



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Salud mental positiva ocupacional de colaboradores del área
administrativa de una consultora de selección de personal en
Lima Metropolitana, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Bailón Morán, Sandra Elizabeth (orcid.org/0000-0003-0026-2134)

ASESORA:

Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita (orcid.org/0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por generar en mí el anhelo de ser una profesional y a mí misma por el esfuerzo que realizo en lograr esta meta antecualquier adversidad encontrada en el camino.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de vivir y a mi madre por cuidar de mí en los momentos más difíciles. También quiero expresar mi gratitud a la Mg. Padilla Carrasco, Lily Margarita por el apoyo en cada asesoría y las palabras de motivación para continuar este gran proyecto.

	Índice de contenidos	Pág.
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de contenidos		iv
Índice de tablas		v
Resumen		vi
Abstract		vii
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		4
III. METODOLOGÍA		10
3.1. Tipo y diseño de investigación		10
3.2. Variables y operacionalización		10
3.3. Población, muestra y muestreo		11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos		11
3.5. Procedimientos		12
3.6. Método de análisis de datos		12
3.7. Aspectos éticos		13
IV. RESULTADOS		14
V. DISCUSIÓN		20
VI. CONCLUSIONES		24
VII. RECOMENDACIONES		25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		26
ANEXOS		35

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1 Nivel de la salud mental positiva ocupacional de los colaboradores	14
Tabla 2 Nivel de la dimensión cognitiva de la salud mental positiva ocupacional	15
Tabla 3 Nivel de la dimensión socio-afectiva de la salud mental positiva ocupacional	16
Tabla 4 Nivel de la dimensión comportamental de la salud mental positiva ocupacional	17
Tabla 5 Nivel de la dimensión espiritual de la salud mental positiva ocupacional	18
Tabla 6 Nivel de la salud mental positiva ocupacional según el sexo	19

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo describir la salud mental positiva ocupacional de los colaboradores de una consultora de selección de Lima Metropolitana, 2022. Fue un estudio de tipo básico de nivel descriptivo, no experimental y transversal. La muestra fue compuesta por 282 colaboradores de 18 años a más de la consultora de selección de personal. La recolección de datos se hizo mediante la Escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40) de Vásquez et al. (2017). Se halló como resultado un alto nivel de salud mental ocupacional y dentro de las dimensiones cognitiva, socio-afectiva, comportamental y espiritual se encontró un nivel medio. Por otra parte, los participantes tanto hombres (48.9%) como mujeres (51.06%) alcanzaron un nivel alto de salud mental ocupacional positiva. En conclusión, los colaboradores evaluados percibieron un buen nivel de salud mental ocupacional, entendido como el estado dinámico que incluye la integración del bienestar psicológico, felicidad y fortalezas personales, son capaces de crear y desarrollar sus propias competencias y por consiguiente su salud mental.

Palabras clave: salud mental, psicología positiva, psicología ocupacional, salud positiva, psicología organizacional-

Abstract

The objective of this research was to describe the positive occupational mental health of the collaborators of a selection consultant in Metropolitan Lima, 2022. It was a basic type project with a descriptive, non- experimental and cross-sectional level. The sample was made up of 282 collaborators aged 18 or over from the personnel selection consultant. Data collection was done using the Occupational Positive Mental Health Scale (SMPO-40) by Vásquez et al. (2017). A high level of occupational mental health was found as a result and within the cognitive, socio-affective, behavioral and spiritual dimensions a medium level was found. On the other hand, both male (48.9%) and female (51.06%) participants achieved a high level of positive occupational mental health. In conclusion, the collaborators evaluated perceive a good level of occupational mental health, understood as the dynamic state that includes the integration of psychological well-being, happiness and personal strengths, they are able to create and develop their own skills and therefore their mental health.

Keywords: mental health, positive psychology, occupational psychology, positive health, organizational psychology

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es usual percibir el trabajo como una fuente de ingresos y a su vez de estrés cuando las exigencias del ambiente laboral sobrepasan la percepción de las capacidades personales y sumada a la desprotección de la salud mental predispone a los individuos a desarrollar trastornos mentales, adicciones y comportamientos destructivos. Bajo esta perspectiva, la influencia del ambiente y la toma de decisiones puede deteriorar o potenciar la salud mental por lo que un colaborador carente de salud mental se mostrará con una baja productividad tanto en la tarea como en la consecución de los objetivos organizacionales, además se le puede reconocer como la persona poco satisfecha, que con sus ideas y conductas puede influir de forma negativa al grupo con el que interactúa.

Partiendo de esta situación, los principales efectos de un trabajador enfermo en cuanto a su salud mental se ven reflejados en el clima laboral, una alta rotación, bajo compromiso e identificación con la empresa y a un mediano plazo esto representará una pérdida de recursos de mano de obra, tiempo, dinero, entre otros (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Por su parte, la psicología positiva propuso que el problema actual de los trabajadores en referencia a la salud mental radica en las limitadas acciones por parte de los empleadores para promover e incrementar el buen estado de la salud mental, dado que anteriormente se consideraba a una persona saludable como lo opuesto al enfermo y por lo tanto las medidas que aplicaban en cuestión de salud mental ocupacional estaban dirigidas a mitigar el problema cuando este ya estaba presente. Con respecto a esta postura, en los últimos años se dieron diversos estudios que avalan el verdadero concepto de salud mental ocupacional positiva, por ello se ha propuesto el abordaje de este con programas que potencian al colaborador que ya cuenta con un óptimo estado para así actuar de forma preventiva.

Además, el sector laboral presentó diferentes adversidades a inicios de la pandemia COVID-19, de las cuales se pueden enunciar las más resaltantes, tales como: el desempleo, la falta de preparación ante el trabajo remoto y su adaptación a este por el uso de la tecnología, la falta de recursos ante la expansión del rubro de servicios y la tercerización, estos conformaron parte de los cambios enfrentados

por el sector económicamente activo y por este motivo se requiere nuevos lineamientos para proteger la salud integral de la población (OIT, 2022).

A nivel mundial, en China, se ha encontrado a personas laboralmente activas, de las cuales 45% presentan ansiedad, 50% depresión y 34% insomnio; asimismo en Canadá, más del 40% de trabajadores que ejercen en centros de salud han reconocido la necesidad de apoyo psicológico (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). En cuanto a otros países, Brasil encontró que el ser un trabajador con menores ingresos salariales, presentar factores de riesgo y la sobreexposición a las tasas de mortalidad producto de la pandemia generaron un mayor perjuicio a su salud mental (OIT, 2019).

Asimismo, en nuestro territorio se ha encontrado aproximadamente a más de 200 mil personas que trabajan con alguna limitación para interrelacionarse debido a su procesamiento cognitivo y a su vez más del 67% cuenta con una discapacidad que va de leve a grave y el 20% de adultos se ha diagnosticado con depresión, ansiedad o con alguna adicción (Instituto Nacional de Salud Mental [INSM], 2020). Por su parte, a nivel Lima y Callao, el 69% tiene a su disposición atención psicológica o psiquiátrica, sin embargo, esto es teórico ya que difícilmente reciben tratamientos y seguimientos que permitan la recuperación, en este sentido, las cifras superan el promedio para América Latina y representa la enorme vulnerabilidad en salud psíquica (Ministerio de Salud del Perú [MINSA], 2020).

