta confianza y empatía. También abarcan la capacidad de mostrar y recibir cariño, lo que enriquece nuestras interacciones y nos ayuda a crear un ambiente más armonioso. En esencia, son las herramientas que usamos para relacionarnos con el mundo y las personas que nos rodean. (29).

Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegart E. Peplau

Peplau, en 1952, hizo una contribución significativa al campo de la enfermería al desarrollar la primera teoría que aborda el ejercicio de esta profesión desde una perspectiva centrada en la interrelación enfermera-paciente. Para Peplau, la enfermería no es solo un acto técnico, sino una fuerza educativa que promueve el crecimiento y la maduración tanto del paciente como del enfermero. En su modelo psicodinámico, Peplau ve al ser humano como un organismo en busca de un equilibrio. La salud, desde su perspectiva, no es solo la ausencia de enfermedad, sino un camino hacia una vida más creativa y productiva. La teoría de Peplau resalta el aprendizaje a través de la experiencia, implicando que tanto el enfermero como el paciente aprenden y evolucionan en el contexto de sus interacciones. En este sentido, la enfermería se convierte en un vehículo que impulsa a las personas hacia adelante, ayudándolas

a alcanzar una vida más constructiva y significativa en comunidad (30).

Esta teoría se refiere a la interacción enfermera-paciente. Analiza cuatro experiencias psicobiológicas que obligan a los usuarios a realizar respuestas de necesidad, frustración, conflicto y ansiedad. Para Peplau, en esta interrelación enfermera-paciente se identifican cuatro fases: (31).

1. **Orientación:** Es un momento difícil para el usuario, y es aquí donde entra el enfermero para brindar apoyo, ayudando al paciente a comprender lo que está sucediendo y ofreciéndole tranquilidad para enfrentar su enfermedad.
2. **Identificación:** En esta etapa, se establece una conexión más fuerte entre el paciente y el enfermero trabajando juntos para crear un plan de acción, donde la colaboración es clave para avanzar en el camino hacia la salud.
3. **Explotación o Aprovechamiento:** En esta fase, el plan de cuidados diseñado por el enfermero se pone en marcha. El paciente comienza a utilizar los servicios y recursos disponibles, y a medida que se involucra en su propio cuidado, empieza a beneficiarse de las intervenciones. Aquí, el apoyo se siente presente y activo, lo que potencia la recuperación.
4. **Resolución:** Finalmente, llegamos a la etapa de resolución. Aquí, los objetivos propuestos se van alcanzando de manera positiva y gradual, lo que trae un sentido de logro tanto para el paciente como para el enfermero. A medida que el paciente se siente más fuerte e independiente, la relación se transforma, y el paciente comienza a manejar su propia salud con confianza (32).

2.2.2 Variable 2: calidad de vida laboral

Definición

Es cómo percibe la persona la relación entre lo que necesita en su trabajo y los recursos que tiene para satisfacer esas necesidades. Estas percepciones pueden provenir tanto del propio empleado como de la empresa. Existen dos aspectos fundamentales que influyen en esta calidad: por un lado, están los elementos subjetivos, que son las creencias y sensaciones que los trabajadores desarrollan en base a sus propias experiencias laborales. De hecho, estas experiencias son tan importantes que se puede decir que no solo forman parte de la vida laboral, sino que son, en gran medida, la esencia de la vida misma. Por otro lado, también hay elementos objetivos que definen el entorno del trabajo, como la naturaleza del trabajo, la remuneración, la salud y otros factores tangibles. La manera en que los empleados perciben y responden a estos aspectos, tanto subjetivos como objetivos, influye en cómo se sienten respecto a los cambios que están ocurriendo en sus organizaciones. Así, cada trabajador puede adoptar una actitud diferente frente a las transformaciones, dependiendo de cómo valore su propia realidad laboral. (33).

Este concepto comenzó a tomar forma en la década de 1950, cuando la creciente especialización en el trabajo empezó a generar una escasez de trabajadores capacitados. En 1960 y 1970, se efectuaron diversas investigaciones y se desarrollaron políticas y leyes con el propósito de brindar garantías a la salud de los trabajadores. A partir del año 1980, el enfoque se amplió y se empezó a considerar la calidad de vida en el trabajo como un aspecto básico a fomentar dentro de las instituciones, buscando sensibilizar a los profesionales sobre su importancia y estableciéndola como una meta a alcanzar (34).

La satisfacción en el trabajo y el bienestar de las personas en su entorno laboral son aspectos fundamentales que influyen en su condición de vida:

- **Objetiva:** Esta centrada en las condiciones del entorno físico, las herramientas y recursos disponibles, la remuneración, la estabilidad en el trabajo y las medidas de seguridad e higiene.
- **Subjetiva:** En este aspecto entra en juego las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre su entorno laboral. (35).

Cacteristicas de tener buena calidad de vida laboral.

Este aspecto es importante para los empleados y que las organizaciones alcancen el éxito y la felicidad. La opción de trabajar de manera remota, se hace más importante debido a:

- **Bienestar emocional:** Cuando las condiciones laborales son adecuadas, los trabajadores presentan menos estrés y ansiedad.
- **Productividad y rendimiento:** Un ambiente de trabajo equilibrado y agradable motiva a los empleados y les ayuda a concentrarse e incrementar la calidad y productividad en el trabajo.
- **Retención de talento:** Ofrecer un entorno mantendrá a los empleados talentosos, evitando la frustración.
- **Imagen y reputación de la empresa:** Promover un ambiente saludable cuidan al equipo, de trabajo.
- **Colaboración y trabajo en equipo:** Un buen ambiente laboral fomenta la colaboración y fortalece las relaciones entre los miembros del equipo, ya sea presencialmente o a través de herramientas digitales. Esto es esencial para que todos trabajen juntos hacia objetivos comunes. Cuidar la calidad de vida en el trabajo no solo es beneficioso para los trabajadores, sino que también impulsa el éxito de la organización en su conjunto (36).

