



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro
de Salud de Utcubamba, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Villalobos Merino, Cleotilde Luz Estrella (orcid.org/0000-0003-2716-1747)

ASESORES:

Dr. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, quienes han sido un soporte fundamental, son quienes me dieron grandes expectativas de aprendizaje, de la misma forma me motivaron constantemente de alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A mis maestros y a la universidad en general, especialmente a aquellos que estuvieron en cada enseñanza de conocimiento, logrando culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022", cuyo autor es VILLALOBOS MERINO CLEOTILDE LUZ ESTRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 30-05-2023 10:09:29

Código documento Trilce: TRI - 0537121

DECLARATORIA DE ORINALIDAD DEL AUTOR

Yo, VILLALOBOS MERINO CLEOTILDE LUZ ESTRELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CLEOTILDE LUZ ESTRELLA VILLALOBOS MERINO DNI: 73214749 ORCID: 0000-0003-2716-1747	Firmado electrónicamente por: LEVILLALOBOSV el 09-11-2023 15:32:11

Código documento Trilce: TRI - 0653669

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Caracterización de la población</i>	18
Tabla 2. <i>Relación el clima laboral y salud mental en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	19
Tabla 3. <i>Relación entre las dimensiones autorrealización y la capacidad de adaptación en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	20
Tabla 4. <i>Relación entre las dimensiones Involucramiento laboral y la satisfacción del personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	20
Tabla 5. <i>Relación entre las dimensiones supervisión y la autonomía en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	21
Tabla 6. <i>Relación entre las dimensiones comunicación y la tolerancia a la frustración de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	21
Tabla 7. <i>Relación entre las dimensiones condiciones laborales y la satisfacción personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022</i>	22
Tabla 8. <i>Operacionalización de Variables</i>	36
Tabla 9. <i>Confiabilidad</i>	71
Tabla 10. <i>Prueba de normalidad inferencial</i>	71

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Diagrama del nivel correlacional</i>	14
--	----

Resumen

En este estudio se busca determinar la relación entre clima laboral y salud mental en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022; se utilizó un diseño no experimental – transversal y un alcance de investigación correlacional. La muestra estuvo conformada por 19 colaboradores del centro de salud, con un 47.4% de participantes masculinos y un 52.6% de participantes femeninos; para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios a fin de medir las variables de estudio, de los cuales se reafirmaron las propiedades psicométricas. En el análisis de resultados se determinó la distribución de datos y se hizo uso de la estadística no paramétrica, realizando la asociación de variables con el coeficiente de correlación de Spearman. El hallazgo principal destaca una relación estadísticamente significativa y positiva ($p < 0.01$; $\rho: 0.723^{**}$), que vincula el clima laboral y la salud mental de los colaboradores en el centro de salud. Además, se observaron correlaciones altamente significativas entre las variables y sus respectivas dimensiones ($p < 0.01$). Estos resultados concluyen que el clima laboral tiene un impacto directo en la salud mental de los colaboradores, lo que implica que una mejora en el clima laboral se asocia positivamente con un aumento en la salud mental.

Palabras clave: *Clima, salud mental, centro de salud.*

Abstract

This study seeks to determine the relationship between work environment and mental health in the staff of a health center in Utcubamba, 2022; a non-experimental - cross-sectional design and a correlational research scope were used. The sample consisted of 19 collaborators of the health center, with 47.4% of male participants and 52.6% of female participants; two questionnaires were used for data collection to measure the study variables, of which the psychometric properties were reaffirmed. In the analysis of the results, the distribution of data was determined and nonparametric statistics were used, performing the association of variables with Spearman's correlation coefficient. The main finding highlights a statistically significant and positive relationship ($p < 0.01$; $\rho = 0.723^{**}$), linking work climate and mental health of collaborators in the health center. In addition, highly significant correlations were observed between the variables and their respective dimensions ($p < 0.01$). These results conclude that the work climate has a direct impact on the mental health of the collaborators, which implies that an improvement in the work climate is positively associated with an increase in mental health.

Keywords: *Climate, mental health, health center.*

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones desde siempre se han enfrentado a diversos factores que afectan el clima y salud mental, sin embargo, es actualmente donde se ha tomado importancia a estos constructos, procurando mejorar las relaciones interpersonales, tratos, comunicación y otros aspectos que forman el clima laboral, para que de esta forma se genere una mentalidad de trabajo positiva y saludable; Juárez (2018) afirma que, cuando en una organización se gestiona el clima laboral se alcanzan mejores resultados no solo a nivel de productividad, sino también, a nivel de bienestar mental.

Para Benavidez (2021) son los hospitales, centros de salud o clínicas en dónde ocurre mayor afección en la salud mental, pues el trabajo es directamente con personas que adolecen, incluso algunos en situaciones graves; es por ello que, en estos ambiente es necesario contar con un adecuado clima laboral, sin embargo, no siempre ocurre; así pues, Martínez et al. (2019) señalan que, los profesionales de salud, muchas veces, no se encuentran satisfechos con el clima laboral, sobre todo por la poca comunicación recibida entre colegas o compañeros de trabajo.

A nivel internacional se observan diversos déficits en el clima laboral que experimenta el personal de salud; Salazar et al. (2020) determinaron en un estudio dado en México que, los colaboradores de un centro de salud perciben un inadecuado clima laboral (56%), lo cual influye en su salud mental, promoviendo desgaste, estrés y dificultades en la atención a los usuarios.

En otro estudio dado en Chile, Araya y Medina (2019) reportaron que, los profesionales de salud presentan un nivel medio de clima laboral (33%) lo cual afecta su rendimiento, productividad y bienestar, que definitivamente se asocia a su salud mental. Desde una perspectiva similar, un estudio realizado en España en profesionales de salud, se reportó que, la salud mental de dichos colaboradores se veía afectada por un clima laboral inadecuado (Carrasco & Rodríguez, 2019).

Así pues, en la gama de estudios también se suma el reporte dado por Torrecilla et al. (2021) quienes en Argentina publicaron que, la salud mental de los profesionales de la salud, se ha visto afectada más aún en estos últimos años, situación que se asocia a la permanencia de la pandemia por COVID- 19 de mayor intensidad los

años 2020 y 2021, si a ello se le suma los déficits en la cultura y clima laboral, existirá mayor intensificación de los riesgos de salud mental, pues, de acuerdo con Silvera (2018) el clima laboral adecuado en el trabajo médico, mejora la salud mental de los profesionales y promueve mayor eficacia en la atención al usuario.

En relación a lo antedicho, Cruz (2020) indica que, cuando un profesional consigue satisfacción frente al clima laboral, este actuará como un retribuyente positivo hacia sus conductas y salud mental, sin embargo, cuando el clima laboral describe en el colaborador insatisfacción prolongada, ello será un retribuyente negativo, afectando la salud mental positiva en el desarrollo de las actividades laborales.

A nivel nacional, lo reportado no dista mucho de lo antes presentado, pues Zea (2021) determinó en su análisis sobre la salud mental del personal de un hospital que, esta había sido afectada por la gran afluencia de pacientes atendidos durante la pandemia, la gestión en el hospital y la escasa comunicación; a ello, se le suma el análisis dado por el Ministerio de Salud (MINSA, 2022) quienes reportaron que, el ambiente laboral negativo, en el que se presencia un clima organizacional inadecuado, ocasiona daños en la salud mental, en efecto, cuando las entidades de salud no gestionan los trámites, documentación, satisfacción y comunicación en el personal, su productividad será menor y su bienestar mental se verá afectado.

Acosta et al. (2019) refirieron que, a pesar que ahora se conoce de la importancia del clima laboral y las retribuciones que este genera en la salud física y mental del colaborador, las empresas en salud no hacen lo suficiente para la gestión de estos atributos, sin embargo, ello no se debe a no querer ejecutar un programa, sino más bien a, al poco espacio en los centros de salud o poco tiempo para abarcar horarios de todo el personal.

Lo señalado en el anterior párrafo, cumple con lo que se presenta en el Centro de Salud Utcubamba, pues se ha observado déficits en el clima laboral, cada personal se encarga de su unidad o área y se observa poca relación entre ellos, hay discusiones referentes a los turnos y horarios de trabajo, desde luego que esto no pasa con todo el personal, sin embargo, si se evidencia en un grupo relevante; se conoce la existencia de quejas sobre la cantidad de usuarios atendidos y la inadecuada gestión para programar o reprogramar a los pacientes, sobre todo la unidad de medicina que es dónde existe mayor frecuencia de casos por atender.

Además, en este centro de salud no se han ejecutado programas o acciones de mejora ni tampoco investigaciones para conocer la presencia de las variables.

Con toda esta problemática se precisó la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la salud mental en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022?

En la justificación teórica, este estudio se centra en la relación entre el clima laboral y la salud mental en un contexto de atención médica, llenando brechas en la comprensión existente, esto enriquecerá la literatura y puede aportar nuevos enfoques teóricos. En la justificación práctica, la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la salud son cruciales a nivel local y regional. Los problemas de salud mental pueden afectar la atención al paciente y la salud pública. Los resultados mejorarán las políticas de recursos humanos y las condiciones laborales, beneficiando a los trabajadores y la comunidad. En la justificación metodológica, se emplean encuestas y muestras cuidadosamente seleccionadas para garantizar la validez y confiabilidad de los datos en un entorno de centro de salud en Utcubamba. Desde la perspectiva social, esta investigación no solo mejora la atención médica, sino que también promueve una cultura de cuidado de la salud mental en la comunidad y el sector de la salud en la sociedad.

Con todo lo propuesto, se plantearon como objetivo general: Determinar si la relación entre el clima laboral y la salud mental es positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022; y como objetivos específicos: a. Determinar la relación entre la dimensión autorrealización y la dimensión capacidad de adaptación; b. Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la dimensión satisfacción personal; c. Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la dimensión autonomía; d. Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la dimensión tolerancia a la frustración, y finalmente, e. Determinar la relación entre las dimensión condiciones laborales y la satisfacción del personal en los colaboradores de un Centro de Salud de Utcubamba.