Dadas las circunstancias mencionadas, donde los trabajadores se ven potencialmente perjudicados, es vital proteger al grupo humano que con su aporte moviliza la economía de sus respectivas naciones, dado que están expuestos a los efectos del distanciamiento social y la sobrecarga laboral ante jornadas aún por regular en razón a la modalidad semipresencial. Por este motivo, se requiere dar a conocer cómo estas condiciones repercuten sobre el desempeño laboral, puesto que una gran parte de las personas se han visto forzadas a permanecer en empleos con malas praxis y esto a su vez representa la pérdida de recursos para las empresas por requerir de una inversión al cambiar de personal en lugar de potenciar al actual o seleccionar desde el inicio a los miembros más idóneos que cumplan con los objetivos organizacionales.

En este contexto, para un mutuo beneficio entre empleado y empleador, las empresas deben generar una cultura promotora de programas de salud mental

ocupacional a fin de invertir adecuadamente sus recursos tal y como ya lo contemplan algunas entidades destacadas en el mercado laboral, como la consultora donde se realizará esta investigación que con las medidas adoptadas ha logrado posicionarse en el séptimo lugar del World's Best Workplaces™ (Great Place To Work [GPTW], 2020).

En referencia al problema general de esta investigación, este fue dar a conocer ¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional de los colaboradores de una consultora de selección en Lima Metropolitana, 2022? En este sentido, el propósito de este estudio se justificó ante la necesidad de generar estrategias de prevención y promoción de salud ocupacional bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST- N°29783, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2018). Con relación a ello, como relevancia teórica, el presente estudio incrementó la información sobre el tema para libre disposición de la comunidad científica.

Desde la relevancia social, los resultados formaron parte de nuevos estudios que beneficiaron a las empresas e instituciones en general que requieran información para proyectarse programas de prevención y promoción de la salud mental ocupacional.

Por lo tanto, el objetivo general fue: Describir la salud mental positiva ocupacional de los colaboradores de una consultora de selección de Lima Metropolitana, 2022 y en cuanto a los objetivos específicos estos fueron dirigidos a: Identificar los niveles de salud mental positiva ocupacional de las dimensiones cognitiva, socio-afectiva, comportamental y espiritual de los colaboradores según el sexo.

II. MARCO TEÓRICO

Masco y Velasquez (2022) tuvieron como meta describir la Salud Mental Positiva Ocupacional en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, Perú; para lograrlo utilizaron un diseño básico descriptivo y aplicaron el cuestionario SMPO-40, con un Alpha de Combrach de 0.923 a 70 trabajadores. De estos resultados, encontraron que más del 90% obtuvo un nivel muy alto y alto; asimismo los niveles fueron altos en la dimensión espiritual donde obtuvo más del 60%; en la dimensión comportamental más del 80%; en la dimensión cognitiva más del 50% y en la dimensión socio afectiva el 70%, es decir, esta población demostró capacidad de sobreponerse ante las adversidad como la enfrentada ante la pandemia por la COVID-19.

Veliz (2021) esta tesis doctoral de origen peruana tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el estrés percibido en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico. Fue de tipo básico y diseño correlacional, no experimental y se aplicó a 60 empleados un total de 3 cuestionarios: el de Trabajo electrónico remoto (Escala EWL), el cuestionario de Estrés percibido (EPP-14), y el cuestionario de Salud mental positiva ocupacional (Escala SMPO-40), asimismo, para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958,0903 y 0.972. Finalmente, en cuanto a los resultados, se encontraron altas correlaciones.

Jimenez (2020) esta investigación nacional tuvo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral y salud mental en colaboradores del Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud durante la pandemia por COVID. El estudio fue de tipo transversal, relacional, prospectivo epidemiológico y observacional, en 99 profesionales del hospital de Tacna. Se evaluó la satisfacción laboral (Cuestionario Font Roja) y la salud mental (General Health Questionnaire – 12). Sobre los resultados estos arrojaron que las mujeres fueron el 71% de los examinados y el personal de primera línea fue de más del 50%.

Además, en cuanto a la satisfacción laboral el puntaje de la dimensión Relaciones interpersonales respecto a sus compañeros confirmó su existencia. Los puntajes del personal de primera línea fueron bienestar mental (2.34) y satisfacción laboral (3.47) y los de segunda línea bienestar psicológico (2.33) y satisfacción

laboral (3.54). Finalmente, el personal mostró bienestar psicológico (2.33) y satisfacción laboral (3.5).

Bautista (2019) su objetivo fue precisar el estado de salud mental por sexo, edad y grupo ocupacional; así como describir los factores sociodemográficos en 133 trabajadores del hospital de Ferreñafe, 2019. Fue un estudio de tipo no experimental, descriptivo y se aplicó el Cuestionario de Salud General (GHQ-28). Contó con una validez y confiabilidad de 0,83. Los resultados arrojaron dificultades en su salud mental, específicamente en la dimensión de ansiedad e insomnio (17%), seguida de síntomas somáticos (16%). Además, el sexo femenino presentó síntomas somáticos en 25% y el sexo masculino problemas de ansiedad e insomnio en 20%. En cuanto a la edad, los adultos intermedios presentaron ansiedad e insomnio en 34% y disfunción social en 28%; pero los adultos jóvenes tuvieron menos problemas somáticos (14%) y de ansiedad e insomnio (10%).

Orozco et al. (2022) tuvieron como objeto de estudio determinar el nivel predictivo que ejerce la salud mental sobre la socialización organizacional y el compromiso organizacional desde una perspectiva positiva en docentes de México. Se aplicó a 279 docentes que respondieron los instrumentos ISO, SMPO y la Escala CO; la investigación fue descriptiva y correlacional. Se obtuvo correlaciones en las categorías de perspectivas de futuro y socio afectiva, que representó un predictor del 38% sobre el compromiso en la dimensión afectiva; además la espiritualidad, las perspectivas de futuro y la edad fueron predictores de un 22.8% sobre el compromiso en la dimensión normativa; finalmente las perspectivas de futuro significaron el 9.2% de predicción sobre el compromiso de continuidad. Se concluyó que hay influencia en su vínculo con la organización si los docentes poseen expectativas satisfechas sobre su desarrollo e interacciones a nivel socio afectivo y espiritual en su centro laboral.

Özer et al. (2022) propusieron revisar las relaciones entre la seguridad laboral, el estrés laboral y las percepciones de felicidad de trabajadores en un hospital universitario de Turquía. Con un estudio de tipo correlacional, se aplicó sobre todos los empleados que desearon participar, con un total de 195 pruebas que arrojaron resultados de correlación negativa y débil entre la seguridad laboral y el estrés, relación positiva y débil entre la felicidad y seguridad en el centro laboral y relación negativa entre la felicidad y estrés laboral. En su análisis de regresión la

seguridad laboral percibida provoca un 4.1% de la varianza sobre el estrés, un 8.4% sobre la felicidad y el estrés laboral percibido genera una varianza de 12.4% sobre la felicidad. En conclusión, el estrés laboral afecta la forma de percibir la felicidad y a su vez en la salud mental.

Marsollier y Expósito (2021) buscaron descubrir los perfiles psicológicos en relación con el burnout-engagement y otros factores asociados en 147 empleados administrativos de una entidad pública de Argentina. Tuvo un diseño descriptivo y explicativo, se aplicó pruebas para evaluar la percepción de acoso, el burnout, engagement, la tarea y el clima psicosocial. Finalmente, se comprobó la existencia de diversos perfiles psicosociales en el mismo espacio de trabajo, la necesidad de generar acciones preventivas ante los riesgos laborales e implementar programas que potencien la salud mental del trabajador.