Importancia de la calidad de vida laboral en enfermeros

Las enfermeras tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de la población, y para

ello, es fundamental que ofrezcan servicios de la mejor calidad posible. Sin embargo, para lograrlo, hay varios aspectos a tener en cuenta dentro del sistema de salud, tales como cómo se contrata, se distribuye y se califica al personal de salud. El rendimiento de estos profesionales en su día a día no solo depende de sus habilidades y conocimientos, sino también de sus objetivos personales, que a veces pueden coincidir o no con la misión de la organización en la que trabajan. Además, su desarrollo profesional y la confianza que sientan hacia sus compañeros de trabajo juegan un papel crucial, al igual que la sensación de seguridad y comodidad que perciban en su entorno de trabajo. La calidad de vida en el trabajo, es un concepto en constante evolución, refleja el bienestar de los trabajadores mientras realizan sus tareas. Esta calidad de vida es sumamente importante, ya que influye directamente en la productividad y competitividad de la organización. (37).

Dimensiones de la variable 2

La descripción de las tres dimensiones propuesta por Fernández, Santa y Casado se puede entender de manera más cercana y humana de la siguiente forma:

- **Apoyo Directivo:** Se refiere a la forma en que los líderes de una organización brindan apoyo emocional a sus trabajadores. Este tipo de apoyo permite que las personas sientan que su trabajo es valorado, que tienen oportunidades para crecer y desarrollarse, y que se les permite ser creativos y autónomos en sus tareas diarias. (38)
- **Carga de Trabajo o Exigencias del Puesto:** Incluye la sensación de estar abrumados por la cantidad de tareas que deben realizar, la presión por cumplir con plazos o estándares de calidad, y las tensiones que pueden surgir de conflictos en su labor.
- **Motivación Intrínseca:** Esta dimensión tiene que ver con el impulso interno que una persona siente hacia su trabajo. Es más que solo cumplir con lo que se espera; se trata de encontrar

satisfacción en lo que se hace. Esto puede estar relacionado con el deseo de aprender y mejorar, el tipo de tareas que se realizan, el apoyo que se recibe de la familia, y la oportunidad de ser creativo. Todo esto son factores que alimentan su motivación interna, haciendo que vayan más allá de las expectativas externas y busquen un sentido en su labor. (38)

Teoría del modelo de sistemas de Neuman

Este modelo presenta al paciente como un organismo que interactúa constantemente con su entorno y responde a diferentes factores que le generan estrés. Este enfoque considera diversas dimensiones del paciente: aspectos físicos, emocionales, socioculturales, de desarrollo y espirituales. Imagina al paciente como un sistema con una estructura central que representa su bienestar básico, rodeada por capas de protección llamadas líneas de resistencia. La salud habitual de la persona actúa como una línea de defensa normal, mientras que una línea de defensa flexible permite cierta adaptabilidad frente a situaciones cambiantes. Los factores que pueden generar estrés pueden ser internos (como problemas de salud), interpersonales (relaciones con otras personas) o externos (influencias del entorno que nos rodea). Cuando estos factores logran atravesar la línea de defensa flexible, el sistema se ve afectado y las líneas de resistencia comienzan a activarse para intentar recuperar el equilibrio. Todo este proceso se puede ver como un movimiento en un continuo que va desde el bienestar hasta la enfermedad, donde nuestro objetivo es mantener la salud y prevenir que el sistema sea invadido por el estrés. (39).

Las bases de la teoría modelo de sistemas de Neuman.

El paciente es como una corriente de energía viva, siempre en interacción con su entorno. En su vida diaria, se enfrenta a diversos estresores, algunos de los cuales son conocidos, mientras que otros pueden ser impredecibles o universales. Cada estresor tiene efecto diferente pudiendo alterar

el equilibrio psico-físico de la persona. Cada persona es única, con sus características que, y que, a pesar de su diversidad, todos comparten un propósito común: la supervivencia. Se debe recordar que cada persona puede hacer que sus defensas no sean suficientes para afrontar un estresor. Para abordar esto en el campo de la enfermería, empleamos un enfoque de prevención que se organiza en tres niveles. La prevención primaria protege la línea de defensa normal y fortalece aquellas áreas más vulnerables del sistema de la persona. La prevención secundaria refuerza las líneas de resistencia, mitigando la respuesta del usuario frente a los estresores e incrementa su mecanismo de afrontamiento. Y en la prevención terciaria se ayuda al usuario a adaptarse y estabilizarse durante el tratamiento. Para el modelo de Neuman es importante del entorno del paciente en el mantenimiento de su equilibrio. Este modelo reconoce tres tipos de ambientes: el interno, que se desarrolla dentro de la persona y refleja todas las fuerzas e interacciones que la afectan; el externo, que es el espacio físico donde vive; y el creado, que es la forma en que el individuo subconscientemente adapta su entorno para lidiar con sus circunstancias. Cada uno de estos elementos es fundamental para comprender al paciente no solo como un conjunto de síntomas, sino como un ser humano integral, navegando por la complejidad de su propia vida (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- Hi: Existe relación significativa entre la salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín, 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción personal con la calidad

de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción personal con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

- Hi: Existe relación significativa entre calidad la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre calidad la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

- Hi: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades de relaciones

interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un hospital de la región Junín.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El enfoque se basa en el método hipotético-deductivo. Que consiste en un proceso que busca ofrecer soluciones a los diferentes problemas que plantea la ciencia. Para ello, se postulan hipótesis, que, aunque se consideran verdaderas, no se puede garantizar su certeza. A partir de estas hipótesis, se deducen consecuencias que luego deben ser contrastadas empíricamente. (41).

