



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Salud mental positiva y aprendizaje organizacional
en colaboradores administrativos de un Instituto
Privado, Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTOR:

Huaman Chavez, Daniel Alexander (orcid.org/ 0000-0002-6176-7366)

ASESORA:

Mg. Saavedra Ponce, Julia Elizabeth (orcid.org/ 0000-0002-6339-5252)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Primero que nada, a mi señor Dios, ya que nunca me desamparó y es quien me ha dado las fuerzas y el valor de poder estudiar esta linda carrera que es Psicología

A mi familia por haberme educado con buenos valores, por mostrarme su amor, por darme la posibilidad de poder concluir con mi carrera, por levantarme para seguir adelante y sobre todo el apoyo incondicional que me muestran en cada momento, estaré eternamente agradecido con ellos.

Agradecimiento

Con mucho cariño, a mis padres, hermana, familiares y amigos, que me acompañaron, enseñaron lo mejor de ellos e hicieron posible llegar a la meta tan anhelada.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	18
Tabla 2. <i>Nivel de salud mental positiva en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	19
Tabla 3. <i>Niveles de aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	20
Tabla 4. <i>Relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	21
Tabla 5. <i>Relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	22
Tabla 6. <i>Relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</i>	23
Tabla 7. <i>Matríz de consistencia</i>	39
Tabla 8. <i>Operacionalización de la variable salud mental positiva</i>	41
Tabla 9. <i>Operacionalización de la variable Aprendizaje organizacional</i>	42
Tabla 10. <i>Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)</i>	50
Tabla 11. <i>Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Salud Mental Positiva</i>	51
Tabla 12. <i>Validez de contenido – V Aiken de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)</i>	52
Tabla 13. <i>Validez de contenido – V Aiken de la Escala de Salud Mental Positiva</i> .	53
Tabla 14. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	54
Tabla 15. <i>Baremos de la Escala de Salud Mental Positiva</i>	55
Tabla 16. <i>Categorías</i>	56

Tabla 17. <i>Baremos de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional</i>	56
Tabla 18. <i>Categorías</i>	57
Tabla 19. <i>Estimación evaluativa por lingüista</i>	57

Resumen

La salud mental positiva y su relación con el aprendizaje organizacional, se considera relevante para el desarrollo del colaborador y la empresa, sin embargo, la problemática recae en la presencia afectada de dichas variables; en la presente investigación, se tuvo como objetivo determinar la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores de un instituto. Para ello, se trabajó con un diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 31 colaboradores de un instituto de Chiclayo, trabajándose con el total del personal y teniendo como principal criterio de inclusión el hecho que lleven más de dos meses trabajando en la institución y cumplan 6 horas semanales. Se aplicaron los cuestionarios salud mental positiva y niveles y condiciones de aprendizaje, de los cuales se reafirmaron las propiedades psicométricas; después de la recolección de datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman y se aprobó la hipótesis general, existe una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional de los colaboradores administrativos de un instituto ($p < 0.01$; $\rho: .518^{**}$). Asimismo, se demostró que existe relación entre sus dimensiones ($p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$). Se concluyó que, los colaboradores perciben un mejor nivel de bienestar y salud mental, siempre y cuando en el instituto se promuevan mejores condiciones de aprendizaje, se cuente con las herramientas y recursos necesarios.

Palabras clave: Salud mental, aprendizaje organizacional, colaboradores.

Abstract

Positive mental health and its relationship with organizational learning is considered relevant for the development of the collaborator and the company, however, the problem lies in the affected presence of said variables; In the present investigation, the objective was to determine the relationship between positive mental health and organizational learning in collaborators of an institute. For this, we worked with a correlational, non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of 31 collaborators from an institute in Chiclayo, working with the entire staff and having as the main inclusion criterion the fact that they have been working in the institution for more than two months and complete 6 hours a week. The positive mental health and learning levels and conditions questionnaires were applied, of which the psychometric properties were reaffirmed; After data collection, Spearman's correlation coefficient was used and the general hypothesis was approved, there is a statistically significant, direct relationship with a moderate effect size between positive mental health and organizational learning of the administrative collaborators of a institute ($p < 0.01$; $\rho: .518^{**}$). Likewise, it was demonstrated that there is a relationship between its dimensions ($p < 0.05^*$; $p < 0.01^{**}$). It was concluded that the collaborators perceive a better level of well-being and mental health, as long as the institute promotes better learning conditions, has the necessary tools and resources.

Keywords: Mental health, organizational learning, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Los colaboradores de una empresa desarrollan diversas funciones y se desempeñan de acuerdo al nivel de salud mental que sostengan, lo cual será consecuente a las condiciones en las que la misma empresa permita desarrollar el aprendizaje del colaborador, es decir, mientras que una organización fomente recursos, espacios o maneras de posibilitar el aprendizaje, permitirá un mejor nivel de salud mental (Izquierdo et al., 2022).

Tanto la salud mental como el aprendizaje organizacional son variables que forman parte de diversas organizaciones, uno de ellos es el sector educativo y todos los colaboradores que la conforman; sin embargo, cuando se describen investigaciones en este ámbito, solo se estudia a los docente o estudiantes, existiendo poca evidencia investigativa sobre el personal administrativo, a pesar que son precisamente el eje fundamental en la gestión interna de la institución (Becerra, 2020).

Se conoce que, los colaboradores encargados de la administración en el sector educativo, tienen gran carga laboral cuando se trata de atender estudiantes, gestionar proyectos, realizar marketing, velar por el bienestar de la institución, trabajar en el clima laboral y relaciones de la empresa, lo que puede generar afecciones en su salud mental y más aún si la institución no contiene recursos para posibilitar la flexibilidad y aprendizaje del colaborador (Padilla et al., 2018),

Pertuz y Pérez (2020) señalan que los colaboradores presentan afecciones en su salud mental cuando el clima es conflictivo, no existen objetivos claros, las relaciones laborales se basan en la crítica, engaño, agresividad y pasividad y no permiten generar condiciones de aprendizaje; asimismo, Becerra (2020), señala que dicha afectación se asocia también a que en la empresa se educa poco sobre contenidos relacionados a la salud mental y a la no existencia de oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

Para caracterizar a la variable, en Venezuela, Ramos et al. (2020) hallaron que, el trabajo que desarrollan los colaboradores se ve afectado por la salud mental o grado de bienestar psicológico que tienen, pues existe menor producción e interés por aprender cuando hay afecciones de salud mental en el personal. A este estudio

se le suma la investigación realizada en México, dónde se reportó que los colaboradores del sector educativo presentan afecciones en la dimensión socioafectiva de la salud mental y ello se asocia a factores como la visión de poco crecimiento organizacional (9.2%) y leve vinculación organizativa asociada al crecimiento en el aprendizaje sobre la empresa (5.2%) (Orozco et al., 2022).

Así pues, la salud mental es importante en el desarrollo de competencias organizacionales, las personas positivas y con mayor capacidad para hacer frente a las diversas problemáticas de una empresa, llevan a bien la continuidad de la entidad, sobre todo cuando condiciones de trabajo, es decir, hay una adecuada estructura y se cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo de actividades (Pertuz & Pérez, 2020), lo cual promueve un mejor trabajo, procurando que este sea saludable y basado en la búsqueda del bienestar y aprendizaje del colaborador y la empresa (Chiang et al., 2022).

De acuerdo con Bermúdez et al. (2020) asociado al bienestar del colaborador se encuentran las condiciones y niveles de aprendizaje organizacional, pues una persona tendrá un nivel positivo de salud mental cuando las condiciones empresariales generan salud y bienestar. El adaptarse en la cultura de una entidad, el ser estratégico y aprender a trabajar en equipo son variables que se intensifican ante la presencia de bienestar total en el colaborador (Orozco et al., 2022).

En el Perú, también se han reportado estudios indirectos sobre el aprendizaje organizacional y la importancia de la salud mental como influencia, los colaboradores de institutos formativos tampoco son ajenos a la debilidad de salud mental, Muñoz y Sánchez (2020) reportaron que, el personal de un instituto necesita de adecuados patrones de cultura, clima y salud mental dentro de la empresa para que de esta forma puedan abrirse a un aprendizaje en equipo, colectivo, compartan metas organizacionales, busquen sostener a la empresa y además, de acuerdo con Becerra (2020) miren a esta como una opción de crecimiento en relación a su aprendizaje organizacional y profesional basado en las condiciones de la empresa.

Adjunto a ello, Aguirre (2022) publicó para el diario Andina que, el 66% de las organizaciones en el Perú no ejercen acciones para mejorar la salud mental de los

colaboradores, promoviendo con ello, mayores niveles de estrés, escasa adaptación a la empresa, rechazo de las funciones y escaso aprendizaje de funciones e individualidades que debe realizar cada colaborador.

La salud mental es necesaria en las personas para el funcionamiento de las empresas, cada colaborador que presencia bienestar tendrá mayor facilidad para adquirir conocimientos acerca de su puesto o cargo que tenga a bien realizar (Burneo y Campos, 2021).

Los institutos que brindan programas educativos realizan un trabajo sistemático, basado en las áreas que forman los programas que ofrecen, entre estos el cuerpo docente, el área administrativa, tesorería, marketing, etc. (Ramos et al., 2020). A nivel internacional se han realizado muchos estudios dirigidos hacia los docentes, acerca de su bienestar y/o condiciones en las que imparten o adquieren conocimientos, sin embargo, son pocas las investigaciones puestas en marcha sobre el sector administrativo de un instituto (Rodríguez & Herrera, 2021). Con base en ello, la población de estudio no es ajena a la problemática, pues se ha observado falta de voluntad para cumplir con las funciones, cansancio, desmotivación; el personal administrativo no recibe capacitaciones para lidiar con el estrés y/o generar salud mental, también se evidencia demoras en la entrega de informes mensuales y en algunos casos, tardanzas en el horario de ingreso.

Con toda esta problemática, se propuso la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?

Este estudio fue justificable a nivel teórico debido a que no se han encontrado investigaciones donde se evidencie la relación estadística entre los constructos estudiados, siendo importante representar nuevas hipótesis y aportes al conocimiento científico a través de análisis estadísticos que permitan la comprobación. A nivel social fue importante, porque permite explicar el comportamiento en las organizaciones, dado a la relevancia que tiene la salud mental positiva como el aprendizaje en las empresas.

Por otro lado, la investigación fue relevante a nivel práctico, pues los resultados llevados al instituto, permite que esta promueva programas para fortalecer la salud

mental positiva y las condiciones de aprendizaje organizacional a fin de reducir factores de riesgo que puedan alterar las variables mencionadas. Finalmente, a nivel metodológico, su importancia radicó en la rigurosidad y ética del procedimiento que se siguió, como la presentación de validez y confiabilidad de los instrumentos.

Asimismo, es fundamental resaltar que poco se hacen estudios sobre el personal administrativo de un instituto y por más que la muestra correspondiente a dicho personal sea menor a 30 en casi la mayoría de instituciones de educación superior técnica es relevante realizar investigaciones en estos colaboradores puesto que son el eje del funcionamiento de la empresa.

Respecto a los objetivos, como objetivo general se buscó determinar la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022; y como objetivos específicos, identificar el nivel de salud mental positiva, identificar el nivel de aprendizaje organizacional, identificar la relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura, identificar la relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal e identificar la relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional.

Finalmente, como Hipótesis general se planteó, existe relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022, como Hipótesis alterna se propuso que, existe relación directa entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022 y, como Hipótesis nula, no existe relación directa entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente acápite se describen los estudios previos referentes a las variables, así como sus teorías relacionadas.