Así pues, como hipótesis general se formuló, H_i : existe relación directa entre el clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022 y H_o : no existe relación directa entre el clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para la descripción del marco teórico, se pasaron a describir los estudios previos sobre las variables, tanto a nivel nacional como internacional, seguidamente se caracterizaron las variables relacionadas al tema y el enfoque teórico.

A nivel nacional, Medrano (2023) realizó una investigación con el propósito de analizar la relación entre el Clima Organizacional y la Salud Mental en trabajadores de un centro de salud en Lima durante el año 2022. El estudio se enmarca en un diseño descriptivo correlacional no experimental y empleó dos cuestionarios: uno para evaluar el Clima Organizacional (MINSA) y otro para el tamizaje de problemas de salud mental (SRQ). Por otro lado, la muestra, estuvo conformada por 55 trabajadores y fue seleccionada de manera censal mediante un enfoque virtual debido a la pandemia. Los resultados revelaron que la mayoría de los participantes percibió el clima organizacional como "nivel por mejorar" (54.7%) y "nivel saludable" (32.0%), con un menor porcentaje en la categoría "nivel no saludable" (13.3%). En cuanto a la salud mental, se observó que el nivel probable de problemas de salud mental fue del 30.7%, mientras que el nivel muy probable fue del 12%. El nivel no probable representó el 57.3%. Los hallazgos principales indicaron una correlación negativa y moderada entre el clima organizacional y la salud mental siendo esta relación significativa ($\rho: -0.436; p < 0.01$). En conclusión, el estudio respaldó la hipótesis de investigación, indicando que la presencia de un clima organizacional saludable está relacionada con una menor probabilidad de que los trabajadores del centro de salud experimenten problemas de salud mental.

Vásquez (2022), realizó un estudio sobre la salud mental positiva en un centro de salud de Loreto y su asociación con la satisfacción del personal, el objetivo fue medir la correlación; su estudio fue correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 76 profesionales de salud quienes pertenecían a dicho centro y tenían más de un mes laborando; aplicó dos instrumentos y determinó que, si existe relación entre los constructos de estudio ($\rho: 0.335, p < 0.01$). Por otro lado, en relación a la presencia de la salud mental positiva, el autor halló que, un 92% manifestaba tener un nivel regular de esta variable, y solo un 8% un nivel adecuado. Concluyendo así que, la salud mental positiva presenta una correlación significativa, de modo tal que, los colaboradores

pueden presentar afecciones en dicha variable, ello debido a diversos factores de riesgo tanto personales, como ambientales.

Villanueva y Alcántara (2021) desarrollaron un estudio con la finalidad de conocer como el clima laboral influye en la salud y bienestar mental de personal de salud de Cajabamba; este estudio fue correlacional, y contó con una muestra de 150 colaboradores de un hospital a quienes les administró dos instrumentos para las medidas de las variables de estudio. Después del análisis de datos, los autores determinaron que, existe una relación significativa entre los constructos mencionados ($\rho: 0.282; p < 0.01$), concluyendo así que, cuanto mejor sea el clima organizacional, habrá mayor influencia en la salud y bienestar mental, así como en la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, mencionaron que, las dimensiones con las que cuenta el clima laboral, se asocian al bienestar psicológico que un colaborador percibe; dimensiones que tienen que ver con el trato, la estructura de la empresa, etc.

Moreno (2020), en su estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral en los Centros de Salud Mental de la Red Trujillo, tuvo como propósito investigar la posible conexión entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en dicha red de los centros médicos. Su investigación se basó en una revisión teórica fundamentada en autores notables como Lickert, Locke, Litwin y Stringer, quienes profundizaron en estos conceptos en contextos organizacionales. La metodología aplicada siguió un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de alcance correlacional. La población de estudio consistió en 75 trabajadores, mientras que la muestra, se obtuvo mediante un método de selección por conglomerado, donde se analizó a 15 trabajadores del centro de salud mental en el distrito de Moche. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando cuestionarios validados por expertos, y se obtuvo una excelente confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.971 para ambos instrumentos. En base a resultados el autor llegó a la conclusión que existe una correlación significativamente positiva y sólida entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ($\rho: 0.889; p < 0.05$), esto implica que un ambiente de trabajo positivo y saludable se relaciona directamente con niveles más altos de satisfacción entre los colaboradores de los centros de salud de la Red Trujillo.

Asimismo, Fernández (2019) ejecutó una investigación sobre el clima laboral que perciben los colaboradores de centros de salud y su asociación con variables de personalidad. Su objetivo fue encontrar asociaciones entre las variables y describir el nivel de las mismas. Su muestra estuvo compuesta por 30 profesionales de salud a quienes se les aplicaron dos instrumentos para medir las variables de estudio; después del análisis de datos, a nivel descriptivo determinó que, un 56.7% de los profesionales percibe un clima laboral medianamente favorable, un 10% percibe este mismo como desfavorable y un 6% como muy desfavorable. Por lo tanto, concluyó a nivel descriptivo que, el clima laboral donde se desarrollan las funciones de los colaboradores, es medianamente inadecuado, siendo necesario que se profundicen en investigaciones o apliquen programas de mejora.

Por otro lado, en el estudio de Quiliche (2017) sobre el personal de la Dirección Ejecutiva de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento del Instituto de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi, se investigó la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en un entorno de salud mental. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 78 servidores públicos que laboran en dicha institución médica. Se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, los cuales fueron validados por expertos, y se evaluó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una correlación directa moderada y significativa ($r: 0.696; p < 0.01$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, a lo que se concluye que un mejor clima organizacional está asociado a una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores de esta institución de salud mental.

A nivel nacional no se han encontrado más estudios que sean relevantes para la presente investigación. Por otro lado a nivel internacional se han descrito estudios previos que complementan lo antes mencionado.

Pérez et al. (2021) ejecutaron una investigación sobre las perspectivas de salud mental en colaboradores de Colombia, con el objetivo de conocer la salud mental. En su investigación de carácter correlacional y diseño no experimental, trabajó con una muestra mayor a 50 colaboradores a quienes les administró dos instrumentos. Después del análisis, determinó que, la salud mental se asociaba a variables como

relaciones interpersonales y ambiente de la empresa ($p < 0.05$). Por lo tanto, llegaron a concluir que, las características comunicacionales y la estructura de la organización son variables responsables de la salud mental en el trabajo.

Vargas et al. (2020) realizaron una investigación sobre los factores de riesgo asociados a la salud mental de colaboradores en México, el objetivo fue medir las variables correlacionadas a la salud mental. Este estudio fue correlacional de naturaleza no experimental. Los participantes fueron 652 colaboradores de diversas empresas; a ellos, se les aplicaron dos instrumentos de factores asociados a la salud mental en el trabajo y determinaron que, la carga laboral, relaciones laborales, jornadas y falta de control en el trabajo se asocian a la salud mental de los colaboradores, así también determinaron que, el clima y cultura inadecuada o perjudicial de la empresa imposibilitan la adaptabilidad del personal. Concluyeron entonces que, la salud mental es muy importante en el ámbito laboral, sin embargo, esta se ve afectada por factores propios del trabajo.

Urzúa et al. (2020) ejecutaron un estudio sobre la salud mental en profesionales de la salud durante la COVID – 19, con el objetivo de conocer la presencia de dicha variable. Su estudio fue descriptivo de naturaleza no experimental. La muestra estuvo conformada por 125 profesionales de la salud de Chile a quienes se les aplicó un instrumento para medir la salud mental. Después del análisis de datos, determinaron que, la salud mental tenía mayor presencia de afectación debido a la afluencia de atenciones clínicas, asimismo, el descenso de la salud mental, se asociaba a la carga laboral ($p < 0.01$). Concluyeron que, la salud mental de los colaboradores de un hospital presenta afectaciones sobre todo cuando hay excesivas atenciones clínicas.

Alonso et al. (2019) desarrollaron un estudio sobre el clima en el trabajo y el estrés y conciencia laboral del personal de salud, con el objetivo de encontrar la correlación entre estas variables; para ello, trabajó con un estudio correlacional no experimental y con una muestra conformada por 106 profesionales de la salud de México a quienes se les administró dos cuestionarios para medir las variables. Después del análisis, determinaron que, el clima demostrado en el trabajo influye negativamente en la salud mental del personal, generándoles estrés laboral y poca conciencia del desarrollo de actividades ($p < 0.01$). Concluyeron entonces que, el

clima laboral influye de forma significativa en variables psicológicas de los profesionales de la salud.

En Colombia, Hernández et al. (2019) plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de la calidad de los servicios de salud en la Clínica el Prado, un instituto de salud mental. El enfoque de investigación propuesto fue fundamental para comprender cómo el clima organizacional influye en la percepción de calidad tanto entre el personal de la institución como en los pacientes. La metodología empleada fue cuantitativa y no experimental, y la población incluyó a 105 empleados que abarcaban áreas administrativas, operativas y personal asistencial, todos con más de seis meses de experiencia, así como a 120 pacientes y sus familiares. Dada la amplitud de la población, se trabajó con la totalidad de los participantes en lugar de utilizar una muestra. Para recopilar datos relevantes, se utilizaron los instrumentos SERVQUAL. Los resultados del estudio arrojaron una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la calidad del servicio, según la percepción de los colaboradores del centro médico, con un nivel de significancia de $p < 0.01$. En conclusión, se destaca que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en la percepción de calidad tanto entre el personal de la institución como en los pacientes. Este hallazgo subraya la importancia de gestionar y mejorar el clima organizacional en el entorno de atención médica para lograr una experiencia más positiva tanto para el personal como para los usuarios de los servicios de salud y sus familias.