Moreno et al. (2020) se orientó a examinar la relación entre el estrés ocupacional y la salud mental de 440 trabajadores de una empresa de China y Cabo Verde. Del total, de Cabo Verde fueron 71.5% varones y 28.8% de mujeres y en China 43.5% de varones y 56.5% de mujeres. Fue un estudio comparativo entre los países y correlacional en el análisis de las variables. Los resultados hallaron que el estrés laboral tuvo una relación negativa con la salud mental positiva y los síntomas de patología más bajos, además que el agotamiento laboral impacta sobre la salud mental. En conclusión, el optimismo mejora la situación entre el estrés ocupacional y el agotamiento, pero no ayuda a la mejora del estrés ocupacional y la salud mental completa.

Calderon et al. (2018) esta investigación tuvo el objetivo de relacionar la salud mental con elementos de la socialización organizacional y características de liderazgo auténtico, generando en los trabajadores una notable mejoría en sus relaciones interpersonales laborales y así facilitando el empoderamiento en las actividades cuando se combinan con elementos de socialización, generando bienestar general y una filosofía de vida laboral. En general, se propuso que se base en la educación y el aprendizaje, que busque facilitar una adaptación a la organización con percepciones de equidad, y desarrollar una salud mental positiva en el trabajo y sus beneficios posteriores.

Además de las situaciones convencionales que enfrentan los trabajadores, los ambientes de trabajo psicosociales deficientes, como aquellos con bajo apoyo

psicológico y altas demandas, pueden afectar la salud mental de los trabajadores (Kristman et al., 2019). En adición, la percepción de los riesgos de salud ocupacional de forma positiva genera un mayor nivel de satisfacción laboral que conlleva a una mejor salud en general (Shan et al., 2022) y por ello el elaborar programas de promoción de la salud laboral promueve su desarrollo (Benavides et al., 2017).

No obstante, aunque los diversos estudios sobre salud mental ocupacional (Ramos et al., 2021; Sapkota et al., 2020) indican que los trabajadores tienen un grado alto en la percepción de riesgos para la salud ocupacional, el comportamiento de afrontamiento se muestra con un bajo nivel, lo que implica la necesidad de concientizar a los colaboradores en medidas de prevención y así ejercer su autocuidado (Liu et al., 2021; Ramos et al., 2021; Tamminen et al., 2020; Goetzel et al., 2018).

Respecto a la salud mental, es considerada un comportamiento individual que puede facilitar la interacción con el medio social y se plantea que el entorno puede influir directamente sobre esta (Jahoda, 1958). Asimismo, existen 2 tipos de salud mental: la positiva y la negativa, en cuanto a la primera engloba aspectos de bienestar en el que la persona exhibe al máximo sus virtudes y esto promueve su desarrollo y satisfacción a nivel personal y ello le permite una mejor relación con sus pares (Lluch, 1999).

Profundizando en el tema, sobre la salud mental positiva ocupacional, tiene como origen teórico los aportes de Vásquez et al. (2021) que la implementaron con base en la psicología positiva, ecológica, la salutogenesis y el humanismo (Vázquez-Colunga et al., 2017), donde explican que todos poseen salud mental en distintos niveles y particularidades, además, es dinámica e incluye la integración del bienestar psicológico, felicidad y las fortalezas personales, por lo que le otorga protagonismo a los sujetos para crear y desarrollar sus propias competencias y por consiguiente su salud mental. Gracias a su enfoque ambiental permite promover la salud mental en diversos ámbitos organizacionales como el laboral. Además, la salud mental ocupacional abarca seis factores: bienestar personal, relaciones interpersonales positivas, filosofía de vida, empoderamiento, fortalezas personales e inmersión en la tarea, todas en relación a su ambiente laboral (Cloninger, 1992).

En adición a lo anterior descrito, esta teoría propone cuatro dimensiones según Vásquez et al. (2017); la primera es la espiritual, que es el sentido de

trascendencia personal obtenido gracias el trabajo y es definida como una potencialidad humana que lleva a la felicidad individual cuyo resultado es el aumento del compromiso y sentimiento de autoeficacia en la organización, por lo tanto, las personas que cuentan con buenos niveles son capaces de entender el sentido y significado de su trabajo.

En segundo lugar, se encuentra la dimensión cognitiva que es la forma de percibir el ambiente laboral y producto de este se generan creencias, pensamientos y juicios de valor. Por lo tanto, aspectos como la autoestima y una percepción adecuada de la calidad laboral pueden predecir una satisfacción completa (Evenson y Vieweg, 1998), además, estas personas se caracterizan por pensamientos que les permiten dominar su propia vida con calidad y entusiasmo (Lluch, 2002).

En tercer lugar, la dimensión conductual en la forma de responder al ambiente laboral posterior al procesamiento cognitivo y ello implica la adaptación de los trabajadores a los retos laborales. Con respecto a la autonomía, las personas saludables no dependen del mundo y de los demás por ello es capaz de tomar decisiones de forma consciente y con criterio. Seresume entonces, como la libertad personal de actuar bajo decisiones voluntarias.

Avanzando en el tema, la salud mental requiere de la habilidad para solucionar dificultades dado que existen situaciones del día a día que requieren la toma de decisiones como las vistas el último siglo ante epidemias de gripe, VIH/SIDA, ébola; Guerras mundiales y conflicto global (Lee y Morling, 2020), por lo tanto, es necesario contar con estrategias para afrontarlas (Lluch, 1999). Asimismo, para solucionar problemas es necesariopromover las competencias y así desarrollar el potencial.

En cuarto lugar, la dimensión socioemocional abarca las emociones, sentimientos y actitudes frente al ambiente de trabajo, que permiten al sujeto relacionarse intra e interpersonalmente. Además, poseer esta capacidad enun alto nivel permite mantener relaciones interpersonales satisfactorias y es la base de las habilidades sociales, por lo que favorece el bienestar general (Vásquez-Colunga, 2017).

En síntesis, de los autores anteriores, se concluye que la salud mental es diferente a padecer una enfermedad mental y de hecho son conceptos diferentes; por lo tanto es uno de los factores que hay que desarrollar para poder enfrentar la

vida y sus dificultades tanto a un nivel personal como laboral; por ello es necesario generar trabajos que promuevan su bienestar al ser un componente esencial de la salud de la población (Carvalho et al.,2022; Thom et al., 2021; Leka y Nicholson, 2019).Además, dada las revisiones sobre las consecuencias del COVID-19 y su afectación a la salud mental de las personas es indispensable hacer intervenciones sobre los grupos vulnerables como los que presentan un grannivel de estrés cuya salud emocional se ve comprometida (Tan et al., 2020;Darlington et al., 2020), y sus efectos psicológicos pueden extenderse a sus círculos laborales (Danet,2021).

Finalmente, para conocer el nivel de salud mental, se ha desarrolladoformas de medición como los indicadores propuestos en estudios de Alemania (Pietz et al., 2021) y la prueba SMPO-40, donde Gómez-Acosta et al. (2020), Hurtado et al. (2018) y Vázquez-Colunga et al. (2017), concluyeron que el cuestionario permite determinar los niveles de esta y por lo tanto se puede utilizar para concluir si la población a investigar representa a una con un buen nivel de salud positiva ocupacional y así obtendremos las características de esta para actuar con programas que impulsen su desarrollo y de forma preventiva ante las afectaciones psicosociales que se puedan presentar (Betancourt et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica ya que se ejecutó para entender el comportamiento humano, pero no requirió resolver un problema en específico (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación fue no experimental, descriptivo simple porque detalló el objeto de estudio y sus características (Manterola et al., 2019).