Orozco et al. (2022) realizaron un estudio en Colombia sobre la organización, aprendizaje y socialización con la salud mental positiva en colaboradores de un instituto a fin de conocer la relación entre los constructos. Esta investigación fue cuantitativo, aplicado, correlacional, de diseño no experimental y trabajaron con 279 colaboradores de un instituto, de ambos sexos, de 44.05 años como edad promedio que vivían en Colombia, seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia, a ellos les aplicaron dos cuestionarios, el cuestionario de variables organizacionales y el cuestionario de salud mental positiva y después del análisis de datos, conocieron que, existe relación moderada y significativa entre las variables organizacionales y la salud mental positiva ($p < 0.05$; $r: .402$); asimismo, halló relación entre sus dimensiones, socioafectiva y perspectiva de futuro; concluyeron entonces que, las variables son interdependientes y las acciones, condiciones y estructuras de la organización influyen en el aumento del nivel de la salud mental de los colaboradores y esta en la empresa.

Soto y Deroncele (2021) ejecutaron un estudio sobre la salud mental positiva en colaboradores de un instituto de Ecuador, con el objetivo de conocer la presencia de dicha variable, su estudio fue cuantitativo, aplicado, descriptivo y mixto, para ello, contó con la asistencia de 19 colaboradores de educación superior, quienes fueron seleccionado por muestreo no probabilístico intencional, de ambos sexos con edades mayores a 25 años, quienes resolvieron al cuestionario de salud mental positiva y, además, fueron entrevistados; el análisis de datos realizados en la población, les permitió detectar que, un 89.5% de la población presentaba predominio en el nivel bajo de salud mental positiva, mostrando menor actitud prosocial, satisfacción personal y menor logro de autonomía. Concluyendo que, la salud mental positiva puede verse afectada por diversas variables, las cuales pueden ser personales, de procesos o de la institución donde radica su trabajo.

También en Colombia, Muñoz et al. (2020) desarrollaron un estudio sobre la salud mental positiva, el bienestar, desarrollo de capacidades ajustado, uno de ellos, al

ámbito organizacional. El objetivo que tuvieron fue conocer la influencia de estas variables, para ello, trabajo un estudio de análisis y reflexivo de orden cualitativo, su muestra fueron fuentes bibliográficas, donde buscó la asociación de las variables a modo teórico, de tal modo analizó la información recolectada mediante fichas de datos y dio a conocer que, la salud mental positiva permite al colaborador desarrollar capacidades en todo ámbito de su vida; específicamente; en el área organizacional, el bienestar mental es posible cuando existen mejores condiciones dentro de una empresa, condiciones como flexibilidad, clima y cultura organizacional.

Muñoz y Sánchez (2020) desarrollaron un estudio sobre los niveles de aprendizaje organizacional en colaboradores de un instituto superior del Callao, a fin de determinar la presencia de dicha variable, su tipo de estudio fue cuantitativo, básico, descriptiva no experimental y su muestra constó de cuatro directores de diversos centros de estudio, quienes fueron seleccionados de forma aleatoria y respondieron de acuerdo a lo que percibían de su personal, les aplicó el cuestionario AOP de aprendizaje organizacional para recoger datos referentes a la variable y determinó que, cada director, percibía a los colaboradores con un nivel regular de aprendizaje organizacional, ello se identificaba en su moderada necesidad de crecimiento profesional, menos de 3 diplomas anuales, asimismo, en dos de las instituciones se evidenciaron tardanzas en la asistencia y entrega de informes finales con tardanza. Concluyeron los investigadores que, es necesario ejecutar estudios sobre esta variable, pues es poco tocada en las exploraciones organizacionales.

Becerra (2020) desarrolló un estudio sobre el aprendizaje organizacional de personal que labora en una universidad de Lima, uno de sus objetivos fue determinar la presencia de esta variable; su investigación fue aplicada, cuantitativa de alcance correlacional – descriptivo, trabajó con 138 colaboradores de ambos sexos, con edades entre 25 a 55 años de edad, de la universidad, seleccionados por muestreo probabilístico, quienes respondieron a un cuestionario sobre la medida de aprendizaje organizacional el cuestionario de condiciones de aprendizaje organizacional, es así que, mediante el análisis de datos, determinó que, un 36.2% percibe poco aprendizaje organizacional, ubicándose en la escala de *a veces*, asimismo, un 16.7% se ubicó en la escala de *rara vez*, indicando que

no es costumbre de la institución, promover aprendizaje organizacional, finalmente un 34.1% señaló lo contrario. Concluyó que, parte de la población que laboraba en dicha universidad no estaba conforme con las propuestas de aprendizaje organizacional que brindaba, pues sus condiciones suelen estar asociadas a un horario complejo de manejar y por ello presentaban niveles bajos de dicha variable.

Sánchez (2018) realizó un estudio en un instituto público de Lima sobre la salud mental positiva y su relación con variables organizacionales, como competencia, clima y desempeño laboral, su objetivo fue medir la asociación entre los constructos; su estudio fue, aplicada, correlacional de diseño no experimental, y trabajó con 71 colaboradores, de ambos sexos, quienes mostraron una edad promedio de 33 años, de una empresa, quienes tenían edades entre 19 a 36 años y fueron seleccionados de forma aleatoria. Para ello, aplicó dos instrumentos a fin de determinar sus objetivos, el primero fue el cuestionario de salud mental positiva y la escala de variables organizacionales. Obtuvo como resultados que, la salud mental positiva se asociaba a la competencia, clima y desempeño organizacional ($p < 0.01$); asimismo, a nivel descriptivo un 8.5% presentaba un nivel regular o moderado de salud mental, mientras que un 91.5% demostraba tener niveles altos. Concluyó entonces que, el bajo rendimiento o productividad laboral puede ser el resultado un de bajo nivel de salud mental positiva, además señaló que, las condiciones de una empresa permiten que se forme un mejor bienestar respecto al clima laboral que se vive en la organización.

Respecto a los enfoques teóricos, la salud mental positiva es una variable que parte desde la psicología positiva o enfoques humanistas Calizaya et al. (2022) afirman que esta variable hace referencia a un conjunto de destrezas con las que cuenta una persona y le permite cumplir de manera más efectiva sus responsabilidades.

Desde una perspectiva similar, Lluch (2020) define el constructo como un sistema de pensamientos y comportamientos que se basa en la utilización de capacidades y destrezas saludables y competentes por parte de una persona, la cual lleva a desarrollar su potencial.

Así pues, se considera a la salud mental positiva como una capacidad para comprender al mundo, conocerse a sí mismo y tener una respuesta saludable a

cualquier evento, incluido aquellos que generan frustración y estrés, permitiendo mayor nivel de sosiego y funcionalidad (Ambar et al., 2008).

La salud mental positiva se explica a través del enfoque humanista el cual señala que, las experiencias, ambiente e intercambio cognitivo forman la salud mental, cada vivencia proporciona un aprendizaje, el entorno cercano alimenta el bienestar y con ello, es necesario que la persona que experimenta evalúe la situación que enfrenta, a esto se le conoce como intercambio cognitivo (Calizaya et al., 2022).

Asimismo, el modelo humanista de donde parte esta variable, propone que la persona debe actuar de forma positiva frente al entorno, para que este genere una retribución satisfactoria, la salud mental positiva permite al ser humano tener optimismo, ser positivo e influir sobre los eventos (Lluch, 2020).

Entre sus principales componentes de la salud mental positiva, destacan, identificación de características personales, optimismo, dirección de crecimiento y percepción de la realidad; el primero hace referencia a la capacidad para auto conocerse, notar sus capacidades, intereses, debilidades y oportunidades de crecimiento que tiene (Burneo & Campos, 2021).

Respecto al optimismo, Lluch (2020) afirma que, la salud mental positiva hace factible alcanzar lo propuesto, poner en marcha acciones para cumplir con los objetivos, ser flexible y perseverante; este componente lleva a tomar medidas para abordar situaciones que no resultaron como se esperaba.

La dirección de crecimiento implica que cada persona se focalice en algunos aspectos de su vida, fortalezca los mismos y destaque en ello, definitivamente, esto puede pasar en diferentes ámbitos, a nivel educativo, laboral, familiar o personal (Burneo & Campos, 2021).

El último componente, percepción de realidad, implica que cada persona tenga la capacidad de integrar sus pensamientos y ajustarlo a la realidad, es decir, sostenga sus ideas en torno a la realidad o a lo que sucede y ello promuevan conductas relacionadas a sus pensamientos (Burneo & Campos, 2021).

Esta variable cuenta con tres dimensiones, las cuales han sido señaladas por Calizaya et al. (2022):

Capacidad de adaptación: la persona se muestra flexible, reconoce sus capacidades, se genera valoración y estima personal, mantiene relaciones interpersonales saludables a fin de adaptarse al medio; al ocurrir una problemática, enfrenta dicha situación a fin de mostrar adaptabilidad, aprender de la experiencia e integrar nuevos pensamientos y conductas a su repertorio (Calizaya et al., 2022).

Satisfacción personal y autonomía: la persona muestra seguridad, se gusta y se siente satisfecha con sus conductas, comportamientos y actitudes, acepta su pasado y sostiene ideas asociadas al positivismo, es independiente y tiene facilidad para tomar decisiones de forma rápida (Burneo & Campos, 2021).

Tolerancia a la frustración: la persona evidencia capacidad para soportar eventos que generen tensión o presión, hace frente a la frustración y canaliza la misma mediante niveles adecuados de manejo emocional; cuando aparecen problemáticas, la persona busca enfrentar sin desestabilizarse (Lluch, 2020).

Respecto a la variable aprendizaje organizacional, esta se mide a través de las condiciones y niveles que existen en la empresa para que el aprendizaje surja, por ello, Suárez et al. (2019) definen a este constructo como un conjunto de activos intangibles en una organización, que posibilita y facilita mayor capacidad de aprendizaje en los colaboradores.

Asociado a ello, Isabel et al. (2020) define esta variable como el grupo de elementos, componentes o subvariables que posibilitan a los colaboradores desarrollar competencias, integrar conocimientos y aprender nuevas conductas dentro del entorno organizacional.

Desde una perspectiva similar Rodríguez y Herrera (2021) señala que, las condiciones de aprendizaje organizacional, son aquellos elementos que generan mayor facilidad para obtener conocimientos sobre los procesos de una empresa o sobre la profesión donde radica la persona.

Estos elementos corresponden a muchas subvariables, se incluye el clima de la empresa, cultura, relaciones formales, estilos de comunicación, normas, oportunidades de crecimiento, fomento de autonomía, potencialización de recursos personales y flexibilidad de la empresa (Matos et al., 2019).

Esta variable se explica a través del modelo teórico de los sistemas, el cual indica que, para que una variable se manifieste, esta tendrá influencia de las variables que proporciona el contexto, en otras palabras, cuando A se encuentra en adecuadas condiciones, B, C y D están actuando de forma adecuada para su influencia (Suárez et al., 2020). Por lo tanto, este modelo decreta que el ambiente influye en las variables exactas, es decir, cuando una persona se encuentra en un entorno productivo, esta buscará ser productivo y ello ocasionará en el ambiente un refuerzo positivo promoviendo nuevamente productividad en el ambiente (Lamprea & Sanabria, 2019).

Este modelo sostiene la presencia de tres componentes, el primer hace referencia a la circularidad, elemento que se define como la influencia de las variables entre sí, es decir lo que se desarrolle en el ambiente influirá en las personas, y lo que originen estas influirá en el ambiente (Lamprea & Sanabria, 2019).

El segundo componente es la entropía, este afirma que todo sistema puede alterarse, tiene la capacidad de destruirse pues tiende al desgaste (Lamprea & Sanabria, 2019).

El último componente hace referencia a la organicidad, es decir, todo sistema tiene la capacidad de organización, de ante la presión o tensión, poder recuperar su equilibrio si así lo desea (Lamprea & Sanabria, 2019).

En relación a ello, los niveles y condiciones de aprendizaje organizacional se ajustan a dicho modelo teórico, Suárez et al. (2019) afirman que, los elementos de una empresa influyen en lo que un colaborador puede aprender y esto último influye en lo que la empresa posibilita, cumpliéndose así el principio de circularidad, asimismo, la entropía se cumple cuando la empresa se altera frente al desgaste y presión, sin embargo, puede recuperarse y aportar mejores condiciones de aprendizaje si eso se desea, cumpliéndose así el tercer principio.