En Ecuador, Chiang et al. (2017) realizaron un estudio sobre el clima organizacional y la salud psicológica positiva en colaboradores de diversas instituciones, con el fin de conocer la relación de dichos constructos; este estudio fue correlacional de diseño no experimental y los autores trabajaron con una muestra conformada por 350 trabajadores de empresas públicas y privadas y después de aplicar dos pruebas psicométricas para evaluar las variables determinaron que, el clima laboral se asocia a la salud psicológica ($p < 0.01$). Asimismo, se observó relación entre sus dimensiones. En conclusión, difundieron que, el trato, ambiente, estructura, apoyo, etc., son variables que influyen en la salud mental de cada colaborador.

A nivel teórico, el clima laboral se sustenta en el enfoque propuesto por Palma (2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019) quien desde una enfoque humanista afirma que el clima que se desarrolla en una empresa, conlleva a un mejor progreso de los procesos organizacionales, y a una mayor satisfacción y bienestar del personal, de modo tal que, los niveles altos de clima laboral forman mejores patrones en las empresas, permitiendo el desarrollo humano y organizacional.

Palma (2004, citado por Huan et al., 2018) define al clima laboral como el ambiente acompañado por emociones, conductas, pensamientos, patrones y estrategias que se desarrolla en una organización y que influye en los colaboradores que forman parte de esta, conllevando a regular sus comportamientos en relación al clima que vivencie.

Desde una perspectiva similar, Ruiz (2019) define el clima laboral como el ambiente que se experimenta en una empresa y que está mediado por las emociones y tratos entre colaboradores.

Asimismo, Pilligua y Arteaga (2019) afirman que el clima laboral hace referencia al campo que se desarrolla en una organización, el cual está conformado por las expresiones y manifestaciones de los colaboradores, lo cual permite formar una idea referente al trato y desarrollo de la empresa.

Así pues, el clima laboral tiene diversos componentes o características, Palma (2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019), describe a las siguientes:

Entorno de la empresa, esta característica indica que el medio ambiente que predica la empresa construye el clima laboral; el clima es una suma de componentes, de modo tal que, si al entorno llega un elemento que ocasione alteraciones, puede establecerse la medida de cambio en relación al entorno, afectando al mismo de manera negativo o, caso contrario, si el entorno es saludable, este podrá actuar sobre el elemento agregado (Alonso et al., 2019).

Desarrollo de estrategias, las empresas determinan técnicas de mejora para desarrollar un clima laboral mejor estructurado, fortalecido y en agradables condiciones, sin embargo, Araya y Medina (2019) afirman que, cuando la entidad no pone en marcha ninguna estrategia de cambio, el clima laboral adecuado se irá degradando levemente y el clima alterado no mejorará.

Aspectos motivacionales, este componente se ha propuesto en la teoría de Chiavenato, aquí se señala que, cada empresa tiene una visión sobre el en qué actuar y qué o cómo hacer un cambio, la motivación de cada entidad está dirigida por lo que se haya estructurado en sí misma (Castro & Espinoza, 2019).

En el enfoque propuesto por Palma (2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019) se deja en manifiesto que, la empresa, y con esto se hace referencia al personal, debe acceder o manifestar voluntad para generar un clima laboral consistente y satisfactorio, asimismo, se debe plantear estrategias, pues la consistencia se basa en las técnicas que hacen referencia a mantener el equilibrio de la empresa.

En este enfoque se describen cinco dimensiones que se explicarán a continuación, de acuerdo a lo planteado por Palma (2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019), tomando como referencia la teoría de Chiavenato.

Autorrealización: este dominio hace referencia al espacio, actividad o estrategia que tiene la organización y que permite al colaborador tener un mejor desarrollo personal y profesional, alcanzando objetivos y metas planteadas a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, esta condición generada por la empresa, conlleva al colaborador a generar sentimientos de poder, triunfo, satisfacción, proactividad, bienestar y una mayor expectativa sobre el cumplimiento de sus funciones y actividades.

Involucramiento laboral: hace referencia al cumplimiento de las funciones que tiene el colaborador, todo ello, basado en el grado de importancia que la empresa le otorga al personal, llevando al mismo a sentirse parte de la organización. El involucramiento genera compromiso, responsabilidad y cumplimiento de acciones.

Supervisión: es medido por dos actividades fundamentales, la primera hace referencia al apoyo que el jefe o líder hace sobre las actividades de los colaboradores y, la segunda refiere a la supervisión, observaciones y mejoras de condiciones que el jefe inmediato realiza hacia las funciones o acciones del colaborador, ambos complementos son necesarios para la mejora del clima laboral.

Comunicación: se mide por medio de la dirección, si esta es lineal o circular, asimismo, por la comunicación no verbal manifestada entre colaboradores, la

fluidez, claridad, coherencia y precisión que implica enviar un mensaje a uno u otro colaborador.

Condiciones laborales: existen ciertos factores que hacen referencia a esta dimensión, entre los mayormente comunes se encuentran, la tecnología, para mejorar el progreso y avance del trabajo, la estructura de la empresa, encontrándose esta en las condiciones para el desarrollo de funciones de cada colaborador.

Respecto a la variable salud mental positiva, el modelo teórico viene de los enfoques humanistas, en donde Calizaya et al. (2022) afirman que este constructo se define como un conjunto de competencias que tiene una persona y que le permite lograr un desarrollo óptimo de sus funciones, pudiendo cumplir con sus actividades o responsabilidad de modo satisfactorio y oportuno.

Cuando se habla solo de salud mental positiva, se está haciendo referencia a un sistema de conductas y pensamientos que son parte de competencias las cuales permiten que una persona desarrolle de mejor manera todo su potencial sobre sus funciones (Lluch, 2020).

Desde una perspectiva similar Bumeo y Campos (2021) manifiestan que la salud mental positiva es una perspectiva de cada persona en donde se toma en cuenta la funcionalidad y bienestar físico y mental, lo cual va a permitir a la persona vivir en sosiego y aportar a la sociedad dado a la alta funcionalidad de sus actividades y responsabilidades.

El modelo humanista afirma que la salud mental positiva, se construye a través de las experiencias en las cuales es necesario el intercambio de interacciones, el ambiente saludable y la perspectiva cognitiva no irracional o distorsionada para facilitar el acceso de información y el cambio que en algunas personas se requiere (Calizaya et al., 2022).

Asimismo, bajo este enfoque, la salud mental positiva significa productividad y satisfacción en el trabajo, puesto que las capacidades de una persona no solo requiere de la persona en sí, sino también, del entorno o medio que rodea a la misma (Lluch, 2020).

Entre sus componentes o características destacadas, están:

Identificación de características personales, este componente implica que para que se alcance la salud mental positiva, cada persona debe intentar conocerse, buscar sus manifestaciones personales, intereses, debilidades, fortalezas, sus formas de actuar y hacerle frente a un problema, su manera de reaccionar frente al estrés, etc. (Burneo & Campos, 2021)

Dirección de crecimiento; cada persona busca crecer en algún aspecto de su vida, para promover salud mental positiva, cada persona debe involucrarse más con su motivación al cambio y logro de actividades, funciones y metas (Burneo & Campos, 2021).

Percepción de la realidad: definitivamente la salud mental positiva también es determinada por el contraste entre los pensamientos y la realidad mostrada, es decir, cada persona debe interpretar situaciones complejas o simples, pero ello dependerá de su sistema de creencias, lo cual repercute en su salud mental positiva y en el desarrollo de funciones (Burneo & Campos, 2021)

Por otro lado, Calizaya et al. (2022) manifiesta que, la salud mental positiva tiene tres dimensiones:

- 1) Capacidad de adaptación: este dominio hace referencia a la valoración personal y empática de sí mismo como de los demás, la persona tienden a equilibrarse ante un problema o una situación nueva, busca su adaptabilidad ante conflictos que atenten contra esta, existe una búsqueda por mejorar, se siente capaz de enfrentar situaciones complicadas, desarrolla gusto por sí mismo y busca el bien de los demás.
- 2) Satisfacción personal y autonomía: la persona se siente satisfecha con quien es y con cómo se ha ido comportando a lo largo del tiempo, hay pensamientos de bienestar, ideas asociadas al positivismo y al logro de objetivos, la persona se siente más independiente y considera posible retribuir a los demás; toma decisiones rápidamente y evidencia seguridad.

En esa misma línea Pujol-Cols (2018), menciona que la satisfacción personal es un concepto ampliamente estudiado en la psicología positiva y se refiere al grado en que una persona experimenta una sensación de bienestar y

plenitud en su vida. A continuación, el autor presenta estos aspectos relevantes a partir de otros autores para comprender la satisfacción personal:

Satisfacción con la vida en general, se refiere a la evaluación subjetiva que una persona hace de su vida en su conjunto. Incluye aspectos como la felicidad, el sentido de propósito y la satisfacción con diferentes áreas de la vida, como el trabajo, las relaciones personales y la salud. (Diener, 1984, citado por Pujol-Cols, 2018)

Satisfacción con el trabajo, se refiere a la evaluación subjetiva que una persona hace de su trabajo. Incluye aspectos como el grado de satisfacción con el contenido del trabajo, las relaciones laborales, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. (Judge et al., 2017)

Satisfacción con las relaciones personales, se refiere a la evaluación subjetiva que una persona hace de sus relaciones personales, como las relaciones familiares, de amistad y de pareja. Incluye aspectos como la satisfacción con el apoyo social, la intimidad y la comunicación en las relaciones. (Diener, 1984, citado por Pujol-Cols, 2018)

Satisfacción con la salud y el bienestar físico, se refiere a la evaluación subjetiva que una persona hace de su salud y bienestar físico. Incluye aspectos como la satisfacción con el nivel de energía, la capacidad funcional y la ausencia de enfermedades o dolencias. (Diener, 1984, citado por Pujol-Cols, 2018)

Por otro lado el autor define a la autonomía como la percepción de tener control y elección sobre las propias acciones y decisiones. Según Deci y Ryan (1985), la autonomía es una de las tres necesidades psicológicas básicas que influyen en la motivación y el bienestar de las personas. Se refiere a la capacidad de actuar de acuerdo con los propios valores y metas, tomando decisiones autónomas y sintiéndose libre de influencias externas.