3.2. Variables y operacionalización:

Definición conceptual:

Respecto a la salud mental positiva ocupacional, este es un proceso dinámico favorable que incluye aspectos cognitivos, socio afectivos, comportamentales y espirituales del trabajador en la interacción de este con su medio ambiente laboral (Vázquez-Colunga et al., 2017).

Definición operacional:

Se evaluaron cuatro dimensiones; cognitiva, socio afectiva, comportamental y espiritual, las cuales de acuerdo con la acumulación de puntajes obtuvieron niveles: alto, medio y bajo (Vázquez-Colunga et al., 2017).

Indicadores:

Espiritual que incluye el significado y sentido en el trabajo, inspiración, creación, orgullo y sentido de trascendencia (trabajo, pasión y entusiasmo por el trabajo), aportación a la comunidad, sentido de pertenencia y armonía en el trabajo. Comportamental compuesta por conductas, acciones, prácticas y actitudes. Cognitiva abarca pensamientos, creencias, ideas y juicios de valor. Socio afectiva, engloba los sentimientos, sensaciones, emociones y motivación (Vázquez-Colunga et al., 2017).

Escala de Medición:

Escala ordinal, porque calificó en nivel bajo, medio y alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: 1050 colaboradores de la consultora de selección de personal de Lima Metropolitana. Siendo la población un grupo grande de personas de quienes se estuvo interesado en sacar conclusiones (Jhangiani et al., 2019).

Criterios de inclusión:

Personas de ambos sexos mayores de 18 años.

Colaboradores del área administrativa de la consultora.

Participación de forma voluntaria.

Participantes que respondieron todas las preguntas de la escala.

Criterios de exclusión:

Personas de ambos sexos menores de 18 años.

Participantes que no respondieron con criterio el instrumento y marcaron al azar.

Participantes que no trabajaban dentro del área administrativa de la consultora.

Participantes que no proporcionaron su consentimiento informado y no desearon participar.

Muestra: 282 colaboradores de la consultora de selección de personal de Lima Metropolitana, se obtuvo esta cifra al aplicar la fórmula donde se ingresó el número total de la población y un nivel de confianza de 0.975.

Muestreo: Fue de tipo probabilístico intencional por la facilidad de obtener la muestra e intencional porque se busca que represente al Universo de donde se obtiene.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó una escala para recopilar los datos de los evaluados que respondan a los ítems y estos a su vez a los objetivos del estudio (Ministerio de Educación [MINEDU], 2020).

El instrumento utilizado fue SMPO-40, creado por Vásquez-Colunga, que contó con 40 ítems y se dividió en 4 dimensiones: cognitiva, socio afectiva, comportamental y espiritual. Contó con una escala de tipo Likert de 5 puntos que

se pudo aplicar de forma individual y a varias personas a la vez y determinó el nivel de salud mental desde un enfoque positivo.

Asimismo, esta escala se aplicó en investigaciones peruanas como la tesis doctoral de Veliz (2021) y la tesis de Masco y Velasquez (2022) ambas sobre salud mental positiva en relación a otras variables del ámbito laboral.

Además, el origen de la escala de SMPO-40 fue reciente y extranjero y no estaba estandarizado en Perú, por lo tanto fue necesario aplicar la validez de contenido y la V de Aiken mediante el criterio de 3 jueces expertos en la materia que arrojó un puntaje 1.0, por lo cual se pudo aplicar sin observaciones negativas.

Con respecto al análisis factorial, se evaluó los cuatro factores que explicaron el 49.32% de la varianza total acumulada; la confiabilidad fue de .880, el factor Cognitivo fue de .808, el Socioafectivo .787, el Comportamental .794 y para el Espiritual .766. En cuanto al análisis confirmatorio, fue realizado con el programa AMOS v22, y obtuvo un ajuste de Chi cuadrado de 3316.671, $df= 734$, con un valor de $p=0.000$ y un RMSEA= 0.058. Por lo tanto, el instrumento contó con las propiedades psicométricas requeridas para ser empleado. (Vásquez-Colunga, 2019).

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó proporcionando una carta formal por escrito de la investigadora hacia la Consultora de selección de personal de Lima Metropolitana en la cual se realizó la investigación. Posteriormente se llevó a cabo las coordinaciones con las jefaturas del personal a evaluar y se administró el instrumento de forma virtual mediante un enlace de Google Forms.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los registros recopilados en la base de datos se utilizó el programa de Excel, se analizó los datos descriptivos y se obtuvo tablas de frecuencia que permitió consolidar los resultados y responder a los objetivos planteados para este estudio.

3.7. Aspectos éticos

Al realizar esta investigación se mantuvieron los aspectos éticos como parte clave del mismo, de esta forma, se compuso por el principio de beneficencia dado que se aplicó el instrumento de forma voluntaria, sin obligar a ninguno de los participantes y cuyo respaldo de la veracidad de ello fue el consentimiento informado; además se mostró un trato digno a cada evaluado en la ejecución de la prueba bajo condiciones favorables y con un trato considerado para todos al preservar el principio de justicia. Asimismo, cada participante tuvo la libertad de participar o no bajo el principio de autonomía y finalmente, en todo momento y posterior a la obtención de resultados se veló por la protección de los datos personales y privados obtenidos respetando el principio de la no maleficencia al no perjudicar con estos a ningún evaluado ni al prestigio de la institución que facilitó el acceso a la muestra buscando el beneficio a la sociedad, entidad facilitadora y a los mismos participantes (RCUN°0262,2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la salud mental positiva ocupacional de los colaboradores

Nivel	f	%
Alto	250	100,0
Medio	32	0,0
Bajo	0	0,0
Total	282	100,0

En la tabla 1 se observó que el 100,0% (282) de los encuestados presentaron un nivel alto y medio de salud mental ocupacional positiva.

Tabla 2

Nivel de la dimensión cognitiva de la salud mental positiva ocupacional

Nivel	f	%
Alto	278	98,58
Medio	4	1,42
Bajo	0	0,0
Total	282	100,0

En la tabla 2 se observó que el 1,42% (4) de los encuestados presentaron un nivel medio y un 98,58% (278) un nivel alto en la dimensión cognitiva de la salud mental ocupacional positiva.

Tabla 3

Nivel de la dimensión socio-afectiva de la salud mental positiva ocupacional

Nivel	f	%
Alto	276	97,87
Medio	6	2,13
Bajo	0	0,0
Total	282	100,0

En la tabla 3 se encontró que el 2,13% (6) de los encuestados presentaron un nivel medio y un 97,87%(276) un nivel alto en la dimensión socio-afectiva de la salud mental ocupacional positiva.

Tabla 4

Nivel de la dimensión comportamental de la salud mental positiva ocupacional

Nivel	F	%
Alto	152	53,90
Medio	130	46,10
Bajo	0	0,0
Total	282	100,0

En la tabla 4 se observó que el 46,10% (130) de los encuestados presentaron un nivel medio y un 53,90% (152) un nivel alto en la dimensión comportamental de la salud mental ocupacional positiva.

Tabla 5

Nivel de la dimensión espiritual de la salud mental positiva ocupacional

Nivel	F	%
Alto	279	98,94
Medio	3	1,06
Bajo	0	0,0
Total	282	100,0

En la tabla 5 se halló que el 1,06% (3) de los encuestados presentaron un nivel medio y un 98,94% (279) un nivel alto en la dimensión espiritual de la salud mental ocupacional positiva.