Esta variable se expresa en cuatro dimensiones:

Formación y cultura organizacional: esta dimensión hace referencia a las actividades de capacitación a recibir charlas, talleres o información referente a la

empresa; los colaboradores experimentan reconocimiento, vinculación, trabajo en equipo y clima laboral adecuado (Suárez et al., 2019).

Aprendizaje organizacional: está relacionado a la facilidad que otorga la empresa para que se pongan en marcha procesos asociados al aprendizaje, asimismo, hace referencia a la claridad con la que los colaboradores conocen los objetivos de la empresa y actúan sobre estos (Bermúdez et al., 2020).

Aprendizaje grupal: está referido al trabajo en grupo y fácil aprendizaje, el entusiasmo logrado tras el trabajo en equipo, el intercambio de tareas, funciones y comunicación en la empresa (Matos et al., 2019).

Aprendizaje estratégico del individuo: esta dimensión hace referencia al aprendizaje de cada colaborador a través de sus propias técnicas o estrategias, aprenden por observación, ensayo, comunicación, directrices y lectura de documentación (Suárez et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es aplicado, pues se recolectaron datos a través de cuestionarios a fin de presentar y brindar un nuevo conocimiento a la comunidad científica para buscar soluciones ante las problemáticas identificadas (Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2021).

Respecto al diseño de investigación es descriptivo correlacional, no experimental y transversal. Es descriptivo correlacional, porque se caracterizaron las variables y se midió la relación entre estas, identificando su dirección, grado y significancia de la asociación. No experimental ya que no se manipularon datos ni se influyó en el cambio de estos, es transversal, pues se recogieron datos en un solo y único momento, (García & Sánchez, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Salud mental positiva

Estado de la persona que genera un sentimiento de satisfacción y tranquilidad con respecto al conjunto de aptitudes que posee, sus reacciones automáticas ante estímulos relevantes, el grado en que acepta su realidad con tolerancia y adaptabilidad, y distingue sus habilidades como persona (Calizaya et al., 2022)

Definición operacional: los niveles que corresponde a esta variable fueron medidos con el cuestionario de salud mental positiva de Lluich (1999) estandarizado al Perú por Calizaya et al. (2022), el cual consta del nivel alto (>83), medio (41-83) y bajo (<41).

Indicadores: La dimensión de capacidad de adaptación cuenta con indicadores como toma de decisiones integral, apertura a las soluciones y necesidad de superación; en la dimensión Satisfacción personal y autonomía, presenta como indicadores la sensación de utilidad y preocupación o estancamiento a nivel social, y finalmente la dimensión tolerancia a la frustración contiene dos indicadores, siendo el primero, soporte académico o laboral y segundo, el humor.

Capacidad de adaptación, satisfacción personal y autonomía,

Medida: es de escala ordinal ya que la variable va a medirse en función a la frecuencia ubicándolos en: nivel alto, medio y bajo.

Variable 2. Aprendizaje organizacional

Definición conceptual: conjunto de activos intangibles en una organización, que posibilita y facilita mayor capacidad de aprendizaje en los colaboradores (Suárez et al., 2019).

Definición operacional: los niveles que corresponde a esta variable fueron medidos con el cuestionario ENCAO de Castañera y Fernández (2007), estandarizado al Perú por Suárez et al. (2019); el cual consta del nivel alto (>70), medio (69-33) y bajo (<33).

Indicadores: Esta variable presenta 4 dimensiones, siendo la primera, Formación y cultura, la cual tiene como indicadores la capacitación laboral y apertura del crecimiento, que hace referencia al reconocimiento y capacitaciones que puedan percibir los colaboradores por parte de la entidad en la que laboran; la segunda dimensión es aprendizaje Organizacional, tiene como indicadores la relación entidad-cliente y la facilidad de la empresa para fomentar el aprendizaje que se ve reflejado cuando los trabajadores conocen los objetivos de la organización y se actúa sobre ello; la tercera dimensión es Aprendizaje Grupal, presenta a su vez indicadores como intercambiar información y el desarrollo de actividades en grupo evidenciando la comunicación y cooperatividad entre sus colaboradores; Y finalmente, la dimensión de Aprendizaje estratégico del individuo contiene como indicadores el aprendizaje por observación y el aprendizaje técnicas y por procedimiento, entendiéndose que el colaborar aprende por sus propias técnicas o estrategias como la observación, lectura de documentación entre otras.

Medida: es de escala ordinal ya que la variable va a medirse en función a la frecuencia ubicándolos en: nivel alto, medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 31 colaboradores de un instituto privado de Chiclayo, 2022. De esta totalidad se llevaron a cabo los criterios de elegibilidad siguientes:

Criterios de inclusión

- Colaboradores que cumplan más de 6 horas de trabajo semanal.
- Colaboradores con más de 2 meses trabajando en el instituto.
- Colaboradores con edades de entre 18 a 60 años de edad.

Criterios de exclusión

- Colaborador que ocupe el cargo de mayor jerarquía (director y gerente).
- Colaboradores que tengan algún tipo de discapacidad física, ceguera o sordera.
- Colaboradores que hayan cambiado de cargo funcional o puesto hace 2 meses.

Muestra

Debido a la cantidad de participantes, se trabajó con población censal, es decir, con toda la población, por lo tanto, no se hizo uso de algún tipo de muestreo, puesto a que la población constó de 31 colaboradores de un instituto privado de Chiclayo. De acuerdo con Argibay (2009), la muestra puede constar de 5 a 30 sujetos para predictores correlacionales estadísticos, sin embargo, ante una no correlación es necesario ampliar la cantidad de sujetos. Una similar postura ha sido defendida por Santabárbara (2021) quien menciona que la muestra puede estar representada por un promedio de 20 personas para la correlación estadística.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Evaluación psicométrica, es una técnica que consiste en la adaptación y uso de cuestionarios y pruebas estandarizadas diseñadas para medir características cognitivas, actitudes o habilidades psicológicas de una persona con el fin de obtener información objetiva y fiable, cabe mencionar que en la presente

investigación se aplicó esta técnica de manera presencial, individualizada y confidencial (Rodríguez & Hernández, 2020).

Instrumento

Cuestionario de salud mental positiva, tiene como fin, medir el nivel de salud mental positiva y de sus dimensiones, fue elaborado por Luch en 1999 y adaptado al Perú en el 2022 en Arequipa. Este instrumento cuenta con 31 reactivos en su presentación breve, cada ítem muestra alternativa de respuesta en escala Likert y se trata de una escala de respuesta de tipo ordinal, donde, 1=nunca y 4=siempre. Cuenta con tres dimensiones capacidad de adaptación, satisfacción personal y autonomía y tolerancia a la frustración.

Este instrumento puede aplicarse en modo individual o colectivo en un tiempo aproximado de 15 minutos, en personas mayores a 12 años de edad. Para su calificación, es necesario realizar la sumatoria de los ítems por dimensión y para el total, se deben sumar los ítems correspondientes.

Respecto a sus propiedades psicométricas, cabe mencionar que mediante un estudio previo de validación se considera que el presente instrumento cuenta con evidencia de validez de constructo, propiedad obtenida mediante el análisis factorial y la confirmación del modelo mediante tres dimensiones (CFI: .95; TLI: .95; RMSEA: .049; SRMR:0.51) manifestando un modelo de tres dimensiones; sus ítems muestran índice de correlación $>.40$ para el ajuste ítem-dimensión. Respecto a la confiabilidad, su evidencia es $>.80$ para todo el instrumento (Calizaya, et al., 2022).

Cabe resaltar que, en la presente investigación se reafirmaron las propiedades psicométricas de este cuestionario identificando mediante 7 jueces expertos que el cuestionario es confiable y válido para medir esta variable (anexo 1).

Cuestionario de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, este cuestionario, tiene como objetivo medir si la organización ofrece las condiciones y niveles para que el personal desarrolle sus habilidades de aprendizaje organizacional, este instrumento fue elaborado por Castañeda y Fernández en el 2007, y adaptado para Perú a Suárez, Fazio y Mazanares en el 2019. El instrumento cuenta con 21 ítems en su presentación concisa y su respuesta es de escala Likert,

donde 1=nunca y 5=muy frecuente. Cuenta con cuatro dimensiones, formación y cultura organizacional, aprendizaje organizacional, aprendizaje grupal y aprendizaje estratégico del individuo.

Este instrumento puede aplicarse de forma individual o en grupo, en un tiempo aproximado de 15 minutos, se aplica a mayores de 18 años de edad. Para su calificación se debe sumar las respuestas de cada ítem y así obtener un puntaje directo para las dimensiones y para el total de la variable.

Respecto a su evidencia de validez, cuenta con revisiones teóricas para ajustar la coherencia de los ítems con las teoría o modelo representativo, asimismo, cuenta con evidencia de validez por constructo, obtenida mediante el análisis factorial confirmatorio, sus ítems mostraron un índice mayor a .40; y evidenció ajustes de bondad de ajuste (CFI: .99; SRMR: 0.52; RMSEA: 0.041; TLI: .96); En cuanto a la confiabilidad, se mostró un coeficiente de alfa de .86 para el instrumento (Suárez et al., 2019).

Cabe resaltar que, en la presente investigación se confirmaron las propiedades psicométricas de este cuestionario (Anexo 1).

3.5. Procedimientos

Antes de la recolección de datos se solicitaron los permisos para el uso de los instrumentos, ello se realizó mediante el envío de e-mail; seguido de la confirmación se procedió a la reafirmación de las propiedades psicométricas mediante el juicio de expertos y la evaluación de un lingüista. Asimismo, se aplicó una prueba piloto para determinar el coeficiente de confiabilidad de la prueba y elaborar los baremos.

Se solicitaron los permisos correspondientes al director de la institución a fin de pactarse la fecha y hora de recolección de datos. Se aplicaron los cuestionarios al personal que cumplieron con los criterios de elegibilidad y dichos instrumentos fueron trasladados a una matriz de datos a fin de realizar el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el software SPSS v29 para obtener los datos de frecuencia en las variables y en sus porcentajes.

Se ejecutó la prueba de normalidad a cada variable utilizando el coeficiente de Kolmogorov – Smirnov, en el cual se obtuvo un p valor < a 0.05 lo que indica que se debe utilizar estadística no paramétrica.

Para determinar la correlación de las variables Salud Mental y Aprendizaje Organizacional, se utilizó entonces el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

La ética en la presente investigación, se rigió bajo mayor claridad por aspectos fundamentales, el primero estuvo asociado a la postura del colegio de psicólogos y, el segundo aspecto, a los criterios éticos planteados en el informe Belmont.

El Colegio de psicólogos del Perú (2018) manifiesta que el trabajo en psicología debe regirse por ejecutar estudios que busquen explicar los comportamientos de las personas y pongan en marcha análisis rigurosos, siendo cuidadosos y evitando el margen de error. Así pues, el Artículo 79, señala que el psicólogo como investigador debe actuar con ética, poniendo en práctica la beneficencia, desarrollando el estudio con rigurosidad y mediante evaluaciones válidas; asimismo, el Artículo 83 denota que, el trabajo en psicología debe promover el respeto a la decisión autónoma de participar o no en el proceso de investigación, pudiendo el participante retirarse cuando crea conveniente.