- 3) Tolerancia a la frustración: este dominio hace referencia a la capacidad de aguante ante eventos frustrantes o personas que alrededor evidencian presión o tensión innecesaria, esta capacidad permite que, no haya bloqueos para resolver problemas que tiendan a desestabilizar a la persona.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se clasifica como básico o puro, ya que su objetivo central es proporcionar conocimiento sobre las variables investigadas a la comunidad científica, según Nicómedes (2018).

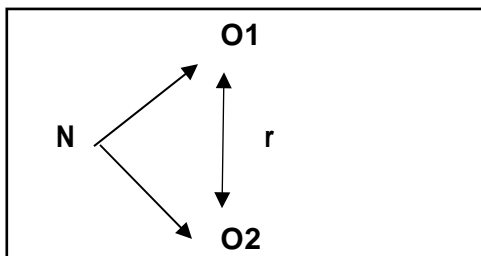
El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se busca determinar resultados mediante análisis estadísticos para cumplir con los objetivos y evaluar la hipótesis planteada, siguiendo la perspectiva de Sánchez (2019).

El diseño utilizado es no experimental y transversal, lo que significa que se recolectaron datos sin manipular las variables y se realizaron mediciones en un único momento, de acuerdo con la definición de Herbas y Rocha (2018).

El alcance de la investigación es correlacional, ya que se centró en determinar la asociación entre dos variables, considerando la dirección, grado y significancia de esta relación, como se define en la perspectiva de Sánchez (2019). Se representa mediante el siguiente diagrama:

Figura 1.

Diagrama del nivel correlacional



Dónde:

N: Colaboradores de un centro de salud

O1: Clima laboral

O2: Salud mental positiva

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Clima laboral

Definición conceptual: el ambiente acompañado por emociones, conductas, pensamientos, patrones y estrategias que se desarrolla en una organización y que influye en los colaboradores que forman parte de esta, conllevando a regular sus comportamientos en relación al clima que vivencie (Palma, 2004 citado por Farisi y Mauliza, 2019).

Definición operacional: La variable fue medida con el cuestionario de clima laboral, el cual cuenta con 5 dimensiones y 50 ítems presentados con respuesta tipo Likert. Indicadores: desarrollo profesional y personal, compromiso, control, diálogo, remuneración. Escala de medida: intervalo.

Variable 2. Salud mental positiva

Definición conceptual: conjunto de competencias que tiene una persona y que le permite lograr un desarrollo óptimo de sus funciones, pudiendo cumplir con sus actividades o responsabilidad de modo satisfactorio y oportuno (Calizaya et al., 2022).

Definición operacional: La variable fue medida con la escala de salud mental positiva, el cual consta de 4 dimensiones (capacidad de adaptación, satisfacción personal, autonomía y tolerancia a la frustración) y 31 ítems dados en escala Likert. Indicadores: aceptación, potencialización, independencia, resistencia a la presión. Escala de medida: intervalo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 19 colaboradores, de ambos sexos que asisten Centro de Salud de Utcubamba, 2022.

Para su selección se tomaron en cuenta los siguientes criterios de elegibilidad:

- **Criterios de inclusión**
 - Colaboradores que tuvieron más de 1 mes trabajando en la institución.
 - Colaboradores dispuestos a participar de la presente investigación.
- **Criterios de exclusión**
 - Personal de salud que fue mayor a 50 años de edad.
 - Colaboradores que no marcaron completamente sus cuestionarios

Muestra

Debido al acceso a la población, en la presente investigación se trabajó con el total de los colaboradores de salud (19), por ello, no fue necesario apreciar una muestra; asimismo, con esto no fue relevante aplicar algún tipo de muestreo, puesto que se trabajó con población censal o muestral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica empleada en el presente estudio, fue la encuesta, esta constó de la elaboración de un grupo de preguntas a fin de medir una variable en una determinada población (Hernández & Chacón, 2019).

Instrumentos

En el estudio, se utilizaron dos instrumentos de cuestionario: uno para medir el clima laboral y otro para evaluar la salud mental positiva. La escala de clima laboral consta de cinco dimensiones, cada una con diez ítems de respuesta tipo Likert, diseñada para evaluar el nivel de clima laboral en entornos organizacionales, como centros de salud u hospitales. Su aplicación puede ser individual o grupal y toma aproximadamente 20 minutos. Los puntajes se suman por dimensión y se interpretan en categorías. Este instrumento cuenta con evidencia de validez por juicio de expertos y alta confiabilidad con un coeficiente de alfa de 0.90 a 0.97 para las dimensiones. (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019).

Se encontró evidencia de validez por juicio de expertos en el estudio, donde cinco profesionales-investigadores confirmaron la claridad y pertinencia de los ítems en relación con la variable que se desea medir. Además, se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa, alcanzando un índice de 0.88. (anexo 4)

El siguiente instrumento es la "Escala de Salud Mental Positiva de Lluch," validada en Perú por Calizaya et al. (2022). Este cuestionario mide el nivel de salud mental y sus tres dimensiones en 38 ítems de respuesta tipo Likert. Puede ser administrado de manera individual o grupal en aproximadamente 15 minutos. La calificación se realiza sumando los ítems por dimensión para obtener puntajes directos. El instrumento ha demostrado evidencia psicométrica, incluyendo análisis factorial exploratorio y una confiabilidad general con coeficiente mayor a 0.80.

En la presente investigación se reafirman las propiedades psicométricas del instrumento, incluyendo la evidencia de validez por juicio de expertos, donde cinco profesionales-investigadores destacaron la claridad y relevancia de los ítems. Además, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.92 mediante el coeficiente de alfa, lo que respalda la consistencia interna del instrumento. (anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se obtuvo permiso del Centro de Salud de Utcubamba para el estudio, solicitado por la Universidad Cesar Vallejo y la investigadora. Se describió el motivo y la forma de recolección de datos en la solicitud. Se acordó una fecha para la recolección de datos y se utilizaron cuestionarios y consentimientos informados (Anexo 2 y 3) en formato digital a través de Google Forms para cada colaborador del centro de salud. Posteriormente, los datos recopilados se analizaron en Microsoft Excel y SPSS v25 para obtener los resultados relacionados con los objetivos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se pasaron los instrumentos al programa Microsoft Excel versión 2019, a fin de generarse una matriz y establecer las sumatorias por dimensión y para la escala total. Seguidamente, se trasladó esta matriz al programa estadístico SPSS v25, en el cual se conoció la distribución de los datos, mediante la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 datos, haciéndose uso tanto de la estadística paramétrica ($p > 0.05$) y no paramétrica ($p < 0.05$) (Anexo 6) y trabajándose la asociación con el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman respectivamente. Así pues, para los objetivos inferenciales, se pudo utilizar estos estadísticos de correlación, y para los objetivos descriptivos, se representó ello mediante tablas de frecuencias porcentuales.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los tres principios éticos del informe Belmont de 1978. El primero, el respeto a la autonomía, se reflejó en la voluntad libre de los colaboradores para participar o no en la investigación. El segundo, la beneficencia, garantizó que el estudio buscara beneficiar a la población sin causar daño. Por último, el principio de justicia se aplicó para que todos los colaboradores tuvieran igualdad de condiciones al responder los cuestionarios (Vélez, 2019).

Por otro lado, según el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), los profesionales en psicología deben llevar a cabo investigaciones que den sentido a la conducta. Esto implica rigurosidad, control, beneficencia, respeto por las personas y confidencialidad en los estudios para preservar la privacidad de la identificación de los participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se presentarán los resultados principales de la investigación sobre el clima laboral y la salud mental en el personal del Centro de Salud de Utcubamba en 2022. Estos resultados serán analizados críticamente en el contexto de la salud ocupacional y su influencia en la calidad de la atención. Se resaltarán la relevancia de los hallazgos a nivel local y en un contexto más amplio de la atención médica y la salud pública.

Ahora bien en primera instancia se analizó a la población de estudio según la profesión, el sexo y el rango de edad, ya que estos datos son útiles para comprender mejor las características demográficas de la muestra de investigación.

Tabla 1.

Caracterización de la población

Variable	Fi	%
Profesión		
Médico	05	26.3
Enfermera	03	15.8
Psicólogo	03	15.8
Obstetra	02	10.5
Biólogo	01	5.3
Técnico de enfermería	03	15.8
Administrativo	01	5.3
Farmacéutico	01	5.3
Sexo		
Masculino	09	47.4
Femenino	10	52.6
Rango de edad		
26-31	07	36.8
32-36	05	26.3
37-42	07	36.8

Nota: personal del centro de salud Utcubamba

La tabla 1 proporciona una caracterización de la población que participó en el estudio de investigación sobre el "Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba" en el año 2022. A continuación se interpreta la información de los datos:

Profesión:

- Médicos representan el 26.3% de la población estudiada (5 de 19 participantes).
- Enfermeras y Psicólogos constituyen cada uno el 15.8% (3 de 19 participantes).
- Obstetras, Técnicos de enfermería, Administrativos y Farmacéuticos representan porcentajes menores de la población, con cifras que varían desde el 5.3% hasta el 10.5%.

Sexo:

- El personal del Centro de Salud de Utcubamba está bastante equilibrado en cuanto al género.
- El 47.4% son hombres (9 de 19 participantes), mientras que el 52.6% son mujeres (10 de 19 participantes).