3.2. Enfoque de la investigación

Es de enfoque cuantitativo, por la naturaleza de las variables y se medirán con los instrumentos a aplicar en el trabajo de campo. Lo que permitirá obtener datos precisos y objetivos sobre lo estudiado. (42).

3.3. Tipo de investigación

“La aplicación no sistemática” se refiere a una forma menos rigurosa y directa de abordar la búsqueda de soluciones a problemas o situaciones específicas. Este tipo de problemas pueden estar relacionadas con uno solo, un grupo, o hasta a toda una sociedad. Al no ser “sistemático”, esta forma implica que se responde de manera menos metódica y siguiendo un plan ya creado, sino que se contesta de forma más espontánea y adaptable. En otras palabras, en vez de seguir un procedimiento bien definido, se opta por un intento más personal y creativo para solucionar estos problemas. (43).

3.4. Diseño de la investigación

Como se lleva a cabo sin manipular deliberadamente las variables será no experimental. Es fundamentalmente basado en observar fenómenos en su contexto natural y luego analizarlos (44).

El corte será transversal ya que es un estudio en el que observamos a un grupo de personas o recopilamos información en un momento específico o durante un corto periodo. Nos permite tener una visión momentánea de la situación, lo que es útil cuando queremos entender ciertos aspectos en ese preciso momento (45).

Será correlacional por que asocia dos variables. Nuestro objetivo principal es explorar cómo una variable puede influir en la otra. En este tipo de análisis, formulamos hipótesis que indican cómo están conectadas ambas variables, sin definir claramente cuál es independiente o dependiente. Esto implica que no hay un sentido de jerarquía entre ellas; es decir, no importa el orden en que las consideremos, ya que los resultados se mantendrán

consistentes. En resumen, cada variable se relaciona con la otra de manera equitativa, sin que una tenga más peso o relevancia que la otra (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

- **Población:**

La investigación se aplicará a los profesionales de enfermería de un Hospital Regional de Junín, que estuvo compuesto por 108 enfermeros, que forman parte de los siguientes servicios: Pediatría (8 enfermera), Neonatología (8 enfermeras), Alojamiento Conjunto (8 enfermeras), Atención Inmediata (8 enfermeras), Emergencia (12 enfermeras), Medicina General (12 enfermeras), Preventivo, Epidemiología (12 enfermeras), Cirugía (8 enfermeras), Medicina Especializada (8 enfermeras) y Nefrología (8 enfermeras).

- **Muestra:**

La muestra final fue con 84 enfermeros que cumplían el criterio de selección.

- **Muestreo:**

Se escogerán los participantes de manera no aleatoria, optando por aquellos que sean más fáciles de acceder. Esta técnica de muestreo por conveniencia nos permite formar grupos de personas disponibles y dispuestas a participar en el estudio dentro de un tiempo límite. En lugar de seleccionar aleatoriamente, nos basamos en las circunstancias prácticas que nos facilitan la recolección de la información que necesitamos.

- **Criterios de selección**

Criterios de inclusión:

- Enfermeras nombradas y/o contratadas que laboran en el hospital

regional de Junín.

- Enfermeras que aceptan el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- En vacaciones o licencia.
- Personal que no firma el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Salud mental positiva

Variable 2: Calidad de vida laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Salud Mental Positiva	Va más allá de simplemente no tener enfermedades; se trata de un enfoque que busca promover y fomentar el bienestar mental en las personas. Este concepto resalta la importancia de desarrollar habilidades y recursos que permitan a cada individuo alcanzar su máximo potencial y tener una vida satisfactoria y equilibrada.	Se refiere al bienestar emocional y psicológico que permite a las personas enfrentar los desafíos de la vida, mantener relaciones saludables y contribuir de manera efectiva a su comunidad.	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> • “Autopercepción” • “Estrés” • “Vida Monótona y aburrida” • “Futuro incierto” • “Percepción de uno en compras de obras” • “Mala percepción de capacidades” • “Insatisfacción personal” • “Insatisfacción física” 	Cualitativo Ordinal Siempre o casi siempre Con bastante frecuencia Algunas Veces Nunca o casi nunca	Deficiente 00-20% 0-4 Regular 21-40% 5-8 Buena 41-60% 9-12 Muy Buena 61-80% 13-16 Excelente 81-100% 17-20
			Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> • “Dificultad de aceptar a otros” • “Dificultad de escuchar a otros” • “Dar confianza de uno mismo a los demás” • “Pensar en las necesidades de los demás” • “Ayudar a los demás” 		
			Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> • “Quedar bloqueados por problemas” • “Capacidad del control frente emociones negativas” • “Capacidad de control ante pensamientos negativos” • “Autocontrol de situaciones conflictivas” • “Capacidad de mantener equilibrio personal frente a situaciones favorables” 		
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • “Preocupación por lo que piensan los demás” • “Influencia de los demás en las 		