Por otro lado, en el informe Belmont, basa la ética en tres criterios, el primero es el respeto hacia las personas, en el cual se valida la decisión de la persona en participar o no en la presente investigación, pues se considera a esta como un ser autónomo, por lo tanto, se realizó la aplicación de pruebas no sin antes el participante decida firmar el consentimiento informado; el segundo criterio es la beneficencia, donde se buscó no causar daño y promover beneficios para la población; Justicia, lo que se cumplió mediante el trato igualitario a todas las personas (National Institutes of Health, 2003). Finalmente, en el presente estudio se aplicaron procedimientos para confirmar la confiabilidad y validez de los instrumentos, resultados que fueron protegidos bajo el principio de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

	Aprendizaje organizacional	
	p	rho
Salud mental positiva	.003	,518**

Nota: $p < 0.05^*$; rho: Coeficiente de Correlación de Spearman

En la tabla 1 se observa que, existe una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional de los colaboradores administrativos de un instituto ($p < 0.01$; rho: .518**) mediante el análisis de correlación de Spearman, lo cual demuestra que, mayor será el nivel de salud mental positiva que experimente un colaborador en función a la institución, cuando en el instituto se den mejores condiciones para aprender y se cuente con las herramientas, materiales y recursos necesarios.

Tabla 2.

Nivel de salud mental positiva en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

Salud mental positiva	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	12	38.7
Nivel alto	19	61.3
Capacidad de adaptación	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	11	35.5
Nivel alto	20	64.5
Satisfacción personal y autonomía	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	15	48.4
Nivel alto	16	51.6
Tolerancia a la frustración	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	13	41.9
Nivel alto	18	58.1

Nota: N: Población correspondiente al registro de un instituto privado, Chiclayo

En la tabla 2 se observa que, el nivel predominante de Salud mental positiva fue el alto (61.3%) evidenciando que, los colaboradores del instituto demuestran bienestar mental orientado a sus funciones. Sin embargo, dentro de las dimensiones se puede observar que para el dominio satisfacción personal y autonomía como para tolerancia a la frustración, sus niveles moderados tienen un relevante porcentaje de 48.4% y 41.9% respectivamente, demostrando que en estas dimensiones gran parte de los colaboradores no han alcanzado niveles óptimos, puesto que el nivel moderado indica que, ante situaciones de mayor complejidad el personal tendrá mayor tendencia a frustrarse y sentirse insatisfecho.

Tabla 3.

Niveles de aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

Niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional	Fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	17	54.8
Nivel alto	14	45.2
Formación y cultura	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	16	51.6
Nivel alto	15	48.4
Aprendizaje organizacional	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	21	67.7
Nivel alto	10	32.3
Aprendizaje grupal	fi	%
Nivel bajo	1	3.2
Nivel medio	21	67.7
Nivel alto	9	29.0
Aprendizaje estratégico del individuo	fi	%
Nivel bajo	0	0
Nivel medio	22	71.0
Nivel alto	9	29.0

Nota: N: Población correspondiente al registro de un instituto privado, Chiclayo

En la tabla 3 se observa que, el nivel medio de aprendizaje organizacional es predominante (51.6%) demostrando que, regularmente el instituto cuenta con las condiciones que permiten aprender a los colaboradores, sin embargo, no son totalmente suficientes, es decir, este nivel medio indicaría que, existen ciertas actividades o desarrollo de funciones que el colaborador las realiza con facilidad, no obstante, para algunas otras pueden no contar con los recursos o herramientas necesarias en la institución. Por otro lado, en todas las dimensiones correspondientes a la variable se halló predominio del mismo nivel que la variable general, evidenciando que los colaboradores del instituto, no han alcanzado el nivel óptimo en los dominios correspondientes al aprendizaje organizacional.

Tabla 4.

Relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

	Formación y cultura	
	p	rho
Satisfacción personal y autonomía	.015	.433*

Nota: $p < 0.05^*$; rho: Coeficiente de Correlación de Spearman

En la tabla 4 se observa que, la satisfacción personal y autonomía tiene una relación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con la formación y cultura ($p < 0.05$; rho: .433**) mediante el análisis de correlación de Spearman, lo cual demuestra que, los colaboradores tendrán una perspectiva de beneficio personal, pudiendo sentirse satisfechos con la institución, siempre y cuando en el instituto se impartan ideas propias de la cultura organizacional que faciliten la formación del personal.

Tabla 5.

Relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

	Aprendizaje Grupal	
	P	rho
Capacidad de adaptación	.015	.433*

Nota: $p < 0.05^*$; rho: Coeficiente de Correlación de Spearman

En la tabla 5 se observa que el dominio capacidad de adaptación tiene una relación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con el aprendizaje grupal ($p < 0.05$ rho: .433**) mediante el análisis de correlación de Spearman, lo cual demuestra que, se logrará mejor nivel de adaptabilidad al entorno en los colaboradores de la institución, cuando en el instituto se generen mejores condiciones para el trabajo grupal y se desarrollen actividades colaborativas propias del trabajo en conjunto.

Tabla 6.

Relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

	Aprendizaje Organizacional	
	P	Rho
Capacidad de adaptación	.006	.481**

Nota: $p < 0.05^*$; rho: Coeficiente de Correlación de Spearman

En la tabla 6 se observa que, la capacidad de adaptación tiene una relación estadísticamente muy significativa, con tamaño del efecto moderado y directa con el aprendizaje organizacional de los colaboradores del instituto ($p < 0.01$ rho: .481**) mediante el análisis de correlación de Spearman, lo cual refleja que, el personal mostrará mayores niveles de adaptación al entorno laboral cuando en el instituto se promuevan prácticas que posibiliten aprender sobre la organización, relaciones en la empresa o se sigan las normativas de la institución

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se buscaba conocer la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional; además, con el fin de profundizar en los constructos se identificó la relación entre sus dimensiones. Ambas variables son fundamentales para el desarrollo de la empresa o institución donde se fomenten, Por lo tanto, es importante realizar el presente estudio. Sin embargo, cabe señalar que, los presente resultados deben ser replicables debido a la presencia de una población de 31 personas que formaron parte de la investigación y que pertenecieron a la ciudad de Chiclayo, puesto que, de acuerdo con Centeno y Domínguez (2020), la replicabilidad de una investigación es necesaria cuando solo se ha realizado en un contexto preciso y no existen muchos estudios asociados o relacionados a la variable, ya que estos dos criterios forman parte del presente estudio. En tal sentido, la investigación no es generalizante ya que, no se realizó una exploración profunda de las unidades de análisis del Perú (Giménez, 2012) lo que podría resultar en variabilidad de datos en futuras investigaciones.

Por otro lado, dentro de las limitaciones halladas en el presente estudio, se encontraron que hubo poca disposición de los colaboradores del instituto a resolver los cuestionarios, hubo demoras en la aceptación de la autorización para recolectar los datos y escasos antecedentes que presenten la existencia de la correlación entre las variables y sus dimensiones. Además, la población en sí misma está conformada por 31 personas, siendo los resultados representativos solo para esta población y no pudiendo generalizar resultados, presentándose como una limitación más.

Es preciso resaltar que, la investigación presente es relevante dado a los pocos estudios realizados a nivel nacional en el personal administrativo de institutos de educación superior técnica, es común hallar investigaciones sobre los docentes que imparten clases en estos organismos, sin embargo, no es muy usual determinar o buscar el nivel de diversas variables en el personal administrativo, considerándose este como el eje central del funcionamiento empresarial.

Por otro lado, la relevancia parte en el reporte correlación de la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional, dado a que solo se han hallado investigaciones

teóricas en las cuales se estudie estos constructos directamente, por ello, ante la carencia de empirismo en el estudio correlacional de estas variables, se considera necesario el estudio de esta investigación.

Por otro lado, la relevancia del estudio también recae sobre la presentación del nivel de las variables y sus dimensiones, ampliando el conocimiento sobre la salud mental positiva y aprendizaje organizacional en el personal administrativo de un instituto.

A continuación, los resultados serán analizados y contrastados con estudios previos y aportes teóricos a fin de discutir lo hallado en los siguientes párrafos.

Con respecto al objetivo general se encontró que, la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional de los colaboradores administrativos de un instituto tienen una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado ($p < 0.01$; $\rho = 0.518^{**}$). Correspondiente al contraste con los estudios previos, se halló coincidencias con el reporte realizado por Orozco et al. (2022) en colaboradores de un instituto en Colombia, hallando que las variables organizacionales muestran relación directa o positiva con la salud mental de los colaboradores ($p < 0.05$; $r = 0.402$); asimismo, Muñoz et al. (2020) encontraron también que, las mejores condiciones de aprendizaje organizacional generan un mayor nivel de salud mental, dando mayor facilidad al colaborador de desarrollar sus funciones en el ambiente laboral. Otro estudio asociado y relevante fue realizado por Sánchez (2018) quien reportó la relación entre la salud mental positiva con indicadores que forman parte de las condiciones de trabajo vinculadas al aprendizaje organizacional ($p < 0.05$) como lo son la competencia, clima y desempeño laboral.

Así pues, las investigaciones reportan la relación muy significativa de los constructos demostrando que, el colaborador del instituto evidenciará un mayor nivel de salud mental positiva, bienestar psicológico o mental, siempre que en la institución se le brinden las condiciones para su aprendizaje organizacional, es decir, siempre que cuente con las herramientas, espacios y otros recursos dentro de la entidad. Lo que también se explica a través de la teoría de los sistemas en la empresa al afirmar que cada acción realizada en un espacio influye en la salud mental positiva y aprendizaje organizacional, es decir, mientras perciban mejores

condiciones de funcionamiento en la empresa, el bienestar, satisfacción y ejecución de actividades del personal tendrá un mejor nivel y/o rendimiento (Suárez et al., 2020).

Este resultado es apoyado por la perspectiva teórica brindada por Lamprea y Sanabria (2019) se explicaría que la salud mental positiva de los colaboradores está relacionada a lo que pase en la empresa, es decir, si en el instituto se plantean políticas, normativas y valores que fomenten el aprendizaje organizacional, habrá un mejor resultado en la salud mental, caso contrario, habrá un declive de las variables (Lamprea & Sanabria, 2019). Se evidencia entonces que todas las condiciones de aprendizaje organizacional como el clima, cultura, recursos, trabajo en equipo, capacitaciones, entre otros, posibilitará la sensación de bienestar, salud mental y satisfacción en el personal (Bermúdez et al., 2020). Por lo que se debe tener en cuenta que, las condiciones de aprendizaje organizacional cumplen un rol importante en la salud mental positiva de los colaboradores. Dándose de esta manera, es necesario que se planteen estrategias que permitan gozar de recursos de aprendizaje organizacional y así promover la variable asociada.

Respecto a los objetivos descriptivos, en la tabla 2 se halló que el nivel alto fue predominante en la salud mental (61.3%), En comparación a los estudios previos se encontró similitud con la investigación realizada en Lima por Sánchez (2018), quien reportó predominancia del nivel alto de salud mental (91.5%).

Pese a que los antecedentes de contraste son escasos en relación a la salud mental en personal administrativo de un instituto, se puede inferir teóricamente que, los colaboradores se perciben proactivos, con capacidad para enfrentar situaciones y hacer uso de su bienestar mental para decidir (Lluch, 2020).

Sin embargo, no todos los porcentajes presentados en la tabla 2 son equivalentes a la escala total de salud mental, respecto a los resultados obtenidos en un instituto privado en la ciudad de Chiclayo, se indica que, dentro de las dimensiones se puede observar que para el dominio satisfacción personal y autonomía como para tolerancia a la frustración, sus niveles moderados tienen un relevante porcentaje de 48.4% y 41.9% respectivamente, demostrando que en estas dimensiones gran parte de los colaboradores no han alcanzado niveles óptimos, siendo necesario

aplicar programas de mejora relacionados a la independencia y flexibilidad dentro de la empresa y la capacidad de soporte hacia eventos estresantes.

Por otro lado, con lo encontrado se explica que, ante eventos estresantes y/o que superen los recursos personales de los colaboradores, el porcentaje ubicado en el nivel medio mostrará mayor tendencia a la frustración e insatisfacción con la entidad donde trabajan (Lluch, 2020).