Rango de edad:

- El rango de edad de los participantes se divide en tres categorías.
- Los grupos de edad más grande son de 26 a 31 años y 37 a 42 años, que representa el 36.8% (7 de 19 participantes) respectivamente.
- La categoría 32 a 36 años tiene un número menor de participantes, con el 26.3% (5 de 19 participantes en total).

Tabla 2.

Relación el clima laboral y salud mental en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Salud mental	
	rho	p
Clima Laboral	0.723**	0.000

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.01^{**}$

Respecto al objetivo general, la tabla 2 indica que, existe relación estadísticamente muy significativa entre el clima laboral y la salud mental ($p < 0.01$). Asimismo, esta relación es directa y con tamaño del efecto grande (rho: 0.723**). Ello demuestra

que, cuando los colaboradores del Centro de Salud de Utcubamba experimenten un mejor clima laboral, tendrán mayor propensión a desarrollar mejores niveles de salud mental positiva.

Tabla 3.

Relación entre las dimensiones autorrealización y la capacidad de adaptación en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Capacidad de adaptación	
	r	p
Autorrealización	0.505**	0.027

Nota: r: coeficiente de correlación de Pearson; $p < 0.05^{**}$

En la tabla 3, se observa que la dimensión de autorrealización tiene una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con la dimensión capacidad de adaptación ($p: 0.000$; $r: 0.505^{**}$), lo cual indica que, cuando los colaboradores experimentan un mayor nivel de autorrealización, también tienden a exhibir una mayor capacidad para adaptarse a diversas situaciones o desafíos.

Tabla 4.

Relación entre las dimensiones Involucramiento laboral y la satisfacción personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Satisfacción personal	
	r	p
Involucramiento Laboral	0.245	0.312

Nota: r: coeficiente de correlación de Pearson; $p > 0.05$

En la tabla 4 se muestra una relación que no es estadísticamente significativa, no obstante es directa y con tamaño del efecto pequeño entre las dimensiones

involucramiento laboral y satisfacción personal ($p: 0.312$; $r: 0.245$); esto sugiere que que el compromiso y la dedicación al trabajo están relacionados, pero esta relación puede variar según las diferencias individuales y las dinámicas específicas del entorno laboral. Por lo tanto, para la muestra analizada, no hay suficiente evidencia estadística para respaldar dicha afirmación.

Tabla 5.

Relación entre las dimensiones supervisión y la autonomía en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Autonomía	
	rho	p
Supervisión	0.794**	0.000

Nota: r: coeficiente de correlación de Spearman; $p < 0.05$ **

En la tabla 5 se observa que, existe una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande ($p: 0.000$; $\rho: 0.794$ **) entre las dimensiones supervisión y autonomía, lo cual indica que, una supervisión efectiva en el centro de salud está asociada positivamente con un mayor grado de autonomía en el personal.

Tabla 6.

Relación entre las dimensiones comunicación y la tolerancia a la frustración de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Tolerancia a la Frustración	
	r	p
Comunicación	-0.341	0.153

Nota: r: coeficiente de correlación de Pearson; $p > 0.05$

En la tabla 6 se observa que no hay suficiente evidencia estadística para determinar la relación entre las dimensiones correspondientes a la de comunicación y la

tolerancia a la frustración, en esta se denota que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p>0.05$), por otro lado en cuanto al coeficiente de correlación es de signo negativo que indica que ambas dimensiones tienen un sentido inverso y con tamaño del efecto pequeño ($r<0.50$); lo cual indica que, que podría existir una relación inversa entre la comunicación y la tolerancia a la frustración en un Centro de Salud de Utcubamba. Esto debido a que una comunicación posiblemente inadecuada o deficiente que puede generar situaciones de estrés y frustración entre el personal de salud, lo que a su vez podría influir en la capacidad de los colaboradores para manejar situaciones difíciles de manera efectiva, sin embargo, no hay suficiente evidencia estadística que ponga en evidencia ello para la muestra analizada.

Tabla 7.

Relación entre las dimensiones condiciones laborales y la satisfacción personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022

	Satisfacción Personal	
	r	p
Condiciones Laborales	0.371	0.118

Nota: r: coeficiente de correlación de Pearson; $p>0.05$

En la tabla 7 se observa que no hay suficiente evidencia estadística para determinar la relación entre las dimensiones correspondientes a la de condiciones laborales y la satisfacción personal, en esta se denota que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p>0.05$), por otro lado en cuanto al coeficiente de correlación es de signo positivo que indica que ambas dimensiones tienen un sentido directo y con tamaño del efecto pequeño ($r<0.50$); lo cual indica que, que podría existir una relación directa entre las condiciones laborales y la satisfacción personal en un Centro de Salud de Utcubamba. Esto debido a que un entorno laboral favorable promueve el bienestar mental, fomenta el compromiso y mejora el desempeño, lo que puede influir en la satisfacción general del personal, sin embargo, no hay suficiente evidencia estadística que ponga en evidencia ello para la muestra analizada.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se buscó determinar la relación entre el clima laboral y salud mental positiva de los colaboradores del sector salud de un centro de primer nivel de Utcubamba; así también, a fin de profundizar en el análisis se conocieron las correlaciones entre las variables y sus dimensiones.

Respecto al resultado general, se halló que existe una correlación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande entre el clima laboral y la salud mental positiva ($\rho: 0.723^{**}$; $p: 0.001$); este resultado es similar a lo reportado por Villanueva y Alcántara (2021) y Chiang et al. (2017), quienes hallaron en sus estudios que la salud mental mantenía una relación directa y muy significativa con el clima de la empresa, en este caso, de un centro de salud ($p < 0.01$). Por otro lado, también se relaciona con el estudio dado por Alonso et al. (2019) quienes determinaron que, un clima laboral inadecuado o perjudicial, minimiza la producción y el estado de salud mental de los colaboradores.

A nivel teórico, esta correlación demuestra que, el ambiente que se experimente en una empresa, el cual está formado por las relaciones interpersonales, estructura, funcionalidades, dinámica, entre otros (Ruiz, 2019), afecta directamente al rendimiento psicológico, salud mental positiva, y conjunto de competencias y destrezas que muestra cada colaborador (Calizaya et al., 2022).

Así pues, desde un enfoque humanista, el clima que se desarrolla en una empresa, conlleva a un mejor progreso de los procesos organizacionales, y a una mayor satisfacción y bienestar del personal, generando mejores niveles de salud mental, de modo tal que, los niveles altos de clima laboral forman mejores patrones en las empresas, permitiendo el desarrollo y salud del ser humano (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019).

Así pues, este enfoque afirma que, la salud mental positiva se va construyendo a partir de las experiencias y el entorno, siendo dos pilares importantes en el origen de esta variable (Calizaya et al., 2022). Para fines del contraste teórico, se tomará este último factor, pues es el entorno el que muestra la influencia directa en la presente investigación, afirmándose que, el clima laboral que se vivencia en el centro de salud, afecta la salud mental de cada colaborador.

De acuerdo con Cruz (2020) el clima laboral vivenciado en una organización influye directamente en la salud mental de las personas que la conforman, así, las posibilidades de crecimiento que fomenta la empresa, la flexibilidad, buen trato y compromiso con el colaborador, generarán un mejor estado de bienestar y salud en el personal, teniendo como perspectiva positiva el mejorar en su rendimiento laboral.

Desde una misma perspectiva Acosta et al. (2019) como Zea (2021) reconocieron que es importante fomentar mejoras en el clima laboral, pues es un fuerte retribuyente en el estado mental de las personas, por lo tanto, percibir valores negativos del clima en la empresa, originará afecciones en la salud mental positiva.

Ahora bien, las dimensiones de la salud mental positiva, también han mostrado correlación con el clima laboral, el primer dominio nombrado capacidad de adaptación evidenció una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande ($r: 0.829^{**}$, $p: 0.000$) con el clima experimentado en la empresa. En contraste con los estudios previos, a pesar de la deficiencia de investigaciones realizadas con similar perspectiva, se determina semejanza con la investigación publicada por Vargas et al. (2020) quien manifestó que, el clima laboral adecuado, permite mejor capacidad de adaptación al ambiente organizacional.

Desde una perspectiva teórica, la relación directa describe que, cuando se experimente un mejor y cálido ambiente laboral, caracterizado por comunicación efectiva y asertiva, y las relaciones interpersonales adecuadas, basadas en el buen trato (Pilligua y Arteaga, 2019), se logrará una mejor capacidad de adaptación al entorno, por lo tanto, el colaborador tendrá más facilidad para mantener un equilibrio frente a situaciones nuevas o estresantes, desarrollar gusto por sus conductas y modificación de las mismas si así lo deseara (Calizaya et al., 2022).

Desde el enfoque humanista, la capacidad de adaptación es producto del autoconocimiento y reconocimiento personal, esto permite a la persona saber sus límites y fortalezas y aceptarlos a fin de sobreponerse a una situación (Calizaya et al., 2022). Sin embargo, el contar con un clima laboral inadecuado, el cual fomente pocos espacios para el reconocimiento personal, escasa flexibilidad, y limite al

colaborador en el desarrollo de sus funciones, generará menor desarrollo de la capacidad de adaptación.

En tal sentido, la capacidad de adaptación es necesaria para cada colaborador, pues en el sector salud, casi siempre existen situaciones de alto nivel de tensión y presión debido a las demandas de atención clínica, sobre todo para el personal médico y de enfermería quienes se ven involucrados con inyecciones, suturas, partos, hemorragias, etc.

La segunda dimensión, satisfacción personal y autonomía, presentó una correlación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado con el clima laboral ($r: 0.310^{**}$; $p: 0.006$); respecto a los estudios previos, Villanueva y Alcántara (2021) determinaron que el clima laboral influye directamente en la satisfacción personal que tengan los colaboradores de un centro de salud.