Tabla 6

Nivel de la salud mental positiva ocupacional según el sexo

Nivel	SEXO		Total
	M	F	
Alto	f 138	144	282
	% 48.94	51.06	100.0

En la tabla 6 se observó que, de los encuestados, el 48,94% (138) fue de sexo masculino y el 51,06% (144) de sexo femenino, los cuales presentaron un nivel alto de la salud mental ocupacional positiva.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue describir el nivel de la salud mental positiva ocupacional de 282 colaboradores de una consultora de selección de Lima Metropolitana. Con respecto a los resultados, los examinados presentaron en promedio un alto nivel, lo que representó un estado de bienestar integral donde sus necesidades son satisfechas en las áreas cognitiva, socio-afectiva, comportamental y espiritual. Es decir, estos colaboradores mostraron: pensamientos favorables en torno a su ambiente laboral; evidenciado al ejecutar sus actividades con entusiasmo y compromiso para el logro de las metas empresariales; un buen sentido del humor, demostrado al animar a sus compañeros y respeto a la diversidad cultural al dar un trato digno a sus pares. Por tales características, los empleados de esta organización pudieron generar un efecto replicador de buenas prácticas y productividad para el área.

Asimismo, estos resultados fueron semejantes a los obtenidos por Masco y Velasquez (2022) quienes describieron el nivel de salud mental ocupacional en trabajadores de un Instituto de Medicina Legal y encontraron en general altos niveles, lo cual se reflejó en una actitud proactiva para realizar las labores diarias y al generar vastos aportes a la comunidad.

Por el contrario, en otras entidades, como es el caso del estudio de Bautista (2019), cuya investigación sobre salud mental por dimensiones en trabajadores de un Hospital de Ferrañafe, evidenció que mostraron un bajo nivel de salud mental, donde más del 30% de los colaboradores presentaron insomnio, ansiedad y síntomas somáticos, lo cual repercutió sobre su desempeño, motivación, identificación y su productividad en los puestos asignados. Asimismo, dentro de las principales causas de estos hallazgos fue una administración de recursos más limitados, la cual priorizó el vínculo laboral con personal que cumpliera los requisitos técnicos del puesto por sobre su desarrollo emocional, capacidad de resiliencia y forma de enfrentar extenuantes jornadas de trabajo (Bautista,2019).

Por tales resultados, fue necesario profundizar en el aspecto teórico de la salud mental; donde, Jahoda (1958) quien la expuso como la percepción de bienestar general en el ambiente laboral y Vásquez-Colunga (2017) quien presentó el perfil de una persona mentalmente saludable; la cual es reconocida en esta

consultora como el trabajador que posee un buen desempeño en sus labores diarias, motiva a sus compañeros, maneja sus emociones y se adapta rápidamente ante los cambios enfrentados de su entorno y desde este enfoque implicó que todos los trabajadores poseen un distinto nivel y puede variar en torno al lugar de trabajo y a las necesidades satisfechas (Cloninger, 1992).

Además, gracias al aporte de Marsollier y Expósito (2021) se logró reconocer la existencia de diversos perfiles psicosociales en un mismo ambiente de trabajo y las diferentes características de los colaboradores con una baja salud mental, los cuales al presentar necesidades no satisfechas generaron bajos niveles de bienestar general.

En este sentido, también repercutieron las políticas que forman parte de los lineamientos entre una y otra entidad, como es en el caso de esta empresa, que cumple de forma rigurosa con todos los lineamientos que le han permitido posicionarse en el ranking 7 de los premios World's Best Workplaces™ en el año 2020, dado que para lograrlo debe cumplir estrictamente con los parámetros de un ambiente laboral que favorezca al trabajador y sus necesidades, lo cual se observa en la cultura de inclusión, emprendimiento y trabajo en equipo, donde el 83% de los colaboradores aseveraron que es uno de los mejores lugares para trabajar (GPTW, 2020)

Por lo tanto, el hallar un resultado favorable respecto al nivel de salud mental ocupacional en la consultora y bajo o negativo en otras entidades se encontró que esta directamente relacionado a su ambiente laboral, el perfil del trabajador y su capacidad de resiliencia, así como de las políticas y objetivos institucionales donde resaltan los principios y valores, entre ellos el espíritu de equipo, la satisfacción del cliente, pasión, responsabilidad, espíritu y para ello ejecutaron todas las medidas necesarias para lograrlo, desde la calidad en sus procesos y los programas de salud mental ocupacional regulados por el área de calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente que se encarga de prevenir los riesgos (Código de conducta, Adecco, 2022).

De acuerdo las dimensiones, se observó que más del 90% presentó un nivel alto en la dimensión cognitiva, lo cual significó que los examinados estuvieron en proceso de desarrollar las competencias necesarias para el desarrollo de sus labores, como: pensamientos, ideas y creencias que promueven un funcionamiento

óptimo con relación a su salud mental. Por lo tanto, son trabajadores con ideas positivas en torno a su ambiente y tareas asignadas y en consecuencia buscaran alternativas de solución en lugar de una percepción negativa o derrotista ante los problemas o temporadas de alta presión.

Por este lado, Özer et al. (2022) propusieron revisar las relaciones entre la seguridad laboral, el estrés laboral y las percepciones de felicidad de colaboradores en un hospital universitario de Turquía, en el cual encontraron una correlación entre seguridad laboral y estrés, es decir, ante una baja percepción de seguridad laboral el estrés aumentó y ante una alta percepción de seguridad la felicidad incrementó. De esta forma, se demostró la relación entre las ideas positivas y un mayor nivel de salud mental.

Por otra parte, según la dimensión socio-afectiva se observó que el 97,87% obtuvo un nivel alto de la salud mental ocupacional positiva, lo cual se entendió como el estado donde los examinados presentaron sentimientos y emociones que promueven un mejor desarrollo de su salud mental, tales como: alegría, optimismo y motivación en la realización de sus actividades que les permitieron trabajar con otros. Por este lado, coinciden Orozco et al. (2022) cuyo estudio determinó el nivel predictivo que ejerce la salud mental positiva ocupacional y la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional dado que, al aplicar ISO, SMPO y la Escala CO en 279 docentes mexicanos obtuvieron correlaciones en las dimensiones de perspectivas de futuro y socio afectiva las cuales concluyeron que las expectativas satisfechas del docente fortalecieron su vínculo con la organización.

También concordó Moreno et al. (2020) cuando examinaron la relación entre el estrés ocupacional y la salud mental entre los 440 empleados de Cabo Verde y China y concluyeron que el optimismo mejoró la situación entre el estrés ocupacional y el agotamiento, pero no ayudó a la mejora del estrés ocupacional y la salud mental completa.

En cuanto a la dimensión comportamental, se observó que el 46,10% de los encuestados obtuvieron un nivel medio y el 53,90% un alto nivel de salud mental ocupacional positiva, lo cual se tradujo en conductas, acciones, prácticas y actitudes promotoras de su salud mental como el compañerismo, la inclusión y el apoyo a los pares. Similar a este resultado lo encontró Jimenez (2020) quién tuvo

como objetivo reconocer el grado de satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, con respecto a la dimensión Relaciones interpersonales con los compañeros se evidenció que el personal presentó satisfacción laboral (3.5) y bienestar psicológico (2.33). Por lo tanto, a mayores interacciones sociales con los compañeros se observó un mayor grado de satisfacción y salud mental.