Por otro lado, respecto a la tabla 3, el mayor porcentaje de colaboradores (51.6%) se ubica en un nivel medio de aprendizaje organizacional. Aunque se observaron discrepancias con la investigación de Becerra (2020) realizado en una universidad de Lima en la cual determinó el predominio de poco aprendizaje organizacional en colaboradores de un instituto (36.2%), la predominancia en el nivel medio hallado en la presente investigación reporta también deficiencias en el aprendizaje organizacional; es necesario resaltar que esta variable está descrita como condiciones y niveles de aprendizaje en la empresa, por lo tanto, el predominio en el nivel medio de este constructo y sus dimensiones indica que, los colaboradores aprenden de sobre y por la organización, cuentan con recursos para sus actividades que usualmente desarrollan, sin embargo, ante situaciones nuevas o de mayor complejidad, carecen de herramientas con las que les sea posible desarrollar sus actividades y/o funciones (Matos et al., 2019).

Las organizaciones actuales están muy estructuradas en sus funciones, por ello, cuando requieren ampliar y proponer nuevas actividades, se les presenta complicaciones en el desarrollo de las mismas, explicando así el nivel medio de la variable. No obstante, existen instituciones que además de ejecutar sus funciones con normalidad, ante nuevos eventos se adaptan de manera fácil, lo que en su esencia describiría un nivel alto de aprendizaje organizacional (Becerra, 2020).

Se considera que el nivel medio está asociado a las pocas herramientas que tiene la institución para que los colaboradores desarrollen sus funciones, a la escasa flexibilidad que la empresa otorga a sus colaboradores, escasas gestiones de capacitación, estructura que no cuenta con espacios de entretenimiento y aprendizaje, entre otros factores vinculados.

Con lo hallado a nivel descriptivo, se puede inferir que, la salud mental está influenciada por el aprendizaje organizacional, sin embargo, existen factores intrínsecos que fomentan la mejora del nivel de dicha variable, se asocia a una perspectiva personal, creencias de la persona, personalidad, formas de afrontamiento a situaciones y otras variables intermitentes (Lluch, 2020). No obstante, lo antes mencionado no descarta que las condiciones de aprendizaje no sean de gran influencia para la salud mental, situación que ha sido representada mediante los objetivos correlacionales.

En tal sentido, se considera necesario la elaboración de programas para mejorar los constructos, puesto que, el aprendizaje que logre el colaborador será positivo para el crecimiento de la entidad a la que pertenece, así lo asegura el modelo teórico de sistemas al afirmar que cada elemento perteneciente a un sistema fomentará el desarrollo de este último al desarrollarse a sí mismo como elemento (Suárez et al., 2020), es decir, todo lo que la persona absorba será influyente al sistema al que pertenece, en este caso, entre más un colaborador tenga flexibilidad para aprender, mayor será la retribución hacia la institución.

Por otro lado, respecto a la relación entre las dimensiones, la satisfacción personal y autonomía se asoció de forma significativa, directa y moderada con la formación y cultura ($p < 0.05$; rho: 433*); respecto a los estudios previos, solo la investigación en Colombia realizada por Muñoz et al. (2020) permite analizar una posible similitud, puesto que hallaron que ciertamente la cultura de la entidad promueve satisfacción y bienestar en el personal.

A pesar que existen pocas investigaciones previas sobre el reporte de la asociación entre estas dimensiones, teóricamente se puede afirmar que, el sentirse satisfecho y autónomo de realizar sus funciones en el instituto, se asocia al conocimiento de cultura empresarial y a las facilidades que la empresa brinde para la formación de los colaboradores, asociándose a la flexibilidad, disposición a aprender y formarse dentro y fuera de la entidad (Suárez et al., 2019).

El modelo humanista afirma que el ser humano debe ser un hombre pleno, satisfecho y autónomo en sus decisiones y que, desde luego, es el ambiente aquel medio que otorga las facilidades (Lluch, 2020). Desde dicha postura se puede

afirmar que, la satisfacción y autonomía de los colaboradores está influenciada por la cultura que se vivencia en el instituto, si la cultura es flexible, con valores y de trabajo en equipo, entonces se profesarán mejores niveles, sin embargo, de no ser así, el colaborador tenderá a la insatisfacción e incluso a la renuncia.

En tal sentido se considera conveniente que, al ser la cultura un factor influyente en la satisfacción y autonomía, el instituto debe proponer estrategias basadas en la mejora de la cultura organizacional bajo sus políticas y de esta forma retribuir en la satisfacción de los colaboradores de la empresa.

En el presente estudio también se reportó que la dimensión capacidad de adaptación tiene una relación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con el dominio aprendizaje grupal ($p < 0.01$; $\rho: 0.518^{**}$). Respecto a los estudios previos, Soto y Deroncele (2021) publicaron en su investigación que las variables asociadas a la salud mental positiva se relacionan a variables propias de la organización donde se desempeña el colaborador, postura defendida en el estudio de Sánchez (2018) que reportó que las variables personales se relacionan al clima organizacional, pudiendo estar dentro de esta el aprendizaje grupal en la empresa.

Teóricamente la relación antes mencionada deja en evidencia que, los colaboradores tendrán mayor nivel de adaptabilidad al entorno de trabajo siempre y cuando se desarrollen acciones colaborativas, en equipo o en conjunto en la entidad donde laboran; bajo esta perspectiva la teoría humanista indica que, el ser humano es sociable, necesita de los demás para su crecimiento, adaptación y supervivencia de modo tal que así desarrolle su potencial personal (Lluch, 2020); en otras palabras, cuando en el instituto se fomenten prácticas en equipo, el ambiente sea agradable trabajando en grupo y se posibilite el aprendizaje organizacional grupal, el colaborador de la institución desarrollará su potencial y se adaptará con mayor facilidad a situaciones o eventos simples y complejos.

La capacidad de adaptación permite a la persona flexibilidad, reconocimiento de destrezas, sentimientos de valoración, y confianza para mantener relaciones interpersonales en la empresa (Calizaya et al., 2022), aptitudes que se incrementarían frente al aprendizaje fomentado por el grupo, el entusiasmo logrado

tras el trabajo en equipo, el intercambio de tareas, funciones y comunicación en la empresa (Matos et al., 2019).

Por otro lado, la capacidad de adaptación también tiene una relación estadísticamente muy significativa, con tamaño del efecto moderado y directa con el aprendizaje organizacional de los colaboradores del instituto ($p < 0.01$; rho: .481); de la misma manera, anteriormente se había señalado que tanto el estudio dado por Soto y Deroncele (2021) como por Sánchez (2018) reportaron resultados similares respecto a la correlación de variables.

A diferencia de la relación explicada anteriormente sobre la capacidad de adaptación y el aprendizaje grupal, en la presente relación entre la primera variable con el aprendizaje organizacional, se sabe que, el incremento del nivel de adaptabilidad del colaborador surgirá a partir del apoyo que otorga el instituto para que el trabajador ponga en marcha procesos relacionados al aprendizaje, como llevar capacitaciones, actualizarse, estudiar o conocer de la entidad con la flexibilidad otorgada por la misma (Bermúdez et al., 2020).

Por lo tanto, el nivel de adaptación de la persona incrementará no solo por el trabajo en equipo, sino también, por el apoyo que brinde la organización para ejercer acciones de mejora en relación al aprendizaje individual.

El aprendizaje que logre el colaborador será positivo para el crecimiento de la entidad a la que pertenece, puesto que, respaldado en el modelo teórico de sistemas se afirma que, cada elemento perteneciente a un sistema fomentará el desarrollo de este último al desarrollarse a sí mismo como elemento (Suárez et al., 2020), es decir, todo lo que la persona absorba será influyente al sistema al que pertenece, en este caso, influirá en el instituto, entre más un colaborador tenga flexibilidad para aprender, mayor será la retribución hacia la institución a la que pertenece.

Es así como los diversos dominios de la salud mental positiva se relacionan de forma directa a las dimensiones del aprendizaje organizacional, demostrando la asociación interdependiente que tienen estas variables.

Debido a todo lo señalado se considera relevante la ejecución de nuevos estudios de orden experimental en el cual se apliquen programas de promoción de la salud mental y el aprendizaje organizacional, previniendo factores que alteren negativamente ambas variables y, con ello, el clima y cultura del instituto educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a la relación entre las variables, existe relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional ($p < 0.01$; $\rho: .518^{**}$), lo cual explica que el bienestar mental y salud psicológica de los colaboradores del instituto aumenta con la presencia de mejores condiciones de aprendizaje.
2. Concerniente al nivel de salud mental, el nivel alto fue predominante (61.3%), sin embargo, en las dimensiones de satisfacción personal y tolerancia a la frustración se presentaron porcentajes relevantes en el nivel medio, 48.4% y 41.9% respectivamente demostrando que aún es necesario fomentar prácticas de mejora.
3. Respecto al nivel de aprendizaje organizacional, el nivel medio fue predominante (51.6%), situación similar correspondiente a sus dimensiones, demostrando que aún es necesario realizar acciones de mejora para la variable mencionada.
4. Concerniente a la relación entre la satisfacción personal y autonomía se presenta relación de forma significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con la dimensión formación y cultura ($p < 0.05$; $\rho: .433^{**}$), indicando que el colaborador se sentirá satisfecho con el instituto cuando en este se promuevan prácticas de cultura organizacional.
5. De acuerdo a la relación entre la capacidad de adaptación y el aprendizaje grupal, existe relación estadísticamente significativa, directa y con tamaño del efecto moderado ($p < 0.05$ $\rho: .433^{**}$), demostrando que, cuando en el instituto se realicen actividades de trabajo en equipo, se fomentará a su vez un mejor nivel de adaptación a dicha institución.
6. De acuerdo a la relación entre la capacidad de adaptación y el aprendizaje organizacional, existe relación estadísticamente muy significativa, con tamaño del efecto moderado y directa ($p < 0.01$; $\rho: .481$), indicando que, el nivel de adaptabilidad al entorno de trabajo incrementará cuando en el instituto se promuevan prácticas de aprendizaje organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

En el instituto, el personal directivo debe fomentar estrategias relacionadas a las condiciones de aprendizaje organizacional, tales como charlas, talleres, capacitaciones, programas psicoeducativos, lúdicos, etc., a fin de influir en la salud mental positiva de los colaboradores, puesto a la relación que muestran las variables. Asimismo, deben diseñar y aplicar programas basados en las teorías humanistas y el modelo de sistemas descritos en el marco teórico a fin de respaldar sus propuestas y generen mayor efecto modificador en el personal en relación a las variables de estudio.

El personal directivo y administrativo del instituto debe proponer nuevas prácticas para mejorar el nivel de salud mental positiva y aprendizaje organizacional puesto a que se han encontrado porcentajes significativos en el nivel medio o moderado; por lo tanto, se considera relevante incluir actividades de recreación o lúdicas, actividades como capacitaciones o talleres de aprendizaje, planes o proyectos para el bienestar del colaborador.

Es necesario que futuros investigadores ejecuten nuevos estudios de carácter correlacional causal o regresión lineal simple o múltiple a fin de conocer los factores promotores y causantes de la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional, puesto que a nivel teórico se ha visto su asociación con la estructura de la empresa, clima organizacional, trabajo en equipo, cultura empresarial, personalidad, etc. Asimismo, repliquen el presente estudio en instituciones educativas públicas y privadas, permitiendo comparar las condiciones de aprendizaje que tiene cada sector y el nivel de salud mental presente en el personal que colabora en dichas instituciones, ayudando también en la generalización de resultados debido a la poca población con la que se trabajó en la presente investigación.

Se necesita que, investigadores del área psicométrica desarrollen estudios instrumentales sobre la validez y confiabilidad de los instrumentos, haciendo uso de una muestra robusta con la cual se obtenga la validez, confiabilidad y se construyan las categorías diagnósticas en diversas realidades del Perú, pudiendo utilizar sectores educativos privados y públicos obteniendo baremos por edad, sexo e incluso grupo ocupacional.