Así pues, un colaborador experimentará un mejor estado de satisfacción personal y será más independiente y autónomo cuando haya un mejor clima laboral, ante ello, se puede inferir, que esta asociación está vinculada a la flexibilidad de la empresa, pues este factor posibilita a que los colaboradores trabajen con autonomía y con mayor independencia generando mejores resultados a nivel personal o profesional respecto a su productividad (Burneo y Campos, 2021).

Por otro lado, cuando la organización genera un clima laboral adecuado, basado en el trato humanista y flexibilidad laboral, entonces se producirán resultados favorables para la satisfacción personal y autonomía, es decir, en la satisfacción sobre sí mismo, sobre su comportamiento, el colaborador tendrá ideas de bienestar, se sentirá positivo y con posibilidad de retribuir con los demás (Calizaya et al., 2022).

La teoría humanista, describe que, la autonomía es una capacidad lograda debido a la satisfacción del yo, el sentimiento de independencia y la vivencia con flexibilidad que percibe cada persona, es decir, si en un ambiente no se fomenta el actuar libre, lo cual quiere decir, tomar decisiones con fundamento y reglas, entonces no se podrá forjar un mejor nivel de la capacidad autónoma (Lluch, 2020); siendo así muy

necesario que cada colaborador cuente con flexibilidad laboral para tener un mejor nivel de independencia.

Respecto a la tercera dimensión, tolerancia a la frustración, se evidenció una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande con el clima laboral ($r: 0.730^{**}$; $p: 0.000$), respecto a los estudios previos, Alonso et al. (2019) concluyó en su investigación que el clima que se experimenta en la empresa se asocia a variables psicológicas que vivencia el personal de salud.

Como se evidencia, no existen antecedentes semejantes o investigaciones que hayan determinado o muestren alguna similitud con la correlación entre la dimensión tolerancia a la frustración y el clima laboral, no obstante, a modo teórico se explica que, las expresiones y manifestaciones dadas en el ambiente laboral (Pilligua y Arteaga, 2019), posibilita mejores niveles respecto a la tolerancia a la frustración, de modo tal que, el clima laboral genera capacidad de aguante ante eventos frustrantes y resolución de problemas; soportan gran carga laboral (Calizaya et al., 2022).

Desde luego, el clima basado en el buen trato, flexibilidad laboral, recompensa y reconocimiento, favorece en que, a pesar que una persona tenga gran carga laboral, soporte la misma o tenga un mayor umbral ante ello, puesto que existen otros factores como, el trato y otros mencionados, que fortalecen el nivel de tolerancia de actividades (Burneo & Campos, 2021).

La tolerancia a la frustración es necesaria en el personal de salud, pues de acuerdo con Urzúa et al. (2020) los profesionales de un centro de primer nivel de salud se encuentran involucrados a grandes cantidades de atenciones, programadas y no programadas que definitivamente atentan con su nivel de tolerancia, poniendo en juego el nivel de manejo de situaciones que puede tener un colaborador en salud.

Por otro lado, sumado al número de usuarios atendidos se encuentra, de hecho, el clima laboral, variable que sostiene su relación y a la cual el MINSA (2022) describe como un constructo que ocasiona daños en el sector salud y que altera el bienestar de cada colaborador; entendiéndose así que, por un lado, un médico, enfermera u otro profesional puede tener un número extenso de usuarios por día, sin embargo, si el clima laboral es adecuado, ello actuará como herramienta amortiguadora hacia

la tolerancia del profesional de salud, llegando a manejar situaciones de alta tensión.

Así como estas dimensiones, también en el presente estudio se buscó conocer la relación entre los dominios del clima laboral y la salud mental positiva, en la que también se ubicaron correlaciones directas, con tamaño del efecto grande y muy significativas, presentándose de la siguiente manera, con el dominio autorrealización ($r: 0.640^{**}$; $p: 0.003$), involucramiento laboral ($r: 0.742^{**}$; $p: 0.000$), supervisión ($r: 0.674^{**}$; $p: 0.002$), comunicación ($r: 0.607^{**}$; $p: 0.006$), condiciones laborales ($r: 0.751^{**}$; $p: 0.000$).

En contraste a los estudios previos, Villanueva y Alcántara (2021) también evidenciaron que existe relación entre las dimensiones del clima laboral y la salud mental, tomándose en dicha investigación como bienestar mental; asimismo, Pérez et al. (2021) también reportó que las subvariables que conforman el clima laboral, sobre todo, las relacionadas con la comunicación y condiciones de la empresa, se asocia a la salud mental ($p < 0.01$), Asimismo, Vargas et al. (2020) concluyó en su estudio que, la salud mental de los colaboradores de los centros de salud, están relacionadas a variables propias del centro de trabajo.

Así pues, los estudios evidencian similitudes con lo hallado, como bien se observa, son investigaciones semejantes, no con las mismas variables, no obstante, con constructos asociados. Teóricamente, se explica que, el incremento del nivel de las dimensiones mencionadas generará un impacto positivo en la salud mental de los colaboradores de salud, en otras palabras, cuando el centro de salud fomente flexibilidad de crecimiento, sensación de mejora, satisfacción, se involucre con el colaborador, exista supervisión y comunicación asertiva y, además, se trabaje en condiciones favorables y saludables (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019), será equivalente a desarrollar un mejor potencial cognitivo, motivacional y emocional de los colaboradores, es decir, salud mental positiva (Lluch, 2020).

Es preciso resaltar que, levemente, las dimensiones del clima laboral tales como involucramiento laboral y condiciones laborales son las que mayor tamaño del efecto han demostrado ($r > 0.700$), en comparación a los otros dominios ($0.600 < 0.700$), explicándose que, en el centro de salud, el hecho que el personal se involucre entre sí, haya cooperación con las actividades, colaboren entre los

mismos, se fomenten actividades en equipo, así como, exista un ambiente adecuado, con las herramientas, equipos, material, espacios y estructura facilitadora (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019), son los dos pilares que fomentan un mayor nivel de salud mental positiva.

Por lo tanto, el centro de salud, debería otorgarle importancia al personal, o reforzar dicho aspecto, si es que desde luego lo realiza, con el fin de promover mejores resultados en la salud mental positiva, asimismo, el involucramiento que el personal tenga entre sí, conllevará a mejor compromiso y responsabilidad para el centro de trabajo (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019). Además, se considera importante que se cuente con equipos necesarios para atención de primer nivel en salud y espacios para ejecutar actividades relacionadas al trabajo, de modo tal que se facilite el desarrollo de funciones y se genere un impacto positivo en la salud mental de los colaboradores.

Como bien se sabe, los centros de salud, son primer nivel de atención, por lo tanto, ser categoría 1-2 o 1-3, limita respecto a la tecnología y espacios con los que se cuente, siendo así difícil tener lo anteriormente señalado en el párrafo precedente; en tal sentido, se considera importante implementar a los centros de salud, precisión que corresponde al sistema de salud estatal y que se ha convertido en una necesidad del personal que atiende y de los usuarios atendidos.

Claro está que, el estado ha implementado muchos espacios de salud, no se descarta este aporte, sin embargo, aún hay mucho por realizar, desde una perspectiva de salud comunitaria, es fundamental que se tenga en cuenta las herramientas con las que cuenta un profesional, desde las camillas, material de oficina hasta los instrumentos de evaluación de los distintos profesionales de la salud.

Es por ello que, este estudio está orientado no solo a mostrar los resultados correlacionales hallados, sino también, a servir como indicador de propuesta para promover futuros programas asociados al clima laboral y a la salud mental positiva debido a su correlación significativa que se ha reportado de estos constructos.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima laboral y la salud mental positiva presentan una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande (ρ : 0.723**; p : 0.000) demostrando que ambas variables son tienen influencia entre sí.
2. Las dimensiones autorrealización y capacidad de adaptación en el personal presentan una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto moderado (r : 0.505**; p : 0.027) demostrando que ambas dimensiones tienen influencia entre sí.
3. Las dimensiones involucramiento laboral y satisfacción personal no presentan una relación estadísticamente significativa, sin embargo, es directa y con tamaño del efecto pequeño (r : 0.245; p : 0.312) poniendo en evidencia que ambas dimensiones no tienen influencia entre sí.
4. Las dimensiones supervisión y autonomía en el personal presentan una relación estadísticamente muy significativa, directa y con tamaño del efecto grande (ρ : 0.794**; p : 0.000) demostrando que ambas dimensiones tienen influencia entre sí.
5. Las dimensiones comunicación y tolerancia a la frustración en el personal de no presentan una relación estadísticamente significativa, sin embargo, es inversa y con tamaño del efecto pequeño (r : -0.341; p : 0.153) poniendo en evidencia que ambas dimensiones no tienen influencia entre sí.
6. Las dimensiones condiciones laborales y satisfacción personal no presentan una relación estadísticamente significativa, sin embargo, es directa y con tamaño del efecto pequeño (r : 0.371; p : 0.118) poniendo en evidencia que ambas dimensiones no tienen influencia entre sí.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la máxima autoridad o los altos funcionarios del Centro de Salud de Utcubamba fomentar un ambiente laboral saludable con el propósito de promover la salud mental positiva del personal. Se sugiere la implementación de programas de bienestar y apoyo emocional para el beneficio del equipo de trabajo.
2. Es esencial que la máxima autoridad del Centro de Salud de Utcubamba promueva oportunidades de desarrollo y habilidades de adaptación para el personal. Esta recomendación se basa en la relación significativa identificada entre la autorrealización y la capacidad de adaptación.
3. Recomendamos a los funcionarios de cargos altos del centro médico explorar estrategias para fortalecer el vínculo entre el involucramiento laboral y la satisfacción personal. Esto podría lograrse a través de la promoción de un ambiente de trabajo más colaborativo en el centro médico, bajo la dirección de la máxima autoridad.
4. Se aconseja a la máxima autoridad del Centro de Salud de Utcubamba que continúen fomentando una supervisión efectiva. Esto permitirá mayor autonomía y, como resultado, puede contribuir positivamente tanto a la autonomía como a la satisfacción del personal.
5. Se sugiere que la máxima autoridad evalúe y mejoren la calidad de la comunicación dentro del Centro de Salud de Utcubamba. Esto fortalecerá la tolerancia a la frustración y mejorará la gestión de conflictos.
6. Finalmente, se recomienda explorar mejoras en las condiciones laborales, lo cual incluye la consideración de políticas de recursos humanos y factores de bienestar. Estos esfuerzos tienen el potencial de aumentar significativamente la satisfacción del personal bajo la dirección de la máxima autoridad o de los altos funcionarios del Centro de Salud de Utcubamba.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Velasco, M., & Pozos, B. (2019). *Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios*. México: Rev. Salud uninorte. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81763959003/81763959003.pdf>
- Alonso, M., Armendariz, N., Alonso, M., & López, K. (2019). Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. *Rev. Universidad Militar Nueva Granada*, 19(37), 37-39. Obtenido de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/4177>
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Scielo: Revista médica Risaralda*. Vol. 25 (2), 3-13. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>
- Benavidez, C. (2021). *Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33133/1/2021_clima_organizacional_medicos.pdf
- Bumeo, 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. Obtenido de <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.
- Carrasco, M., & Rodríguez, M. (2019). Salud Mental y Salud Laboral. Relaciones. Revisión, diagrama y análisis DAFO para una visión global. *Scielo: Rev Asoc Esp Med Trab*. Vol. 28(2), 83-175. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n2/1132-6255-medtra-28-02-159.pdf>