			<p>Resolución de problemas y autoactualización</p> <p>Habilidades de relaciones interpersonales</p>	<p>situaciones”</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Preocupación por la crítica” • “Dificultad para tener opiniones personales” • “Dificultad para tomar decisiones importantes” • “Capacidad de tomar decisiones por sí mismo” • “Capacidad de sacar aspectos positivos de situaciones malas” • “Mejorar como personas” • “Capacidad de adaptarse a los cambios” • “Capacidad de solicitar información ante el problema” • “Estimulación por cambio de rutina” • “Desarrollo y potenciación de aptitudes” • “Capacidad de negarse” • “Capacidad de buscar soluciones a problemas” • “Dificultad para dar apoyo emocional” • “Dificultad para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias” • “Capacidad para ponerse en lugar de ellos demás” • “Capacidad de considerarse buen profesional” 	
--	--	--	---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> • “Ser persona sociable” • “Dificultad para entender sentimiento de los demás” • “Dificultad para relacionarse con los jefes” 		
Calidad de vida laboral	Refleja cómo se sienten las personas en su trabajo, abarcando su satisfacción, salud y bienestar. No solo se trata de las condiciones físicas del entorno laboral, sino también del clima emocional y social que las rodea.	Se refiere a las condiciones y el ambiente en los que las enfermeras realizan su trabajo, influyendo en su bienestar general y satisfacción.	<p>D1 Apoyo directivo</p> <p>13 preguntas “Satisfacción con el tipo de trabajo” “Satisfacción con el sueldo” “Posibilidad de promoción” “Reconocimiento de mi esfuerzo” “Apoyo de mis jefes” “Apoyo de mis compañeros” “Posibilidad de ser creativo” “Recibo información de los resultados de mi trabajo” “Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito” “Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” “Tengo autonomía o libertad de decisión” “Variedad en mi trabajo” “Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas”</p> <p>D2 Cargas de trabajo</p> <p>11 preguntas “Cantidad de trabajo que tengo” “Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo” “Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo” “Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo” “Conflictos con otras personas de mi trabajo” “Falta de tiempo para mi vida personal” “Incomodidad física en el trabajo” “Carga de responsabilidad” “Interrupciones molestas” “Estrés (esfuerzo emocional)” “Mi trabajo tiene consecuencias negativas”</p>	<p>Cualitativo Ordinal</p> <p>Nada</p> <p>Algo</p> <p>Bastante</p> <p>Mucho</p>	<p>35 – 70 = “Mala calidad de vida”</p> <p>71 – 175 = “Baja calidad de vida”</p> <p>176 – 280 = “Buena calidad de vida”</p> <p>281 – 350 = “Calidad de vida óptima”</p>	

			<p>para mi salud”</p> <p>10 preguntas</p> <p>“Motivación (ganas de esforzarme)”</p> <p>“Apoyo de mi familia”</p> <p>“Ganas de ser creativo”</p> <p>“Desconecto al acabar la jornada laboral”</p> <p>“Capacitación necesaria para hacer mi trabajo”</p> <p>“Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual”</p> <p>“Mi trabajo es importante para la vida de otras personas”</p> <p>“Lo que tengo que hacer queda claro”</p> <p>“Me siento orgulloso de mi trabajo”</p> <p>“Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)”</p> <p>Calidad de vida Percibida</p> <p>“Calidad de vida de mi trabajo”</p>		
--	--	--	---	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Como técnica se aplicará la encuesta, junto con una escala, para analizar ambas variables en cuestión. Notamos que no hay herramientas específicas dirigidas a la misma población que queremos investigar. Por eso, hemos optado por instrumentos que comparten características similares con nuestra población de estudio, especialmente porque son de ámbito nacional. La encuesta es una serie de preguntas diseñadas para recopilar datos que nos ayuden en nuestra investigación. Además, es una herramienta muy útil en la observación científica, ya que nos permite estandarizar el proceso de observación y enfocarnos en problemas específicos que son de nuestro interés. (47).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1. Salud Mental Positiva

Se llevará a cabo la aplicación de un instrumento denominado “Cuestionario para medir la salud mental positiva”, desarrollado en Perú por la investigadora Gina Lizet Navarro Baena en el año 2020. Este cuestionario está diseñado para adultos mayores de 18 años y su principal objetivo es evaluar la salud mental positiva de los individuos. El cuestionario consiste en 39 preguntas distribuidas en sus dimensiones ya establecidas. Cada una de estas dimensiones se explora a través de un conjunto específico de preguntas. Las preguntas del cuestionario están formuladas de manera positiva o negativa y se puntúan según la respuesta del encuestado. Para las preguntas con enfoque positivo, las opciones de respuesta se codifican de la siguiente manera: “1” para Siempre o casi siempre, “2” para Frecuentemente, “3” para Ocasionalmente y “4” para Casi nunca. En el caso de las preguntas formuladas negativamente, la codificación se invierte: “4” para Siempre o casi siempre, “3” para Frecuentemente, “2” para Ocasionalmente y “1” para Nunca o casi nunca. Es

importante mencionar que, en esta versión del instrumento, se realizaron algunos ajustes en el contenido. En la pregunta 36 se cambió “padres” por “profesional” y en la pregunta 39 se sustituyó “profesores” por “jefes”. El cuestionario puede aplicarse de forma individual o grupal, y se estima que cada persona tardará entre 10 y 20 minutos en completarlo. (48).