REFERENCIAS

- Aguirre, H. (5 de marzo de 2022). *Editora Perú: Andina. Agencia Peruana de Noticias*. Obtenido de El 66 % de empresas en el país no promueve la salud mental de sus colaboradores: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-66-empresas-el-pais-no-promueve-salud-mental-sus-colaboradores-883494.aspx>
- Ambar, J., Palacio, J., Lilianas, H., PuertaL, Sierra, E., Pérez, A., & Velásquez, B. (2008). Calidad de vida y salud mental positiva en menores trabajadores de Toluviéjo. *Suma Psicológica*, 15(2), 385-403. <https://www.redalyc.org/pdf/1342/134212610006.pdf>
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigaciones cuantitativas. *Subjetividad y procesos cognitivos*. 13-29. Vol(13). [redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001)
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Rev. Cinta de Moebio*, 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf>
- Becerra, O. (2020). *Aprendizaje organizacional y compromiso Institucional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes, Lima, 2017*. Lima: Universidad Alas Peruanas (tesis de pregrado). https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5879/Aprendizaje%20organizacional_Compromiso%20Institucional_Universidad%20Peruana%20los%20Andes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, A., Cuellar, C., & Riascos, S. (2020). Estrategias de aprendizaje organizacional y tecnologías de la información y las comunicaciones para apoyar la gestión de conocimiento en las pymes del Valle del Cauca, Colombia. *Revista EAN*, 89, 69-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20669889005>
- Burneo, M., & Campos, I. (2021). Asociación entre salud mental y actitudes ante el confinamiento durante la pandemia COVID-19 en hospitales de Lima y

Callao. *Universidad científica*, 15-36.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1746>

Calizaya, J., Pacheco, M., Alemán, A., Zapata, M., Caldichoury, N., Ramos, L., & Soto, M. (2022). Propiedades psicométricas de la escala de salud mental positiva en Arequipa (Perú). *Anales de psicología*, 38(1), 76-84.

Centeno, S. & Dominguez, S. (2020). La replicabilidad en la investigación psicológica: una reflexión. *Interacciones revista de avances de psicología*. 6(3). 1-7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/interac/v6n3/2413-4465-interac-6-03-e172.pdf>

Chiang, M., Sanhueza, C., & Rivera, M. (2022). Organizational climate, does it affect work stress? comparison between public health and safety officials. *Revista de academia y negocios*, 8(1), 43-54.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828004/html/>

Colegio de psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. Lima : Colegio de psicólogos del Perú.

Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2021). *Programa nacional de investigación transversal de investigación básica en ciencias básicas*. Perú: CONCYTEC.
https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/libro_basicas_atlas_oct.pdf

García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Rev. Información tecnológica*, 36(6), 159-170.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>

Giménez G. (2012). El problema de la generalización en los estudios de caso. *Cultura y Representaciones sociales*. 7(13). 40-62
<https://www.scielo.org.mx/pdf/crs/v7n13/v7n13a2.pdf>

Isabel, M., Díaz, C., & Izquierdo, S. (2020). Organizational Learning: A conceptual Demarcation for Measurement. *Redalyc: Rev. Universidad Nacional de Mar de Plata*, 2(3), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/909/90966232006/>

- Izquierdo, D., Molina, N., Matabanchoy, J., & Zambrano, C. (2022). Fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios. *Rev. Cultura Educación Sociedad*, 12-23. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/3498/3984>
- Lamprea, P., & Sanabria, R. (2019). Teoría Geral de sistemas no diálogo no conhecimento camponés do altiplano cundiboyacense colombiano com as ciências edáficas e climáticas. *Scielo. Revista Perspectiva Geográfica*, 25(2), 34-55. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pgeo/v25n2/0123-3769-pgeo-25-02-34.pdf>
- Lenin, A., & Lenin, S. (2008). *Estadística aplicada a las ciencia sociales*. España: AlfayOmega.
- Lluch, T. (2020). Cuida la Salud Mental Positiva: un abordaje para afrontar con más fuerza mental la situación generada por la pandemia de Coronavirus COVID-19. *Rev. Universidad de Barcelona*, 1-7. <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2020/04/Cuida-la-Salud-Mental-Positiva.pdf>
- Matos, D., Cardero, K., & Correa, T. (2019). Estudio del aprendizaje organizacional desde una perspectiva de las cinco disciplinas de la organización que aprende. *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 1-7.
- Muñoz, C., Cardona, D., Alveiro, D., & Calvo, A. (2020). Positive mental health: between well-being and capacity development. *Rev. CES Psico.*, 15(2), 151-168. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/5275/3640>
- Muñoz, G., & Sánchez, A. (2020). El aprendizaje organizacional en un Instituto de Educación Superior Tecnológico del Callao. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 84-102. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/VyS11.2.2020.5>
- National Institutes of Health. (2003). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. España : Universidad de Navarra.

- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Vásquez, C., & Vázques, J. (2022). Organizational socialization and positive occupational mental health as predictors of organizational commitment in higher education teachers. *Redalyc. Acta Colombiana de psicología*, 42-55. <https://www.redalyc.org/journal/798/79870427004/html/>
- Padilla, S., Villamizar, D., & Mogollón, O. (2018). El trabajador universitario y su salud mental desde el modelo de creencias. *Scielo. Ciencia o Cuidado*, 15(2), 127-139.
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Organizational learning conditions and innovation management practices: an analysis of medium-sized firms. *Inf. Tecnol*, 31(3), 13-25. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000300209&lang=pt
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>
- Rodríguez, A., & Hernández, L. (2020). Adaptación lingüística y psicométrica del Cuestionario de Estilos Atributivos Académicos (EAT-A). *Scielo. Liberabit*, 26(2), 30-39. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272020000200003
- Rodríguez, V., & Herrera, J. (2021). Organizational learning in higher education institutions. Case study of a research group. *Scielo. Revista Electrónica Educare*, 25(3), 3-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582021000300039
- Sánchez, N. (2018). *Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (tesis de postgrado).

- Santabárbara, J. (2021). Cálculo del tamaño de muestra necesario para estimar el coeficiente de correlación de Pearson mediante sintaxis en SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 14(1), 1–7. <https://doi.org/10.1344/reire2021.14.132565>
- Soto, C., & Deroncele, A. (2021). Salud mental positiva en una comunidad de docentes en Ecuador. *Rev. Maestro y sociedad*, 18(4), 1633-1654. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5441/5135>
- Suárez, G., Fazio, A., & Manzanares, E. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO) en trabajadores de una empresa privada peruana. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 319-330. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.15>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 7.

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>	<p>Variable independiente: Salud mental positiva.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Capacidad de adaptación</p> <p>Satisfacción personal y autonomía</p> <p>Tolerancia a la frustración</p>	<p>1. Tipo de investigación: Aplicada / Cuantitativa.</p> <p>2. Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>3. Diseño de investigación: No experimental – transversal</p> <p>4. Población: 31 colaboradores de un instituto privado de Chiclayo, 2022.</p> <p>5. Muestra: 31 colaboradores de un instituto privado de Chiclayo, 2022 (N=n)</p>	<p>Evaluación psicométrica</p> <p>Cuestionario de salud mental positiva</p> <p>Cuestionario de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de salud mental positiva en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es nivel de aprendizaje organizacional en</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>identificar el nivel de salud mental positiva en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p> <p>identificar el nivel de aprendizaje organizacional en colaboradores</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El nivel promedio de salud mental positiva es predominante en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p> <p>El nivel promedio de aprendizaje organizacional positiva</p>	<p>Variable dependiente: Aprendizaje organizacional.</p> <p>Dimensiones</p> <p>Formación y cultura</p> <p>Aprendizaje organizacional</p>		

<p>colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p>	<p>administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>	<p>es predominante en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p> <p>Existe relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022.</p>	<p>Aprendizaje grupal</p> <p>Aprendizaje estratégico del individuo</p>	<p>6. Técnicas de recolección de datos, procedimientos y análisis estadístico</p>
<p>¿Cuál es la relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p>	<p>identificar la relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p> <p>Identificar la relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>	<p>Existe relación entre la satisfacción personal y autonomía y formación y cultura en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022.</p> <p>Existe relación entre capacidad de adaptación y aprendizaje grupal en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>		<p>Evaluación psicométrica</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Validez y confiabilidad de instrumentos.</p> <p>Solicitudes</p> <p>Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>	<p>Existe relación entre la capacidad de adaptación y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022</p>		

Anexo 2. Operacionalización de variables

Tabla 8.

Operacionalización de la variable salud mental positiva

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Salud mental positiva	Sensación de bienestar en relación a las capacidades, emociones, grado de aceptación y reconocimiento de habilidades que tiene una persona (Calizaya et al., 2022)	Los niveles que corresponde a esta variable serán medidos con el cuestionario de salud mental positiva de Lluch (1999) estandarizado al Perú por Calizaya et al. (2022).	Capacidad de adaptación	Toma de decisiones integral. Apertura a las soluciones Necesidad de superación	15,19,24,21,14,18,25, 20,23,22,4,29,16,10,31	Ordinal
			Satisfacción personal y autonomía	Sensación de utilidad Preocupación o estancamiento a nivel social	13,26,30,11,17,12,28,9,27,6	
			Tolerancia a la frustración	Soporte académico o laboral	1,7,2,8,3,5	
				Humor		

Tabla 9.

Operacionalización de la variable Aprendizaje organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Niveles y condiciones de aprendizaje organizacional	conjunto de activos intangibles en una organización, que posibilita y facilita mayor capacidad de aprendizaje en los colaboradores (Suárez et al., 2019)	Los niveles que corresponde a esta variable serán medidos con el cuestionario ENCAO de Castañera y Fernández (2007), estandarizado al Perú por Suárez et al. (2019)	Formación y cultura	Capacitación laboral	9,16,17,18,19,20,21	Ordinal	
				Apertura del crecimiento			
			Aprendizaje organizacional	Relación entidad - cliente	10,11,12,13,14,15		
				Facilidad de la empresa para fomentar el aprendizaje			
			Aprendizaje grupal		5,6,7,8		
	Intercambiar información						
	Desarrollo de actividades en grupo						
	Aprendizaje estratégico del individuo	Aprendizaje por observación	1,2,3,4				
		Aprendizaje técnicas y por procedimiento					

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Escala de Salud Mental Positiva

Nombre: Escala de salud mental positiva

Autor: Lluch Teresa (1999)

Procedencia: España

Adaptación: Calizaya et al. (2022) Perú.

Aplicación: Mayor a 13 años de edad

Ámbito de aplicación: Clínica, organizacional, educativa.

Duración: 15 minutos aproximadamente

Finalidad: Medir el nivel de salud mental positiva y de sus dimensiones.

Dimensiones: Capacidad de adaptación, Satisfacción personal y autonomía y Tolerancia a la frustración

Escala de salud mental

A continuación, se le presentará un listado de preguntas o afirmaciones, se le sugiere que lea atentamente y responda. 1 2 3 4

Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
2. Los problemas me bloquean fácilmente				
3. Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
4. Me gusto como soy				
5. Me siento a punto de explotar				
6. Para mí, la vida es aburrida y monótona				
7. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				
8. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
9. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mi				

10. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
11. Veo mi futuro con pesimismo				
12. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
13. Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean				
14. Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
15. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
16. Intento mejorar como persona				
17. Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas				
18. Me preocupa que la gente me critique				
19. Creo que soy una persona sociable				
20. Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
21. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
22. Pienso que soy una persona digna de confianza				
23. Pienso en las necesidades de los demás				
24. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
25. cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme				
26. Delante de un problema soy capaz de solicitar información				
27. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
28. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
29. Me resulta difícil tener opiniones personales				

30. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o				
31. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones				

Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

Nombre: Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

Autor: Castañeda, D. y Fernández, M. (2007)

Procedencia: Colombia

Adaptación: Suárez et al. (2019) Perú

Aplicación: Mayores a 17 años de edad

Ámbito de aplicación: organizacional

Duración: 15 minutos aproximadamente

Finalidad: medir el aprendizaje organizacional desde los niveles y condiciones que tienen la empresa para el desarrollo de esta variable, así como de sus dimensiones.