- Castro, C., & Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdanivi aCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). *Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: Una dualidad organizacional*. Ecuador: Scielo: Universidad Técnica de Ambato. Vol.33(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. Lima: Colegio de psicólogos del Perú.
- Cruz, N. (2020). Clima laboral , estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. Vol. 95(23), 1-15. Obtenido de https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/res p/revista_cdrom/VOL95/REVISIONES/RS95C_202104057.pdf
- Farisi, S., & Mauliza, W. (2019). Influence of word environment and word discipline on employee performance. *Humanising technology for ir 4.0*, 1(1), 1-2. Obtenido de <https://www.ejurnal.unespadang.ac.id/index.php/ICGE/article/view/67>
- Fernández, B. (2019). *Tipos de personalidad relacionado con clima laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo (tesis de maestría). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38468/fernandez_vb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herbas , B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista perspectivas*, 42(2), 15-26. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso

- Hernández, A., & Chacón, H. (2019). Manipulación, análisis y visualización de datos de la encuesta demográfica y de salud familiar con el programa R. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(1), 12-19. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/rpmesp/2019.v36n1/128-133/>
- Huan, L., Hui, C., & Hui, K. (2018). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of nursing management*, 2-15, 56-60. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12648>
- Juárez, S. (2018). Organizational climate among the workers of the "Hospital General La Villa": Hospital of the second level of care in Mexico City. *Scielo:Rev Cubana Salud Pública. Vol 44(4)*, 15-23. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/rcsp/2018.v44n4/97-111>
- 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. Obtenido de <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2020/04/Cuida-la-Salud-Mental-Positiva.pdf>
- Martínez, E., Molina, J., & Parada, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Scielo: Instituto Nacional de Salud Pública*, 347-356. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v18n3/2007-7459-hs-18-03-347.pdf>
- Ministerio de Salud. (2022). *Ambiente Laboral Negativo Reduce Productiva y Ocasiona Problemas En La Salud Física y Mental*. Lima: Gop.pe. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inism/noticias/612877-ambiente-laboral-negativo-reduce-productiva-y-ocasiona-problemas-en-la-salud-fisica-y-mental>
- Nicómedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. Perú: Concytec. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187

- Pérez , L., Mantilla, M., & Muñoz, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública. Vol. 15(2)*, 10-36.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28)*, 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ruiz, N. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño en los servidores civiles del hospital luis Heysen, Lambayeque - Perú, 2019*. Lima: Universidad del Pacífico (tesis de maestría). Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Salazar, A., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Organizational climate and job Organizational climate and job. *Enfermería universitaria. Vol 17 (3)*, 273-283. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-273.pdf>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13(1)*, 10-22. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Silvera, F. (2018). *Clima laboral del personal y calidad de atención en usuarios que acuden al centro médico Juan Pablo II de Cáritas Huancavelica*. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. (Tesis de maestría). Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3678/TESIS-MAESTRIA-CS-2018-SILVERA%20MALPARTIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torrecilla, N., Victoria, M., & Richaud, M. (2021). Anxiety, depression and stress in nurses working in intensive therapy units with COVID-19 patients, Mendoza, 2021. *Scielo: Rev. argent. salud pública. Vol.13 (11)*, 1-7. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/rasp/v13s1/1853-810X-rasp-13-s1-25.pdf>

- Urzúa, A., Samaniego, A., Caqueo, A., Zapata, A., & Irarrazabal, M. (2020). Salud mental en trabajadores de la salud durante pandemia por COVID-19 en Chile. *Rev Med Chile.*, 1121-1127. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v148n8/0717-6163-rmc-148-08-1121.pdf>
- Vargas, C., Bernáldez, G., & Gil, U. (2020). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Scielo: Horizonte Sanitario.*, 121-130. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v20n1/2007-7459-hs-20-01-121.pdf>
- Vásquez, M. (2022). *Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay, Loreto, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (Tesis de maestría). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92118/Vasquez_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélez , M. (2019). *Ética y protección de los derechos humanos que participan en investigaciones como sujetos de estudio: consideraciones en la investigación transdisciplinaria*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico. Obtenido de <http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2019/10/2019-01.pdf>
- Villanueva, B., & Alcántara, L. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba*. Cajabamba: Universidad Peruana Unión. (Tesis de pregrado). Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4912/Blademir_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zea, K. (2021). *El impacto de la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia COVID-19, en un hospital del MINSA, Nasca 2021*. Lima: Universidad Cayetano Heredia (tesis de segunda especialidad). Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/Impacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 8.

Operacionalización de variables

Variab es de estudi o	Definición conceptual	Definición operaci onal	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medici ón
Clima laboral	El ambiente acompañado por emociones, conductas, pensamientos, patrones y estrategias que se desarrolla en una organización y que influye en los colaboradores que forman parte de esta, conllevando a regular sus comportamientos en relación al clima que vivencie (Palma, 2004, citado por Farisi y Mauliza, 2019).	La variable fue medida con el cuestio nario de clima laboral, el cual cuenta con 5 dimensi ones y 50 ítems present ados con respue sta tipo Likert.	Autorrealizaci ón	Promoción del puesto Desarrollo profesional y personal Reconocimie nto recibido	1-10	Ordinal
			Involucramie nto laboral	Identificación Compromiso	11-20	
			Supervisión	Enseñanza Control Valoración	21-30	
			Comunicació n	Diálogo Información Responsabili dad	31-40	
			Condiciones laborales	Motivación Remuneració n Estructura	41-50	
Salud mental	Conjunto de competencias que tiene una persona y que le permite lograr un desarrollo óptimo de sus funciones, pudiendo cumplir con sus actividades o	La variable fue medida con la escala de salud mental positiva , el cual	Capacidad de adaptación	Sensación de capacidad Perspectiva positiva Aceptación de sí Potencializac ión de actividades	15,19,24,21,1 4,18,25,15,20, 23,22,4,29,16, 10,31	Ordinal

responsabilidad de modo satisfactorio y oportuno (Calizaya et al., 2022).	consta de tres dimensiones y 38 ítems dados en escala Likert.	Satisfacción personal	Satisfacción en sus funciones	6,11,13,27
		Autonomía	Independencia Toma de decisiones	9,17,26,12,28,30
		Tolerancia a la frustración	Escucha activa Resistencia a la presión Enfrentamiento a los problemas	1,7,2,8,3,5

Anexo 2. Consentimiento informado

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Cesar Vallejo – Centro de Salud de Utcubamba _____

Investigadoras : Cleotilde Luz Estrella Villalobos Merino

Título : **Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022**

Señor padre de familia:

A través del presente documento se solicita la participación de su menor hija (o).

Fines del Estudio:

Se invita a participar del estudio con la finalidad de determinar la relación entre el **Clima laboral y salud mental positiva en el personal de un Centro de Salud de Utcubamba, 2022**, puesto a la importancia que tienen el clima laboral en la salud mental positiva de los profesionales de la salud.

Procedimientos:

Si usted acepta la participación en este estudio, se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será de 30 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Se le informará los resultados de lo aplicado en la presente sesión.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información una vez procesada será eliminada.

Derechos del participante:

La participación es voluntaria. Tiene el derecho de retirar el consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno.