Con respecto a la dimensión espiritual, se observó que un 98,94% presentó un nivel alto en relación con la salud mental ocupacional positiva, ello implicó que los evaluados se percibieron felices, con significado y sentido en el trabajo, capaces de mostrar inspiración, creación, orgullo y sentido de trascendencia, aportación a la comunidad, sentido de pertenencia y armonía que los examinados evidencian en su percepción actual del ambiente laboral. Por su lado, Calderon et al. (2018) tuvo como objetivo relacionar la salud mental ocupacional con elementos de la socialización organizacional y características de liderazgo auténtico y concluyó que la percepción de equidad facilita la adaptación a la empresa y a promover el sentido de pertenencia y compromiso laboral. Por tal motivo, los trabajadores que se vieron a sí mismos identificados con la organización hacen continuos aportes en mejoras de sus áreas.

En cuanto a los resultados según el sexo femenino (51.06%) y masculino (48.9%), en total el 100% de los evaluados presentaron un nivel alto de la variable estudiada. Esto significó que no hay diferencias entre ambos géneros respecto a sus niveles de salud mental laboral en la consultora, sin embargo, en el estudio de Bautista (2019), el sexo femenino presentó dificultades de síntomas somáticos (25%) y el sexo masculino presentó ansiedad e insomnio (20%). Por lo que dependió del perfil del colaborador encontrar variaciones en los resultados.

En cuanto a las fortalezas para realizar este estudio fue la facilidad del acceso a la muestra y respecto a las debilidades, estos resultados debieron tratarse con absoluta confidencialidad dada las restricciones por parte de la empresa que facilitó la muestra.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del total de los encuestados, el nivel de la variable fue alto y medio. Lo cual significa que percibieron sus necesidades satisfechas, puesto que manifestaron un alto nivel de compromiso, empatía, compañerismo y se muestran generalmente motivados en sus actividades diarias.

Segunda. Con respecto a la dimensión cognitiva presentaron un alto nivel. Lo cual implica que los colaboradores son capaces de identificar su rol, tarea, metas organizacionales y se sienten plenos y dignos ante estas.

Tercera. Además, en cuanto a la dimensión socio-afectiva presentaron un nivel alto. Este resultado significa que cada trabajador se siente integrado con sus pares y promueve activamente el bienestar grupal.

Cuarta. Por otro lado, en la dimensión comportamental presentaron un valor medio y alto. Por lo tanto, estos trabajadores son reconocidos por su capacidad de tolerar altos niveles de presión y demostrar un alto nivel de resiliencia para responder de forma eficaz ante los cambios en la organización.

Quinta. Asimismo en la dimensión espiritual se encontró un nivel alto. Por lo anterior, este resultado implicó que se mostraron entusiastas, apasionados y felices con relación a su vínculo laboral.

Sexta. Finalmente, con relación al sexo de los evaluados, en ambos casos presentaron un nivel alto, por lo que no se evidenciaron diferencias significativas en los valores de salud mental.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Elaborar programas de promoción para mantener e incrementar los niveles de salud encontrados en los encuestados que presentaron un nivel alto de salud mental ocupacional positiva.

Segunda. Generar más investigaciones sobre el tema ya que se encontró limitada información relevante para esta investigación.

Tercera. Se sugiere correlacionar otras variables vinculadas al tema estudiado y discutir los resultados.

Cuarta. Es deseable definir las características de los trabajadores con resultados positivos respecto a la variable para generar un perfil base como modelo del candidato idóneo.

REFERENCIAS

Adecco. (2022). Código de Conducta.

https://www.adecco.com.pe/wp-content/uploads/2021/02/Adecco_Code_of_Conduct_SP_2019.pdf

Bautista, K. (2019). Salud mental por dimensiones en trabajadores de un Hospital de Ferreñafe, Categoría II-1, de Septiembre a Diciembre, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en psicología]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Benavides, F., Delclós, J. y Serra, Consol. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4),377-380.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>

Betancourt-Sánchez, L., Ochoa-Gelvez, E., Velásquez-Bernal, C., Rozo-Silva, Y. & Quiroga-Vargas, D. (2020). Occupational health in the framework of the COVID-19 pandemic: a scoping review. *Revista de Salud Pública*, 22(3), 501.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v22n3.87238>

Calderón-Mafud, J., Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C. & Preciado-Serrano, L. (2018). Positive Mental Health Model Based on Authentic Leadership and Elements of Socialization. *Psychology*, 9, 588-607.
<https://doi.org/10.4236/psych.2018.94037>

Carvalho, D., Sequeira, C., Querido, A., Tomás, C., Morgado, T., Valentim, O., Moutinho, L., Gomes, J. & Laranjeira, C. (2022) Positive Mental Health Literacy: A Concept Analysis. *Frontiers in Psychology* 13, 877-611.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.877611>

Cloninger, S. (1992). *Teorías de la Personalidad*. Prentice Hall.

Danet, A. (2021). Psychological impact of COVID-19 pandemic in Western frontline healthcare professionals. A systematic review. *Medicina clinica*, 156(9), 449–458. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>

Darlington, E., Mannix, P. & Jourdan, D. (2020). Enhancing the efficacy of health promotion interventions: A focus on the context. *Public Health in Practice*, 1, 100002. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2020.100002>.

Evenson, R. & Vieweg, B. (1998). Using a quality of life measure to investigate outcome in outpatient treatment of severely impaired psychiatric clients. *Comprehensive Psychiatry*, 39 (2), 57-62. [https://doi.org/10.1016/S0010-440X\(98\)90079-7](https://doi.org/10.1016/S0010-440X(98)90079-7)

Goetzel, R., Roemer, E., Holingue, C., Fallin, M., McCleary, K., Eaton, W., Agnew, J., Azocar, F., Ballard, D., Bartlett, J., Braga, M., Conway, H., Crighton, K., Frank, R., Jinnett, K., Keller-Greene, D., Rauch, S., Safeer, R., Saporito, D., ... Mattingly, C. (2018). Mental Health in the Workplace: A Call to Action Proceedings From the Mental Health in the Workplace-Public Health Summit. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(4), 322–330. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001271>

Gómez, A., Vinaccia, A. y Sierra, W. (2020). Propiedades psicométricas de la Escala de Salud Mental Positiva en jóvenes colombianos: un estudio exploratorio. *CES Psicología* 13(2), 102–112. <https://doi.org/10.21615/cesp.13.2.7>

Great Place to Work. (2020). *World's Best Workplaces™*.

<https://www.greatplacetowork.com/best-workplaces-international/world-s-best-workplaces/2020>

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p , 714 p.
- Hurtado, B., Llunch-Canut, MT., Casas, I., Sequeira, C., Puig, M. & Roldan, J. (2018). Evaluación de la fiabilidad y validez del cuestionario de salud mental positiva en profesores universitarios de enfermería en Cataluña. *Revista de Enfermería y Salud Mental*, 9, 5-17. DOI: [10.5538/2385-703X.2018.9.5](https://doi.org/10.5538/2385-703X.2018.9.5)
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2020). *Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Ayacucho, Cajamarca y Huaraz 2017. (1 y 2)*. <https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2022/estudio/Estudio%20Epidemiol%C3%B3gico%20de%20Salud%20Mental%20en%20Ayacucho,%20Cajamarca%20y%20Huaraz%202017.pdf>
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. BasicBooks. <https://doi.org/10.1037/11258-000>
- Jhangiani, R. Chiang, I-Chant., Cuttler, C. & Leighton, D. (2019). *Research Methods in Psychology (4th edition)*. Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. <https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/75>
- Jimenez, A. (2020). Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión-Essalud, Tacna-2020. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Tecnología Médica con mención en laboratorio clínico y anatomía patológica]. Universidad Privada de Tacna.
- Kristman, V., Lowey, J., Fraser, L., Armstrong, S., Sawula, S. (2019). A multi-faceted community intervention is associated with knowledge and standards