Instrumento de la variable 2. Calidad de vida laboral

Se aplicará el “Cuestionario para medir la calidad de vida laboral”, el cual fue presentado en Perú por la investigadora Zoraida del Pilar Alegre Haro en 2023. Este cuestionario está diseñado para profesionales y busca evaluar cómo se sienten las personas en su entorno laboral. Consta de 35 preguntas que abordan las tres áreas claves. Cada una de estas dimensiones incluye preguntas específicas que ayudan a entender mejor a esta variable. Las respuestas se codifican de la siguiente manera: "Nada" (1 y 2), "Algo" (3, 4 y 5), "Bastante" (6, 7 y 8) y "Mucho" (9 y 10). El cuestionario se puede completar en aproximadamente 15 minutos, lo que facilita su aplicación en diferentes contextos laborales. (49).

3.7.3. Validación

Instrumento de la variable 1

Para el cuestionario sobre salud mental positiva, se realizó la aplicación del test a estudiantes de Huancayo. Con el fin de asegurar su pertinencia y efectividad, adaptamos el cuestionario y contamos con la validación de cinco expertos en el campo. Estos especialistas son Coz Apumayta Rocío Milagros, Rodríguez Isidro Félix, Toledo Choquehuanca Nadia, Os canoa Estrella Beck y Salcedo Chuquimantari Jorge, quienes son profesores en la Universidad Continental de Huancayo. Este proceso se llevó a cabo en el año 2020. (50).

Instrumento de la variable 2

El cuestionario que mide “Calidad de vida profesional–35 y QHG-12, Grimaldo (2015)

validó el instrumento CVL-35 utilizando el Criterio de Jueces (Coeficiente de V. de Aiken), lo que resultó en una validez significativa de $p < 0,05$ en todos los ítems”. Becerra, Hernández y Ybazeta (2020) validó el instrumento GHQ-12 utilizando la medida de adecuación muestra de 0,905 y el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y el test de esfericidad de Bartlett, lo que resultó en un resultado de 1425,1; con un $p=0,000$ (51).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

Se llevó a cabo la prueba piloto en alumnos del tercer semestre de la facultad de psicología en la Universidad Continental. Este grupo estaba compuesto por 39 estudiantes, dando como resultado a través del Alfa de Cronbach de 0.787. Este dato indica que el instrumento utilizado tiene una consistencia interna aceptable, lo que sugiere que es confiable para su uso en futuros estudios. (52).

Instrumento de la variable 2

Para representar el instrumento GHQ-12, se utilizó Cronbach Alpha, con un resultado global de consistencia interna alta de $=0,88$, mientras que la disforia general fue de 0,85 y la disfunción social fue de 0,77 (53).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El software Microsoft Excel será utilizado para organizar toda la información que hemos reunido en una base de datos. A partir de ahí, utilizaremos el paquete estadístico SPSS en su versión 26, para generar tablas, gráficos. Esto nos permitirá analizar e interpretar las variables en estudio de una forma más clara y comprensible. Para poner a prueba nuestras hipótesis, se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson, que es ideal para relacionar dos variables cuantitativas y trabajar con escalas ordinales.

3.9. Aspectos éticos

Los siguientes principios bioéticos se encuentran entre los aspectos éticos y bioéticos que se examinarán en esta investigación:

Beneficencia. Es para beneficio del profesional de enfermería, ya que les ayuda a hacer lo correcto y no dañar al paciente.

Autonomía. La voluntad del personal fue protegida a través del consentimiento informado, que les permite aceptar o rechazar participar en el estudio.

Justicia. El profesional de enfermería, sin importar en qué área esté trabajando.

No maleficencia. La información necesaria se maneja de manera confidencial, protegiendo la identidad del personal entrevistado.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					
	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Dic.
Búsqueda de la realidad problemática	X					
Identificación de las fuentes bibliográficas	X					
Situación problemática y marco teórico	X	X				
Importancia y justificación de la investigación	X	X				
Planteamiento de problemas y objetivos		X				
Enfoque y diseño de investigación		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X			
Aspectos bioéticos			X			
Métodos de análisis de información			X	X		
Aspectos administrativos del estudio				X		
Elaboración de los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						x

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Internet	Horas	200	2.00	400.00
	Tiños	Hojas	150	2.00	300.00
	Encuadernación	Unidad	06	40.00	240.00
	Viático	Unidad	100	15.00	1,500.00
	Movilidad	Unidad	100	3.00	300.00
	Subtotal				2,740.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	01	150.00	150.00
	Lapiceros	Unidad	10	3.00	30.00
	Archivadores	Docena	05	25.00	125.00
	Memoria USB	Unidad	01	150.00	150.00
	Subtotal				455.00
N.º	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				2,740.00
2	Recursos materiales				455.00
TOTAL					3,195.00

5. REFERENCIAS

1. La Nueva Serenidad .El personal de enfermería es testigo directo del sufrimiento humano y, en consecuencia, se enfrenta a un entorno laboral adverso, estresante y a menudo poco gratificante.[Internet].Ontex;2022.[Consultado el 4 marzo de 2024].Disponible en : <https://lanuevaserenidad.com/blog/noticias-ontex/salud-mental-y-bienestar-del-personal-de-enfermeria-consejos-para-la-gestion-del-estres-y-el-agotamiento/>

2.Consejo de Enfermería C y L. La Importancia de la Salud Mental en los Profesionales de la Enfermería: Un Grito Silencioso. [Internet]. Consejo de Colegios Profesionales en Enfermería de Castilla y León;31 de octubre del 2023. [Consultado el 4 marzo de 2024]. Disponible en: <https://enfermeriacyl.com/blog/2023/10/31/la-importancia-de-la-salud-mental-en-los-profesionales-de-la-enfermeria-un-grito-silencioso/>

3.Quintana M, Parvic T, Sáenz K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Revista Latino-Americana de Enfermagem.Rev. Latino-Am. Enferma gem.2016;24(e2713),1-8.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>

4.Hepelguide.Org. Salud mental en el lugar de trabajo. [Internet]. Lawrence Robinson y Melinda Smith, M.A.2024. [Consultado el 4 marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.helpguide.org/es/ansiedad/salud-mental-en-el-lugar-de-trabajo>

5. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión.2019;11(2),41-62.