Padre de familia

Investigador

Nombre:

Nombre:

DNI:

DNI:

Fecha

Fecha

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA LABORAL

Fecha:_____ Sexo: Masculino____Femenino_____

Edad:_____ Jerarquía laboral: Directivo____ Empleado____ Operario_____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo

que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente

laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la mejor que refleje su

punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

Ítems	1	2	3	4	5
1.Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					

12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					

31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros del trabajo.					
47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la empresa					
49. Se conocen los avances en otras aéreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escala de salud mental

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

Ítems	1	2	3	4
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				

Anexo 4. Validez y confiabilidad de instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
10	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X		
14	Soy capaz de tomar decisiones por mi misma/o	X		X		X		
15	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
16	Intento mejorar como persona	X		X		X		
18	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
19	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
20	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
21	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
22	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
23	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
24	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
25	cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X		X		X		
29	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
31	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
11	Veó mi futuro con pesimismo	X		X		X		
13	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean	X		X		X		
27	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
17	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas	X		X		X		
26	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		

12	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
28	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		
30	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
3	Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
5	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
7	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
8	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X		

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Rivera Merino Jorge Luis DNI: 41924967 Código Orcid: 0000-0002-4198-2229

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CAPACIDAD DE ADAPTACION							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
10	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X		
14	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	X		X		X		
15	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
16	Intento mejorar como persona	X		X		X		
18	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
19	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
20	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
21	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
22	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
23	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
24	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
25	cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X		X		X		
29	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
31	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
	DIMENSION 2: SATISFACCION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
11	Veó mi futuro con pesimismo	X		X		X		
13	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean	X		X		X		
27	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
	DIMENSION 3: AUTONOMIA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
17	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas	X		X		X		
26	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
12	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
28	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		

30	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X		
	DIMENSION 4: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X		
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X		
3	Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X		
5	Me siento a punto de explotar	X		X		X		
7	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X		
8	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X		

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dávila Guzmán Jenny Roxana **DNI:** 42120138 **Código Orcid:**

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
10	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X		
14	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	X		X		X		
15	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
16	Intento mejorar como persona	X		X		X		
18	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
19	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
20	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
21	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
22	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
23	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
24	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
25	cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X		X		X		
29	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
31	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
11	Veó mi futuro con pesimismo	X		X		X		
13	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean	X		X		X		
27	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
17	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas	X		X		X		
26	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
12	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
28	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		
30	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

1	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X	
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X	
3	Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X	
5	Me siento a punto de explotar	X		X		X	
7	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X	
8	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vallejos Pardo Gilmer **DNI:42652465** **Código Orcid:**

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
10	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X		
14	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	X		X		X		
15	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
16	Intento mejorar como persona	X		X		X		
18	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
19	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
20	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
21	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
22	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
23	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
24	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
25	cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X		X		X		
29	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
31	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
11	Veó mi futuro con pesimismo	X		X		X		
13	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean	X		X		X		
27	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
17	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas	X		X		X		
26	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
12	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
28	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		
30	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	

1	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X	
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X	
3	Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X	
5	Me siento a punto de explotar	X		X		X	
7	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X	
8	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Banda Lozano Juan Carlos **DNI:** 43135487 **Código Orcid:**

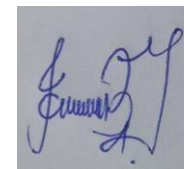
Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SALUD MENTAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN							
4	Me gusto como soy	X		X		X		
10	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	X		X		X		
14	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o	X		X		X		
15	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	X		X		X		
16	Intento mejorar como persona	X		X		X		
18	Me preocupa que la gente me critique	X		X		X		
19	Creo que soy una persona sociable	X		X		X		
20	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos	X		X		X		
21	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida	X		X		X		
22	Pienso que soy una persona digna de confianza	X		X		X		
23	Pienso en las necesidades de los demás	X		X		X		
24	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	X		X		X		
25	cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme	X		X		X		
29	Me resulta difícil tener opiniones personales	X		X		X		
31	Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Para mí, la vida es aburrida y monótona	X		X		X		
11	Veó mi futuro con pesimismo	X		X		X		
13	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean	X		X		X		
27	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: AUTONOMÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	X		X		X		
17	Me considero "un/a buen/a psicólogo/a", las personas vienen a cuando tienen problemas	X		X		X		
26	Delante de un problema soy capaz de solicitar información	X		X		X		
12	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	X		X		X		
28	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	X		X		X		

30	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: TOLERANCIA A LA FRUSTRACION	Si	No	Si	No	Si	No
1	Me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías	X		X		X	
2	Los problemas me bloquean fácilmente	X		X		X	
3	Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	X		X		X	
5	Me siento a punto de explotar	X		X		X	
7	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	X		X		X	
8	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Isaac Saavedra Torres DNI: 42425239 Código Orcid: [0000-0002-6549-1627](https://orcid.org/0000-0002-6549-1627)

Especialidad del validador: **Psicología clínica, psicometría**

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Isaac Saavedra Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 36454

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.							
16	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo							
19	Existen suficientes canales de comunicación							
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.							

28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	X		X		X	
35	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X	
36	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
37	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros del trabajo.	X		X		X	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras aéreas de la organización.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Rivera Merino Jorge Luis **DNI:** 41924967 **Código Orcid:** 0000-0002-4198-2229

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

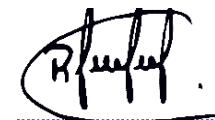
Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.

específica

una el enunciado del ítem, es conciso,

ando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.							
16	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo							
19	Existen suficientes canales de comunicación							
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	X		X		X	
35	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X	
36	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
37	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros del trabajo.	X		X		X	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dávila Guzmán Jenny Roxana **DNI:** 42120138 **Código Orcid:**

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
una el enunciado del ítem, es conciso,
ndo los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.							
16	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo							
19	Existen suficientes canales de comunicación							
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	X		X		X	
35	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X	
36	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
37	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros del trabajo.	X		X		X	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vallejos Pardo Gilmer **DNI:42652465** **Código Orcid:**

Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
En el enunciado del ítem, es conciso,
y cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.							
16	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo							
19	Existen suficientes canales de comunicación							
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		

27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	X		X		X	
35	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X	
36	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
37	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros del trabajo.	X		X		X	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Banda Lozano Juan Carlos **DNI:** 43135487 **Código Orcid:**

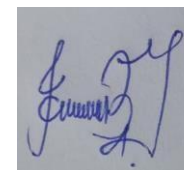
Especialidad del validador:

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
En el enunciado del ítem, es conciso,
y los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.							
16	Se valora los altos niveles de desempeño.							
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.							
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo							
19	Existen suficientes canales de comunicación							
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.							
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En la oficina, se hace mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		

26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
30	Existe buena administración de los recursos.						
	DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.	X		X		X	
34	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	X		X		X	
35	La empresa promueve el desarrollo del personal.	X		X		X	
36	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X	
37	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	X		X		X	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X	
44	Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas	X		X		X	
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
46	Se reconocen los logros del trabajo.	X		X		X	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X	
48	Existe un trato justo en la empresa	X		X		X	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X	

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Isaac Saavedra Torres **DNI:** 42425239 **Código Orcid:** [0000-0002-6549-1627](https://orcid.org/0000-0002-6549-1627)

Especialidad del validador: **Psicología clínica, psicometría**

Trujillo 14 de noviembre del 2022

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

concepto teórico formulado.
representar al componente o dimensión específica del constructo
En el enunciado del ítem, es conciso,
y cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Isaac Saavedra Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 36454

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5. Bases de Datos

N°	Autorealización										Involucramiento laboral										Supervisión										Comunicación										Condiciones Laborales										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
1	3	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	
4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3			
5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	5	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5		
7	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	5	5	
8	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	2	4	2	5	4	3	5	3	2	4	3	2	2	5	5	4	4	2	5	4	3	5	3	2	2	
9	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	4		
11	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	5	5	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
13	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	5	2	5	5	4	4	2	5	4	3	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	4	4	
15	3	3	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4		
16	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	5	2	3	5	3	3	5	5	4	4	2	5	4	2	3	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	3	
17	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	2	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3		
18	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	
19	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

N°	Capacidad de Adaptación										Satisfacción personal				Autonomía					Tolerancia a la frustración																															
	P4	P10	P14	P15	P16	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P29	P31	P6	P11	P13	P27	P9	P17	P26	P12	P28	P30	P1	P2	P3	P5	P7	P8																				
1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3			
3	5	2	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	4	4	3	5	4	4	1	2	2	5	1	3	1	2	2	5	1	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4			
4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	2	2	1	1	5	5	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4			
5	4	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	3	5	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	4	5	4	3	4	4	2	5	4	3	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	2	4	3	4	1	1	2	1	4	4	5	2	5	2	1	5	1	3	5	2	1	5	1	3	5	2	1	5	1	3	5	2	1	5	1	3	5	2		
11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	2	4	3	2	4	4	5	5	3	2	5	5	5	4	4	1	2	3	2	3	3	2	5	2	5	1	5	2	1	1	4	1	5	2	1	1	4	1	5	2	1	1	4	1	5	2	1	1	4		
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	4	3	2	4	4	2	3	2	5	2	4	4	3	4	4	2	2	3	2	1	3	3	5	1	1	3	2	5	1	1	3	2	5	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	2	4	5	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	1	2	1	2	5	2	4	2	5	1	3	4	5	3	3	1	3	4	5	3	3	4	2	1	5	1	3	4	2	1	5	1	3	4	2
16	5	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	3	2	5	2	1	3	2	1	5	4	4	2	1	4	1	5	1	3	4	2	1	5	1	3	4	2	1	5	1	3	4	2	1	5	1	3	4	2		
17	4	5	3	3	5	3	5	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	3	4	2	1	1	4	4	2	2	1	1	4	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	
18	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	5	2	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3																																					

Tabla 9.*Confiabilidad*

Instrumento	Alfa	Elementos
Clima laboral	0.881	50
Salud Mental Positiva	0.920	31

Anexo 6. Prueba de normalidad de datos**Tabla 10.***Prueba de normalidad inferencial*

Variable / Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1_D1: Autorrealización	0.941	19	0.271
V1_D2: Involucramiento Laboral	0.938	19	0.247
V1_D3: Supervisión	0.907	19	0.066
V1_D4: Comunicación	0.986	19	0.990
V1_D5: Condiciones Laborales	0.955	19	0.484
V1: Clima.Laboral	0.926	19	0.146
V2_D1: Capacidad de adaptación	0.958	19	0.525
V2_D2: Satisfacción Personal	0.940	19	0.265
V2_D3: Autonomía	0.892	19	0.034
V2_D4: Tolerancia a la Frustración	0.914	19	0.086
V2: Salud Mental Positiva	0.895	19	0.040