- of workplace mental health: the Superior Mental Wellness @ Work study. *BMC Public Health*, 19(1), 638. DOI: [10.1186/s12889-019-6976-x](https://doi.org/10.1186/s12889-019-6976-x)
- Lee, A. & Morling, J. (2020). Public health in practice in a time of change. *Public Health in Practice*, 1, 100001. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2019.100001>.
- Leka, S. & Nicholson, P. (2019). Mental health in the workplace. *Occup Med*, 7;69(1), 5-6. DOI: [10.1093/occmed/kqy111](https://doi.org/10.1093/occmed/kqy111)
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783. (2016, 27 octubre). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Liu, H., Li, J., Li, H., Li, H., Mao, P. & Yuan, J. (2021). Risk Perception and Coping Behavior of Construction Workers on Occupational Health Risks-A Case Study of Nanjing, China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 7040. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137040>
- Lluch, M. (2002). Evaluación empírica de un modelo conceptual de salud mental positiva. *Redalyc*, 25 (4), 42-55. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58242505>
- Lluch-Canut, T. (1999). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Researchgate. https://www.researchgate.net/publication/277057805_Construccion_de_una_escala_para_evaluar_la_salud_mental_positiva
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica.

Revista Médica Clínica Las Condes, 30(1), 36-49.

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>.

Marsollier, R. & Expósito, C. (2021). Risks and occupational health in state employment: Analysis of coexisting psychosocial profiles. *Revista Interamericana De Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 55(1), e1 206. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v55i1.1206>

Masco, B. y Velasquez, M. (2022). *Salud mental positivo ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91846>

Ministerio de Educación (2020). *Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos*. SINEACE.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf>

Ministerio de Salud. (2020). *Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021 (en el contexto Covid-19)*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

Moreno, A., Tian, L. & Huebner, E. S. (2020). Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3629. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17103629>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, 2 de febrero). *Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y*

mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. (19) .

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/publication/wcms_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020, 6 de marzo). *Consideraciones de salud mental durante el brote de COVID 19*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://yotambien.mx/consideraciones-de-la-oms-de-salud-mental-durante-el-brote-de-covid-19/>

Orozco-Solis, M., Bravo-Andrade, H., Ruvalcaba-Romero, N., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. y Vázquez-Colunga, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55.

<https://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>

Özer, Ö., Özkan, O., Özmen, S. & Çirakli, Ü. (2022). Investigation of the Perception of Occupational Safety, Work Stress and Happiness in Healthcare Workers. *Journal of Health Management*.

<https://doi.org/10.1177/09720634221078413>

Peitz, D., Kersjes, C., Thom, J., Hoelling, H. & Mauz, E.(2021). Indicators for Public Mental Health: A Scoping Review. *Frontiers in Public Health*. 27(9), 714-497.

DOI: [10.3389/fpubh.2021.714497](https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.714497)

Ramos, A., McGinley, M. & Carlo, G. (2021). The relations of workplace safety, perceived occupational stress, and adjustment among Latino/a immigrant cattle feedyard workers in the United States, *Safety Science*, 139, 105262,

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105262>.

Ramos, A., Adhikari, S., Yoder, A. & Rautiainen, R. (2021). Occupational Injuries

among Latino/a Immigrant Cattle Feedyard Workers in the Central States Region of the United States. *Int. J. Environ. Res. Public Health* ,18, 8821. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168821>

Resolución de Consejo Universitario 0262. (2020). Universidad César Vallejo. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/ingenieria-civil/rcun00262-2020-ucv-aprueba-la-actualizacion-del-codigo-etica-en-investigacion/27491999>

Sapkota, S., Lee, A., Karki, J., Makai, P., Adhikari, S., Chaudhuri, N. & Fossier-Heckmann, A. (2020). Risks and risk mitigation in waste-work: A qualitative study of informal waste workers in Nepal. *Public Health in Practice*, 1, 100028. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2020.100028>.

Shan, B., Liu, X., Gu, A. & Zhao, R. (2022). The Effect of Occupational Health Risk Perception on Job Satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2111. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>

Tamminen, N., Reinikainen, J., Appelqvist-Schmidlechner, K., Borodulin, K., Mäki-Opas, T. & Solin, P. (2020). Associations of physical activity with positive mental health: A population-based study. *Mental Health and Physical Activity*, 18,100319. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2020.100319>.

Tan, B., Chew, N., Lee, G., Jing, M., Goh, Y., Yeo, L., Zhang, K., Chin, H., Ahmad, A., Khan, F., Shanmugam, G., Chan, B., Sunny, S., Chandra, B., Ong, J., Paliwal, P., Wong, L., Sagayanathan, R., Chen, J., ... Sharma, V. (2020). Psychological Impact of the COVID-19 Pandemic on Health Care Workers in Singapore. *Annals of internal medicine*, 173(4), 317–320. <https://doi.org/10.7326/M20-1083>

- Thom, J., Mauz, E., Peitz, D., Kersjes, C., Aichberger, M., Baumeister, H., Bramesfeld, A., Daszkowski, J., Eichhorn, T., Gaebel, W., Härter, M., Jacobi, F., Kuhn, J., Lindert, J., Margraf, J., Melchior, H., Meyer-Lindenberg, A., Nebe, A., Orpana, H., ... Hölling, H. (2021). Establishing a Mental Health Surveillance in Germany: Development of a framework concept and indicator set. *Journal of health monitoring*, 6(4), 34–63. <https://doi.org/10.25646/8861>
- Vázquez-Colunga, J. (2019). Análisis factorial de la escala SMPO-40 diseñada para medir la salud mental positiva ocupacional en trabajadores mexicanos. *PIENSO en Latinoamérica*. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/revista/articulo/128>
- Vázquez, J., Pando, M., Colunga, C., Preciado, M., Orozco, M., Ángel, M. & Vázquez, C. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584- 595. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Vázquez, J., Pando, M. & Colunga, C. (2017). Psychometric Properties of OPMH-40, a Survey for the Evaluation of the Occupational Positive Mental Health. *Psychology*, 8, 424-435. Doi: 10.4236/psych.2017.83026.
- Vázquez, J., Pando, M., Colunga, C., Preciado, M., Orozco, M., Ángel, M. & Vázquez, C. (2017). Saúde Mental Positiva Ocupacional: proposta de modelo teórico para abordagem positiva da saúde mental no trabalho. *Saúde e Sociedade*, 26(2), 584- 595. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017169061>
- Veliz, F. (2021). Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020

[Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad
César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59996>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

5/7/2022

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Salud Mental Positiva Ocupacional	Es considerada como un estado dinámico que contempla aspectos como el bienestar personal en el trabajo, las relaciones interpersonales positivas en el ámbito laboral, la inmersión en la tarea, el empoderamiento en el trabajo, la filosofía de vida laboral y	La salud mental positiva ocupacional se evaluará mediante la Escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO – 40) que se compone de 4 dimensiones, a saber: espiritual, comportamental, cognitiva y socioafectiva. Plasmados en 40 ítems, con 5	Espiritual	Significado y sentido en el trabajo	Ordinal
				Inspiración	
				Creación	
				Orgullo y Sentido de trascendencia	
				Aportación a la comunidad	
				Sentido de pertenencia	
				Armonía en el trabajo	
			Comportamental	Conductas	
				Acciones	
				Prácticas	
			Cognitiva	Actitudes	
				Pensamientos	
				Creencias	
Ideas					

	las fortalezas personales en el trabajo. (Vázquez – Colunga et al., 2017).	alternativas de respuesta, tipo Likert, mostrando los resultados en niveles como: alto, medio y bajo.		Juicios de valor	
			Socio afectiva	Sentimientos	
				Sensaciones	
				Emociones	
				Motivación	
				Relaciones intrae interpersonales	

Consentimiento informado:

He leído el documento y acepto participar en esta investigación, conociendo que podré dejar de responder cuando lo considere pertinente. Al ser voluntaria, no existirá ninguna recompensa o beneficio.