<https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>

6. Muñoz C, Diaz H, Torres G, Villarroel K. Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes. Cienc.Enferm.2015;21(1)0717-9553.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005

7. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador.Rev. San Gregorio.2023;1(55)1390-7247.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046

8. Aviles L. Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del hospital nacional Dos de Mayo-lima ,2018. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%
c3%a9s_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%c3%a9s_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

9. Instituto Nacional de salud mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi. Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental. [Internet].2022. [Consultado el 4 julio de 2024]. Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambiente-laboral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-salud-fisica-y-mental>

10. Sanchez C, Meneses P. Salud mental y calidad de vida en enfermeros, Lima – 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1061/1/Cecilia%20Del%20Pilar%20S%20c3%a1nchez%20Espejo.pdf>

11. Armas L. Salud mental positiva y calidad de vida profesional del personal de la unidad de cuidados intensivos-COVID en un hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima; Universidad Norbert Winner; 2022. Disponible en: [file:///C:/Users/Jimch/Downloads/T061_04083173_M%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Jimch/Downloads/T061_04083173_M%20(3).pdf)

12. Cerda M, Fernández A, Barja J, Silva J, Gonzales M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev. cuban. med. mil.. [Internet]. 2023; **52(1)**, 1461-3046 [Consultado el 4 julio de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S013865572023000100024&lng=en&nrm=iso&tlng=en

13. Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en servicios de Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago De Guayaquil, 2019. Disponible en:

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_13bfc2dee2050296d6f250cbee0e65ed

14. Rivera F, Ceballos P, Vílchez V. Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. [ASRS-6]. 2021; 36(3) [Consultado el 15 de julio de 2024]. Disponible

en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522020000300545&script=sci_arttext

15. Armas L. Salud mental positiva y calidad de vida profesional del personal de la unidad de cuidados intensivos - Covid en un hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Winner; 2023. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9932/T061_04083173_M.pdf?sequence=5&isAllowed=y

16. Muñoa M, Salud mental positiva y desempeño laboral en el centro de salud de Marcona, Ica 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96651>

17. Alegre Z, Calidad de vida laboral y salud mental del personal de enfermería del hospital Hermilio Valdizan de Lima 2022. [Tesis para optar el grado academico de Maestro de Gestion en Salud]. Lima; Universidad Norbert Winner; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa82bced-fadf-4373-b55b-829dc9f9f77f/content>.

18. Acevedo Z. Palomino G. Satisfacción laboral en relación con la salud mental positiva post pandemia en enfermeras del departamento de Neonatología del hospital Belén de Trujillo 2022. [Tesis para optar el titulo profesional de Licenciada en Enfermeria]. Trujillo; Universidad privada

Antenor Orrego ;2023. Disponible en

[:https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10272/REP_SHEYLA.ACEVEDO_GRACIELA.PALOMINO_SATISFACCION.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10272/REP_SHEYLA.ACEVEDO_GRACIELA.PALOMINO_SATISFACCION.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Victoria J, Chávez A. Salud mental positiva y Calidad de vida laboral en profesionales de la salud de la red de salud Angaraes Huancavelica 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería].Huancavelica;Universidad Nacional de Huancavelica;2022.Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/bfd6ad47-684b-4edb-ab97-290ae1aafe36>
20. Sánchez C, Meneses P. Salud mental y Calidad de vida en enfermeros, Lima – 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería].Ica:Universidad Autonoma de Ica;2020.Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1061>
21. Armas L. Salud mental positiva y calidad de vida profesional del personal de la unidad de cuidados intensivos-COVID en un hospital de Lima,2022. [Tesis para optar el grado academico de Maestro de Gestion en Salud]. Lima; Universidad Norbert Winner; 2022.Disponible en: [file:///C:/Users/Jimch/Downloads/T061_04083173_M%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Jimch/Downloads/T061_04083173_M%20(3).pdf)
22. Rondon M. Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. Rev. Perú. med. exp. salud pública.2006;23(4)1726-4634. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172646342006000400001&script=sci_arttext&tlng=pt
23. Barradas M, Sánchez J, Guzmán M, Valderrama J. Factores de salud mental positiva en estudiantes de psicología universidad veracruzana. Rev. Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.2010;1(1)2007-7467. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150278009.pdf>

24. Organización Mundial de la Salud. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. [Internet].2022. [Consultado el 4 agosto de 2024]. Disponible en:

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

25. Interstaff. La importancia de la salud mental en enfermería. 2022.[Consultado el 4 Julio 2024].

Disponible en: <https://www.interstaffinc.com/es/la-importancia-de-la-salud-mental-en-enfermeria/#:~:text=Mantener%20una%20buena%20salud%20mental,su%20rendimiento%20la%20en%20general.>

26. Victoria J, Chávez A. Salud Mental Positiva y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de la Salud de la Red de Salud Angaraes Huancavelica 2021. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería] Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica;2022
Disponible en: [TESIS-VICTORIA CONDOR Y CHAVESZ SOLANO \(1\).PDF](#)

27. Interstaff. La importancia de la salud mental en enfermería. [Internet]. 2022. [Consultado el 4 julio de 2024]. Disponible en: <https://www.interstaffinc.com/es/la-importancia-de-la-salud-mental-en-enfermeria/#:~:text=Mantener%20una%20buena%20salud%20mental,su%20rendimiento%20la%20en%20general.>

28. Victoria J, Chávez A. Salud Mental Positiva y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de la Salud de la Red de Salud Angaraes Huancavelica 2021. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022.