Dimensiones: Formación y cultura, Aprendizaje organizacional, Aprendizaje grupal, Aprendizaje estratégico del individuo

Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

A continuación, se le presentará un listado de preguntas o afirmaciones, se le sugiere que lea atentamente y responda.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.					
2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.					
3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad					
4. En esta organización los trabajadores aprenden de las					

directrices que reciben de su jefe o superior					
5. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo.					
6. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.					
7. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
8. las personas de la entidad logran aprendizaje compartido cuando trabajan en grupo					
9. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.					
10. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.					
11. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en esta					
12. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella					
13. En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando.					
14. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales					
15. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.					

16. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.					
17. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.					
18. La entidad capacita a sus trabajadores.					
19. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.					
20. La Organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella					
21. Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa.					

Anexo 4. Formatos

4.1. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por: Daniel Alexander Huamán Chávez, tesista de la Universidad Cesar Vallejo de sede Chiclayo; cuya meta es determinar la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 2 instrumentos para evaluar la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas físicas se destruirán.

Si desea alguna información adicional o tiene una duda sobre este proceso puede contactarse al número de celular **961636318** o al correo daniel.huaman.chavez@gmail.com

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Por tanto, habiendo escuchado la información sobre la investigación, acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informada de que la meta de este estudio es determinar la relación entre la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022

Me han indicado también que tendré que responder 2 instrumentos para evaluar la salud mental positiva y el aprendizaje organizacional, que tomará aproximadamente 20 minutos de mi tiempo.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando esta haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador al correo o número telefónico indicado.

Firma del Participante

Fecha

Anexo 5. Resultados de prueba piloto

5.1. Análisis de ítems

Tabla 10.

Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	D.S	g1	g2	Ihc	h2	id	Aceptable
D1	Ítem 09	1.5000	.57235	.591	-.620	.979	.858	<0.01	si
	Ítem 16	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.978	<0.01	si
	Ítem 17	1.5333	.73030	1.584	3.157	.981	.442	<0.01	si
	Ítem 18	1.4667	.57135	.732	-.429	.979	.949	<0.01	si
	Ítem 19	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.978	<0.01	si
	Ítem 20	1.4333	.50401	.283	-2.062	.979	.857	<0.01	si
	Ítem 21	1.3000	.46609	.920	-1.242	.979	.796	0.03	si
D2	Ítem 10	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.848	<0.01	si
	Ítem 11	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.876	<0.01	si
	Ítem 12	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.902	<0.01	si
	Ítem 13	1.4333	.50401	.283	-2.062	.979	.857	<0.01	si
	Ítem 14	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.907	<0.01	si
	Ítem 15	1.3000	.46609	.920	-1.242	.979	.796	0.03	si
D3	Ítem 5	1.4333	.50401	.283	-2.062	.978	.855	<0.01	si
	Ítem 6	1.3667	.49013	.583	-1.784	.978	.974	<0.01	si
	Ítem 7	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.978	<0.01	si
	Ítem 8	1.4000	.49827	.430	-1.950	.978	.978	<0.01	si
D4	Ítem 1	1.4667	.62881	1.025	.113	.980	.642	<0.01	si
	Ítem 2	1.3333	.47946	.745	-1.554	.978	.884	<0.01	si
	Ítem 3	1.5000	.57235	.591	-.620	.980	.474	<0.01	si
	Ítem 4	1.5667	.72793	1.477	2.910	.982	.845	<0.01	si

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D: dimensión

En la tabla 7 se observa que, todos los ítems son aceptables ($g1, g2 = +2-2$; $Ihc > .70$; $h2 > .70$; $id < 0.05$) respecto a los resultados obtenidos, tanto los estadísticos descriptivos como inferenciales muestran índices adecuados para la aceptación de cada reactivo obtenido por dimensión.

Tabla 11.

Análisis descriptivos de los ítems de la Escala de Salud Mental Positiva

DIMENSIONES	ÍTEMS	M	D.S	g1	g2	lhc	h2	id	Aceptable
D1	Ítem 15	1.4667	.68145	1.879	5.108	.830	.793	<0.01	si
	Ítem 19	1.4667	.50742	.141	-2.127	.879	.939	<0.01	si
	Ítem 24	1.3667	.49013	.583	-1.784	.940	.937	<0.01	si
	Ítem 21	1.3667	.49013	.583	-1.784	.940	.937	<0.01	si
	Ítem 14	1.5667	.67891	1.513	4.070	.599	.985	<0.01	si
	Ítem 18	1.4000	.49827	.430	-1.950	.973	.974	<0.01	si
	Ítem 25	1.5333	.57135	.456	-.748	.764	.706	<0.01	si
	Ítem 20	1.4667	.50742	.141	-2.127	.879	.939	<0.01	si
	Ítem 23	1.4667	.50742	.141	-2.127	.873	.878	<0.01	si
	Ítem 22	1.4000	.56324	1.042	.176	.697	.647	<0.01	si
	Ítem 29	1.3333	.47946	.745	-1.554	.863	.779	<0.01	si
	Ítem 4	1.4000	.56324	1.042	.176	.614	.714	<0.01	si
	Ítem 16	1.3333	.47946	.745	-1.554	.863	.779	<0.01	si
	ítem 31	1.4000	.56324	1.042	.176	.725	.882	<0.01	si
Ítem 10	1.4000	.49827	.430	-1.950	.973	.974	<0.01	si	
D2	Ítem 13	1.4000	.49827	.430	-1.950	.973	.974	<0.01	si
	Ítem 26	1.4000	.49827	.430	-1.950	.973	.974	<0.01	si
	Ítem 30	1.4667	.62881	1.025	.113	.543	.741	<0.01	si
	Ítem 11	1.4333	.50401	.283	-2.062	.931	.955	<0.01	si
	Ítem 17	1.5667	.62606	.635	-.453	.666	.661	<0.01	si
	Ítem 9	1.5333	.57135	.456	-.748	.742	.974	<0.01	si
	Ítem 12	1.4667	.57135	.732	-.429	.785	.829	<0.01	si
	Ítem 27	1.4333	.50401	.283	-2.062	.915	.900	<0.01	si
	Ítem 6	1.4667	.57135	.732	-.429	.813	.946	<0.01	si
Ítem 28	1.5333	.57135	.456	-.748	.746	.974	<0.01	si	
D3	Ítem 1	1.5333	.77608	1.541	2.294	.686	.707	<0.01	si
	Ítem 7	1.4667	.50742	.141	-2.127	.873	.900	<0.01	si
	Ítem 2	1.4333	.50401	.283	-2.062	.915	.900	<0.01	si
	Ítem 8	1.4333	.50401	.283	-2.062	.910	.867	<0.01	si
	Ítem 3	1.4667	.50742	.141	-2.127	.873	.878	<0.01	si
	ítem 5	1.3333	.47946	.745	-1.554	.863	.908	<0.01	si

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación. D: dimensión

La tabla 8 demuestra que, los ítems del cuestionario de salud mental positiva muestran índices aceptables (g1, g2= +2-2; lhc: >.70; h2: >.70; id: <0.05), lo cual conlleva al trabajo del cuestionario con todos los reactivos correspondientes.

5.2. Validez

Tabla 12.

Validez de contenido – V Aiken de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

Ítems	Valor Aiken por ítem			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1				
I10	1	1	1				
I11	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I12	1	1	1				
I13	1	1	1				
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1				
I17	1	1	1				
I18	1	1	1				
I19	1	1	1				
I20	1	1	1				
I21	1	1	1				

Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC : valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad

En la tabla 9 se observa que, la validez por la V de Aiken es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia el ítem.

Tabla 13.*Validez de contenido – V Aiken de la Escala de Salud Mental Positiva*

Ítems	Valor Aiken por ítem			Valor Aiken por criterio			Valor Aiken total
	P	R	C	P	R	C	
I1	1	1	1				
I2	1	1	1				
I3	1	1	1				
I4	1	1	1				
I5	1	1	1				
I6	1	1	1				
I7	1	1	1				
I8	1	1	1				
I9	1	1	1				
I10	1	1	1				
I11	1	1	1				
I12	1	1	1				
I13	1	1	0.9				
I14	1	1	1				
I15	1	1	1				
I16	1	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00
I17	1	1	1				
I18	1	1	1				
I19	1	1	1				
I20	1	1	1				
I21	1	1	1				
I22	1	1	1				
I23	1	1	1				
I24	1	1	1				
I25	1	1	1				
I26	1	1	1				
I27	1	1	1				
I28	1	1	1				
I29	1	1	1				
I30	1	1	1				
I31	1	1	1				

Nota: VAI: valor de Aiken por ítem, VAC : valor de Aiken por criterio, VADC: valor de Aiken del cuestionario, P: pertinencia, R: relevancia, C: claridad

En la tabla 10 se observa que, la validez por la V de Aiken es en promedio 1.00, alcanzando el puntaje máximo, determinando que existe validez de contenido respecto a su claridad, coherencia y pertinencia el ítem.

5.3. Confiabilidad

Tabla 14.

Confiabilidad de los instrumentos

Escala	Alfa	Omega	Elementos
Escala de niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional	.980	.984	21
Escala de Salud Mental Positiva	.984	.987	31

$\alpha > .70, \Omega > .70$

En la tabla 11 se observa que, la confiabilidad demuestra que, tanto para el coeficiente de alfa como para el coeficiente de omega existen índices aceptables (>.90), evidenciados que los instrumentos muestran consistencias en sus ítems al ser medidos.

5.4. Datos normativos

Tabla 15.

Baremos de la Escala de Salud Mental Positiva

	Percentiles	TOTALSM	D1	D2	D3
Bajo	5	<31	14	10	6
	10	-	-	-	-
	15	-	-	-	-
	20	-	-	-	-
	25	32	-	-	-
	30	-	-	-	-
	35	33	15	-	-
Medio	40	34	-	11	-
	45	35-36	-	12	7
	50	37-38	16-17	13-14	8
	55	39	-	-	-
	60	40-49	18-22	15-18	9

	65	50-57	23-24	19	10-11
	70	58-61	25-27	20	12
	75	62	28	-	-
	80	-	-	-	-
	85	-	-	-	-
	90	63	-	-	-
Alto	95	64	29	-	13
	99	>64	>29	>20	>13
	Media	44.73	19.96	14.70	8.66
	Desv. estándar	14.00	6.38	4.57	2.89
	Mínimo	31.00	14.00	10.00	6.00
	Máximo	65.00	30.00	21.00	14.00

Nota: D1: Capacidad de adaptación, D2: Satisfacción personal y autonomía, D3: Tolerancia a la frustración

Tabla 16.

Categorías

	TOTAL	D1	D2	D3
ALTO	62<	28<	20<	13<
MEDIO	34 a 61	16 a 27	11 a 20	7 a 12
BAJO	0 a 31	0 a 14	0 a 10	0 a 6

Tabla 17.*Baremos de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional*

	Percentile	TotalAO	D1AO	D2AO	D3AO	D4AO
Bajo	5	<21	<7	<6	<4	<4
	10	21	7	6	4	4
	15	-	-	-	-	-
	20	-	-	-	-	-
	25	-	-	-	-	-
	30	-	-	-	-	-
	35	-	-	-	-	-
Medio	40	22	-	-	-	-
	45	23-24	8	-	-	-
	50	25	9	7	-	5
	55	-	-	-	5	6-7
	60	26-31	10-11	8	6	-
	65	32-39	12-13	9-11	7-8	8
	70	40-41	14	12	-	-
Alto	75	-	-	-	-	-
	80	42	-	-	-	-
	85	-	-	-	-	-
	90	-	-	-	-	-
	95	-	15	-	-	9
	99	42<	15<	12<	8<	9<
	Media	29,83	10,03	8,33	5,60	5,86
Desviación n estándar	9,54	3,29	2,75	1,94	1,94	
Mínimo	21,00	7,00	6,00	4,00	4,00	
Máximo	42,00	15,00	12,00	8,00	9,00	

Nota: D1AO: Formación y cultura, D2AO: Aprendizaje organizacional, D3AO: Aprendizaje grupal, D4AO: Aprendizaje estratégico del individuo

Tabla 18.*Categorías*

	Total	D1	D2	D3	D4
Alto	42<=	15<	12<	8<	9<=
Medio	22-41	8-14	7-12	5-8	5-8
Bajo	0-21	0-7	0-6	0-4	0-4

5.5. Equivalencia

Tabla 19.