Disponible en: TESIS-VICTORIA CONDOR Y CHAVESZ SOLANO (1).PDF

29. Llunch M. Consejos para cuidar más nuestra salud mental positiva. [Internet]. [Consultado 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.som360.org/es/blog/consejos-cuidar-mas-nuestra-salud-mental-positiva>

30. Larios B, Quispe M. Relación interpersonal enfermera - paciente en centro quirúrgico según la teoría de Hildegart Peplau en un hospital nacional abril 2016 - abril 2017 [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/817/Relacion_LariosHerrera_Betzabeth.pdf?sequence=3&isAllowed=y

31. Mastrapa Y, Gilbert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev. Cubana. Enfermería. 2016;34(4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>

32. Teorías y Modelos de enfermería. Teoría de las relaciones interpersonales Hildegart Peplau. [Internet]. [Consultado 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://teomodelnursing.webnode.ec/teoria-6/>

33. Cruz Y. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam. gest. 2018;45. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#:~:text=El%20concepto%20de%20calidad%20de%20vida%20laboral%2

Otiene%20que%20ver,relacionado%20con%20su%20entorno%20laboral.

34. Quispe A, Rojas A, Vivas W. Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones. [Tesis para optar el título profesional de Bachiller Administración y Negocios Internacionales]. Lima: Universidad Peruana Unión ;2021. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66d04a80-23b0-4ea9-9619-d6d2078c85fb/content>

35. Victoria J, Chávez A. Salud Mental Positiva y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de la Salud de la Red de Salud Angaraes Huancavelica 2021. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica;2022 Disponible en: [TESIS-VICTORIA CONDOR Y CHAVESZ SOLANO \(1\).PDF](#)

36. Felicity 360. ¿Qué es la calidad de vida en las empresas y como mejorarla? [Internet]. [Consultado 20 de julio 2024]. Disponible en: <https://www.felicity360.com/que-es-la-calidad-de-vida-en-las-empresas-y-como-mejorarla/>

37. Sanchez M, Fernandez_A, Ore J, Ramos J, Gonzales M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. Rev. Med. militar.2023;52(1).

<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590#:~:text=garantizar%C3%ADa%20su%20uso.,La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%C3%ADa.compromiso%20y%20sus%20dimensiones%2C%20respectivamente.>

38. Alegre, Z. Calidad de vida Laboral y la Salud Mental del personal de enfermería del Hospital Herminio Valdizan de Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8243/T061_10576967_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

39. Enfermería Virtual. Betty Neuman: Modelos de sistema de Neuman. [Internet]. [Consultado 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/betty-neuman-modelo-de-sistemas-de-neuman/>

40. Psicología y mente. El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes. [Internet]. [Consultado 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman.>

41. Alicia E. Introducción a la epistemología y a la metodología de la ciencia. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata. 1995;17(1)39-128. Disponible en: <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>

42. Gestión de la experiencia. Investigación Cuantitativa. [Internet]. [Consultado el 8 de Julio 2024] Disponible en: <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/>

43. QuestionPro. Investigación aplicada: Definición, tipos y ejemplos. [Internet]. [Consultado el 14 de julio de 2024] Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/>

44. Escamilla M. [Presentación en PowerPoint]; [Consultado el 15 de julio de 2024]. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

45. Instituto Nacional del Cancer. Estudio Transversal. [Internet]. [Consultado el 15 de julio de

2024] Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estudio-transversal>

46. Arias J. Tipos, alcances y diseños de investigación. [Internet]. [Consultado el 15 de julio de 2024]. Disponible en: <https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>

47. QuestionPro. ¿Qué es la Encuesta? [Internet]. [Consultado el 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

48. Victoria J, Chávez A. Salud Mental Positiva y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de la Salud de la Red de Salud Angaraes Huancavelica 2021. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica;2022 Disponible en: [TESIS-VICTORIA CONDOR Y CHAVESZ SOLANO \(1\).PDF](#)

49. Alegre, Z. Calidad de vida Laboral y la Salud Mental del personal de enfermería del Hospital Herminio Valdizan de Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2023 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8243/T061_10576967_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

50. Valdivia L, Salud Mental Positiva en estudiantes de la escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Continental 2020. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada a Psicología]. Huancayo: Universidad Continental ;2020 Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9404/4/IV_FHU_501_TE_Valdivia_Tinoco_2020.pdf

51. Alegre Z. Calidad de vida Laboral y la Salud Mental del personal de enfermería del Hospital Herminio Valdizan de Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2023 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8243/T061_10576967_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

52. Valdivia L. Salud Mental Positiva en estudiantes de la escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Continental 2020. [Tesis para optar el Título profesional de Licenciada a Psicología]. Huancayo: Universidad Continental ;2020 Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9404/4/IV_FHU_501_TE_Valdivia_Tinoco_2020.pdf

53. Alegre Z. Calidad de vida Laboral y la Salud Mental del personal de enfermería del Hospital Herminio Valdizan de Lima 2022. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2023 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8243/T061_10576967_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Salud mental Positiva y Calidad de vida Laboral en enfermeros de un hospital de la región Junín, 2024

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METEDOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida se relaciona la salud mental positiva y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Junín, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>1. ¿En qué medida se relaciona la dimensión satisfacción personal con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?</p> <p>2. ¿En qué medida se relaciona la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?</p> <p>3. ¿En qué medida se relaciona la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1. Identificar cuál es la relación entre la dimensión satisfacción personal con calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>2. Identificar la relación entre la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>3. Identificar la relación entre la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>4. Identificar la relación entre la dimensión</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en el hospital de la región Junín, 2024.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión satisfacción personal con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión actitud prosocial con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>SALUD MENTAL POSITIVA</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1. Satisfacción personal 2. Actitud prosocial 3. Autocontrol 4. Autonomía 5. Resolución de problemas y autoactualización 6. Habilidades de relaciones interpersonales</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>CALIDAD DE VIDA LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1. Apoyo Directivo 2. Cargas de trabajo 3. Motivación intrínseca 4. Calidad de vida percibida</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Aplicada</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>Método hipotético deductivo. Diseño no experimental.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA</p> <p>La población y muestra está conformada por 84 profesionales de enfermería que laboran en un hospital de la región Junín.</p>

<p>de enfermería de un hospital?</p> <p>4. ¿En qué medida se relaciona la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral de personal de enfermería de un hospital?</p> <p>5. ¿En qué medida se relaciona la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?</p> <p>6. ¿En qué medida se relaciona la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital?</p>	<p>autonomía con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>5. Identificar la relación entre la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p> <p>6. Identificar la relación la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital.</p>	<p>significativa entre la dimensión autocontrol con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre calidad la dimensión autonomía con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p> <p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión resolución de problemas y auto actualización con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p> <p>6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en un hospital de la región Junín.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumento

ESCALA DE SALUD MENTAL POSTIVA

Datos sociodemográficos del trabajador:

Edad:

Sexo:

Condición laboral:

Profesión:

Estado civil:

Instrucciones: El siguiente cuestionario contiene una serie de afirmaciones sobre las formas de pensar, sentir y actuar que son más o menos comunes en todos nosotros. Marcar con un x en la caja de respuesta a su derecha.

Las posibles respuestas son: a) siempre o casi siempre b) con bastante frecuencia c) algunas veces d) nunca o casi nunca

No hay respuestas correctas o incorrectas, por lo que no es necesario pensar largo y difícil para responder. Me interesa tu opinión. No intente encontrar las respuestas también, lo que podría mejorar la impresión, ya que puede estar seguro de que las informaciones se tratarán con total discreción y anonimato.

DIMENSIONES	ITEMS	ALTERNATIVA DE RESPUESTA			
		SIEMPRE O CASI SIEMPRE	CON BASTANTE FRECUENCIA	ALGUNAS VECES	NUNCA O CASI NUNCA
SATISFACCION PERSONAL	1.Me gusta como soy				
	2.Me siento a punto de explotar				
	3.Para mí la vida es aburrida y monótona				
	4.Veo mi futuro con pesimismo				
	5.Me considero una persona menos importante del resto de personas que me rodean				
	6.Creo que soy inútil y no sirvo para nada				
	7.Me siento insatisfecha conmigo misma				
	8.Me siento insatisfecha de mi aspecto físico				

ACTTUD PROSOCIAL	9.Ami me resulta especialmente difícil aceptar a los otros, cuando tienen actitudes distintas a las mías				
	10.A mí me resulta especialmente difícil de escuchar a las personas que me cuentan de sus problemas				
	11.Pienso que soy una persona digna de confianza				
	12.Pienso en las necesidades de los demás				
	13.Me gusta ayudar a los demás.				

AUTOCONTROL	14.Los problemas me bloquean fácilmente				
	15.Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
	16.Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
	17.Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las 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 piensan de mí				
	20.Las opiniones de los demás me influyen mucha a la hora de tomar decisiones.				
	21.Me preocupa que la gente me critique				
	22.Me resulta difícil tener opiniones personales				
	23.Cuando tengo que tomar decisiones importantes				
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y ACTUALIZACIÓN	24.Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo				
	25.Intentar sacar los aspectos positivos de las cosas malas que suceden				
	26.Intentó mejorar como persona.				
	27.Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme				
	28.Delante de un problema soy capaz de solicitar la información				
	29.Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
	30.Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
	31.Soy capaz de decir cuando no quiero decir no.				
32.Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones					

HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES	33.A mí me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				
	34.Tengo dificultades para restablecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
	35.Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en lugar de los demás y comprender problemas				
	36.Me considero un buen profesional				
	37.Creo que soy una persona sociable				
	38.A mí me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás				

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Geraldine Mishel Meza Anglas

Título: Salud mental positiva y Calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital de la región Junín, 2024

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Salud mental positiva y calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital de la región Junín ,2024”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Geraldine Mishel Meza Anglas. El propósito de este estudio es Determinar cuál es la relación entre salud mental positiva con la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un 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 o

con la Lic. Geraldine Mishel Meza Anglas (número de teléfono: 938474535) 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: comité.ética@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:

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-02-09 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-03-09 Submitted works	<1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-08-15 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-10-09 Submitted works	<1%