Estimación evaluativa por lingüista

Escala	Observación
Escala de salud Mental Positiva <i>Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional</i>	Los cuestionarios cuentan con la redacción acorde a la edad de aplicación, sin vicios de dicción, barbarismo o propiedades directas del uso del lenguaje inapropiado.

Anexo 6. Evidencia de Validez

6.1. Criterio de jueces

Validez de la Escala de Salud Mental Positiva

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Ps. Isaac Saavedra Torres

DNI: 72425239

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Trujillo	Investigación científica	2018 – 2020
02	Sociedad Peruana de psicometría	Análisis de datos y propiedades psicométricas	2021 – 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Supervisor de programas	Chiclayo	2022 – 2022	Gestión, supervisión y capacitación
02	MINEDU	Responsable de investigación de IEST Chongoyape	Chongoyape	2020 - 2022	Propuestas de investigación, Docente, responsable de área.
03	MINSA	Psicólogo clínico	Chiclayo	2022	Evaluación, tratamiento.

Observaciones:

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

16 de diciembre de 2022


Mg. Isaac Saavedra Torres
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 38454

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Luis A. Vives Coronado

DNI:43107725

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de Post Grado Universidad Señor de Sipán SAC	Maestría en Gestión del Talento Humano.	2011 - 2013
02	Escuela de Post Grado y Formación Profesional	Análisis de datos y propiedades psicométricas	2009 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN SAC	Especialista de salud mental	Nexuss – Chiclayo	Octubre – dic 2022	Atención Psicológica, Gestión, supervisión y capacitación
02	USS	Jefe Del Servicio Psicológico	Cedecom . Chiclayo	2018 - 2022	Atención Psicológica, Gestión, supervisión y capacitación
03	USS	Jefe de desarrollo humano	Campus de la uss	2014-2018	Gestión, capacitación, proceso de selección, Evaluación de desempeño, satisfacción y clima organizacional.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

16 de diciembre de 2022



Mg. Luis A. Vives Coronado
Psicólogo
C.P.S.P. 14546

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Anali Ramos Díaz

DNI: 42271756

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de Post Grado Universidad Señor de Sipán SAC	Maestría en Gestión del Talento Humano.	2011 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV . PIURA	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	Piura	Enero – dic 2022	Atención Psicológica, Gestión, supervisión y capacitación

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

31 de Enero de 2022



Mg. Anali M. Ramos Díaz
Psicóloga
C.B.P. 14545

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Asmat Asmat, Eder Edson

DNI: 4370952

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Hombres por la Equidad A.C.	Comunitario	2 años
02			


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

Observaciones:

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

16 de diciembre de 2022


Eder E. Asmat Asmat
PSICÓLOGO
.....CPP: P. 24915.....
FIRMA
ASMAT ASMAT, EDER EDSON
CPP 24915

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Iliana Cleopatra Serrepe Zapata.

DNI:***

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNPRG	Investigación y Docencia	2018-2021.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNPRG	Asesora	Lambayeque	2018-2023	Docente-asesora
02	Psicometría	Docente	Lambayeque	2018-2023	Docente
03					


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

16 de diciembre de 2022


PS. ILIANA CLEOPATRA
SERREPE ZAPATA
REG. N°: 5594

.....
FIRMA
APELLIDOS Y NOMBRES
NRO COLEGIATURA:

Validez de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *** Mg Asmat Asmat, Eder Edson

DNI:43709152

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Hombres por la Equidad A.C.	Comunitario	2 años
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					
02					
03					

Observaciones:

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

16 de diciembre de 2022



Eder E. Asmat Asmat
PSICÓLOGO
C.P. P. 24915

FIRMA
ASMAT ASMAT, EDER EDSON
CPP 249115

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Iliana Cleopatra Serrepe Zapata.

DNI:16410271

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNPRG	Investigación y Docencia	2018-2021.
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNPRG	Asesora	Lambayeque	2018-2023	Docente-asesora
02	Psicometría	Docente	Lambayeque	2018-2023	Docente
03					

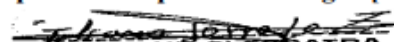
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

16 de diciembre de 2022


PS. ILIANA CLEOPATRA
SERREPE ZAPATA
REG. N° : 5594

.....
FIRMA
APELLIDOS Y NOMBRES
NRO COLEGIATURA:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador : Mg. Ps. Analí Ramos Díaz

DNI:42271756

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de Post Grado Universidad Señor de Sipán SAC	Maestría en Gestión del Talento Humano.	2011 - 2013
02	Escuela de Post Grado y Formación Profesional	Análisis de datos y propiedades psicométricas	2009 – 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV PIURA	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	PIURA	ENERO – dic 2022	Dictar clases.

Observaciones:

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

31 de Enero de 2023



Mg. Analí M. Ramos Díaz
Psicóloga
C.P.P. 14545

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador : Mg. Ps. Luis A. Vives Coronado

DNI:43107725

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán SAC	Ingeniería Industrial	2014-2019
02	Escuela de Post Grado Universidad Señor de Sipán SAC	Maestría en Gestión del Talento Humano.	2011 - 2013
03	Escuela de Post Grado y Formación Profesional	Análisis de datos y propiedades psicométricas	2009 – 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN SAC	Especialista de salud mental	Nexuss – Chiclayo	Octubre – dic 2022	Atención Psicológica, Gestión, supervisión y capacitación
02	USS	Jefe Del Servicio Psicológico	Cedecom . Chiclayo	2018 - 2022	Atención Psicológica, Gestión, supervisión y capacitación
03	USS	Jefe de desarrollo humano	Campus de la uss	2014-2018	Gestión, capacitación, proceso de selección, Evaluación de desempeño, satisfacción y clima organizacional.

Observaciones:

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

16 de diciembre de 2022



Mg. Luis A. Vives Coronado
Psicólogo
C.P.S. 14546

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Elidia Saavedra Calderón

DNI:32863435

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Pedro de Chimbote	Licenciada en Psicología Clínica	5 años
02	Universidad César Vallejo de Trujillo	Magister en Psicología Educativa	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MIMP Programa nacional Aurora	Coordinadora	Moche Trujillo	4 años	Implementación servicio de AB
02	Aportes para el desarrollo humano de Lima	Coordinadora	Moro Chimbote	3 años	Responsable actividades proyecto
03	ONG Asociación Atusparia	Resp de género	Chimbote	10 años	Ejecución de proyectos de género y DDHH

Observaciones:

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

16 de diciembre de 2022



.....
FIRMA
Saavedra Calderón Elidia
Registro N° 15680

6.2. Revisión de lingüista



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lic. / Mg. Walter Aníbal Peralta Ríos

Especialista - Lingüista

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y a la vez mencionarle que, dado a su amplia experiencia y profesionalismo, solicito encarecidamente contar con su apoyo para la **corrección lingüística** de dos instrumentos, el cuestionario de salud mental positiva y el cuestionario de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, los cuales están pasando por este proceso de validez debido al desarrollo de mi investigación titulada **Salud mental positiva y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022**.

Por lo expuesto con anterioridad, le pido tenga a bien aceptar mi solicitud, pudiendo así verificar la **redacción y coherencia de los ítems** correspondiente a los instrumentos. Sin más que añadir, me despido agradeciéndole por su tiempo y disposición.

Atte.

Daniel Alexander Huamán Chávez
Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.



APROBADO

Walter Aníbal Peralta Ríos
Lingüista

Anexo 7. Permisos

7.1. Permiso de los autores del instrumento



daniel alexander huama... 9 feb.



para yaleman@unsa.edu.pe ▾

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme, soy estudiante de psicología DANIEL ALEXANDER HUAMAN CHAVEZ, con DNI: 71309035, actualmente estoy realizando mi trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología titulado: "SALUD MENTAL POSITIVA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UN INSTITUTO PRIVADO, CHICLAYO 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (ESCALA DE SALUD MENTAL), por lo cual le pido su permiso para poder hacer uso del instrumento, para solo fines académicos y si yo poder proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación. en esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:

Daniel Alexander, Huaman Chavez

961636318

daniel.huaman,chavez@gmail.com



YANETH ALEMAN VILCA 9 feb.



para mí ▾

Buen día estimado Alexander

Le agradezco el haberme escrito, le otorgó la autorización para hacer uso del instrumento de Salud Mental Positiva toda vez que tiene fines académicos y científicos.

Me despido no sin antes agradecer el interés que ha tenido por el uso de mi producción intelectual.

Dra. Yaneth Alemán Vilca.

Coautora



daniel alexander huam... 28 ene.



para suarezmoragloria ▾

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme, soy estudiante de psicología DANIEL ALEXANDER HUAMAN CHAVEZ, con DNI: 71309035, actualmente estoy realizando mi trabajo de investigación para optar el título de licenciado en psicología titulado: "SALUD MENTAL POSITIVA Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UN INSTITUTO PRIVADO, CHICLAYO 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - ENCAO), por lo cual le pido su permiso para poder hacer uso del instrumento, para solo fines académicos y si yo poder proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación. en esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.
Atentamente:

Daniel Alexander, Huaman Chavez
961636318
daniel.huaman,chavez@gmail.com



Gloria Suarez Mora 30 ene.



para mí ▾

Buen día estimado, puede continuar con el proceso.

7.2. Permiso de las autoridades de las instituciones



Director de Instituto Campus Chiclayo.

HUGO LEON ORTIZ.

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS Y RECOLECCIÓN DATOS

De mi especial consideración:

Quien le habla es Daniel Alexander, Huamán Chávez con DNI: 71309035, bachiller en psicología, mediante la presente, le hago llegar a usted mi cordial saludo y aprovecho la oportunidad para solicitarle la autorización de poder realizar una investigación a fines de poder obtener mi título de licenciado,

El procedimiento será llevado principalmente en la recolección de datos, a los colaboradores de dicho instituto, se les aplicará los cuestionarios de "Salud Mental Positiva" y "Escala de niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)", ya sea de manera virtual o presencial, depende a las facilidades que usted me pueda brindar.

El objetivo de este estudio es poder recolectar dicha información, con el consentimiento de cada trabajador y agregar también que es totalmente anónimo.

Agradeciendo su atención al presente, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted mis muestras de respeto y consideración.

Atentamente,



Daniel Alexander
Huamán Chávez
71309035



D^o Hugo
León Ortiz
17856011



Chiclayo, 23 de febrero

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Hugo León Ortiz
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE RELIGION, SEDE CHICLAYO

HACE CONSTAR:

Que Daniel alexander Huamán Chávez, con DNI: 71309035, tiene permiso para recolectar datos de los colaboradores del presente Instituto de Religión en la sede de Chiclayo, donde se les aplicará los cuestionarios de "Salud Mental Positiva" y "Escala de niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO)", ya sea de manera virtual o presencial, dependiendo a las facilidades de los participantes.

Aclarando que estos datos, solo se utilizaran, con el consentimiento de cada trabajador y con fines académicos.

Se extiende el presente documento a petición del interesado.


DNI: 17856011
León Ortiz
17856011



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Salud mental positiva y aprendizaje organizacional en colaboradores administrativos de un instituto privado, Chiclayo 2022", cuyo autor es HUAMAN CHAVEZ DANIEL ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 07 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH DNI: 47510081 ORCID: 0000-0002-6339-5252	Firmado electrónicamente por: JSAAVEDRAP92 el 20-04-2023 15:15:43

Código documento Trilce: TRI - 0535756