ACEPTO:

SÍ () NO ()

Datos personales:

SEXO: MUJER () HOMBRE ()

Cuestionario:

Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que correspondea la respuesta que escogió según sea su caso.


1. Absolutamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas					
2	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal					
3	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar					
4	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma					
5	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo					
6	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado					
7	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral					
8	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás					
9	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida					
10	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros					
11	Hacer bien mi trabajo me satisface					


12	Confío en mis capacidades como trabajador					
13	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso					
14	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades					
15	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome					
16	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo					
17	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
18	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida					
19	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores					
20	A través de mi trabajo he crecido como persona					
21	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo					
22	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona					
23	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas					
24	Me considero una persona sociable en mi trabajo					
25	Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo					
26	Me considero un trabajador competente					
27	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme					
28	Me apasiona realizar mi trabajo					
29	En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo					
30	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros					
31	Cumplo con mis labores por elección propia					
32	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo					
33	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás					
34	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores					
35	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales					
36	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo					
37	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal					
38	Pienso que soy un trabajador digno de confianza					
39	El trabajo es algo que se debe disfrutar					
40	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva					

← Julio César Vázquez-C...
«Versión móvil • hace 1 hor...

← Julio César Vázquez-C...
«Versión móvil • hace 1 hor...


Julio César Vázquez-Colunga PhD
Profesor Investigador SNI 1 (CONACyT); Miembr
de la Academia Jalisciense de Ciencias.

15 MAY.


Sandra Elizabeth Bailón Morán · 22:22
Investigación Peruana
Buenas noches estimado Julio Vasquez, es un gusto saludarle.

En primer lugar, deseo felicitarlo por sus aportes a la comunidad científica, ya que es importante para nuestra sociedad encontrar cada vez nuevas formas de evaluar un problema y sus causas, más aún es sumamente relevante encontrar profesionales que abarquen los sucesos desde un enfoque positivo como con el que

abarquen los sucesos desde un enfoque positivo como con el que realizó su prueba SMPO-40.

Mi nombre es Sandra Bailón, actualmente radico en Perú. Soy egresada de la carrera de psicología y realizo una investigación para obtener el título profesional en la Universidad Cesar Vallejo. Tengo el anhelo de generar nuevos aportes a mi comunidad y por ese motivo le agradecería si me otorga el permiso para aplicar su prueba en mi investigación.

Quedo enormemente agradecida de antemano por su tiempo y atención, espero pueda comunicarme con usted.


A la espera de su amable respuesta.

10:40 PM | 3.0kB/s | 50%

← Julio César Vázquez-C...
«Versión móvil • hace 1 hor...

← Julio César Vázquez-C...
«Versión móvil • hace 1 hor...

respuesta.


Julio César Vázquez-Colunga PhD · 22:31
Hola Sandra!

Es muy grato saludarte y conocer de estos intereses comunes y de la importante línea de investigación que trabajas; por supuesto que tienen totalmente el aval para utilizar el instrumento, no hay ningún inconveniente de nuestra parte y por el contrario, les ofrecemos todo lo que esté en nuestras manos, para compartir información que tenemos en el desarrollo de esta propuesta positiva en el ámbito de la salud ocupacional.

Únicamente les solicitaría que incluyeran las citas y referencias de las fuentes consultadas, así como si fuera posible compartir los hallazgos (ya sea que los publicaran o no) en su obra de muchos. [Último mensaje](#)

+ Escribe un mensaje...



Julio César Vázquez-C...



«Versión móvil • hace 1 hor...

incluyen la Eudaepidemiología, la Autonomía Pro Persona (así como la comunicación, liderazgo y ambientes con estas características en favor del ser humano) y de igual forma una propuesta para el desarrollo de modelos educativos y de capacitación. También se presenta un esbozo del estado de la cuestión que pudiera ser de utilidad.

Por favor, me dices si este material es de utilidad para ustedes, seguimos en comunicación.

Quedamos a sus órdenes, enviándoles un cordial saludo y deseos de un exitoso año 2022.

Saludos afectuosos.

Cordialmente,
Julio César Vázquez-Colunga, PhD

Dra. Erica Millones

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Dra. Erica Millones Alba

Apellidos y nombres del juez validador _____
Especialidad del validador Psicología Educativa
Formación académica Doctor en Psicología
Área de experiencia profesional 26 años
Docente de Pre y Posgrado
Cargo actual _____
Institución(es): Universidad César Vallejo

20. de JULIO. del 2022

Erica Millones Alba

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lic. Carlo Rafael Diaz

Lima, 9 de Junio de 2022

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador *Carlo Rafael Diaz Salgado*

Especialidad del validador *Organizacional*

Formación académica *Psicólogo Escuelas*

Área de experiencia profesional *Psicólogo Organizacional*

Cargo actual *Psicólogo*

Institución(es): *Addeco*


09. de JUNIO. del 2022

[Firma]

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lic. Yanet Yarasca Carranza

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Yarasca Carranza Yanet Consuelo

Especialidad del validador Psicología Organizacional


Formación académica Licenciada en Psicología

Área de experiencia profesional Organizacional

Cargo actual Team leader

Institución(es): Adecco

09. de JUNIO. del 2022


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

JUECES	Juez 1		Juez 2		Juez 3		TOTAL		FÓRMULA	Significado
ITEMS	A c	D e	A c	De	A c	De	A c	De	$V=S/(n(c-1))$	
1	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
2	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
3	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
4	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
5	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
6	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
7	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
8	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
9	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
10	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
11	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
12	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
13	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
14	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
15	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
16	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
17	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
18	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
19	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
20	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
21	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
22	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
23	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta

24	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
25	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
26	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
27	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
28	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
29	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
30	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
31	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
32	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
33	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
34	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
35	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
36	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
37	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
38	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
39	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
40	1	0	1	0	1	0	5	0	1	Confiabilidad perfecta
Suma de los resultados de cada ítem									40	
División entre la suma de los resultados de cada ítem sobre el número de ítems									1	

Buenas tardes,

Le saluda Sandra Elizabeth Bailón Morán, Analista de selección en la cuenta de RPO BCP.

Me es muy grato saludarle y a su vez felicitarle por el trabajo que hace en velar por el bienestar del equipo.

Actualmente elaboro un estudio sobre **“Salud mental ocupacional en colaboradores de Lima”**, esta **investigación forma parte del programa de titulación en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de licenciada de la carrera de Psicología**. Como parte de este estudio y en búsqueda de empresas que demuestran buenas prácticas para cuidar la salud mental de sus colaboradores encontré que Adecco representa el tipo de organización que con sus diversas actividades ha logrado posicionarse en el mercado laboral y gracias a ello sus colaboradores reflejan un gran bienestar.

Por este motivo, tengo un gran interés en **solicitarle un permiso de aplicación de una escala denominada SMPO-40**, la cual evalúa el nivel de **salud mental ocupacional desde el enfoque de la psicología positiva**, cuyos resultados generarían un importante aporte en la comunidad científica y permitirían brindar recomendaciones que sustenten futuros programas de promoción de salud mental ocupacional con la intención de potenciar las competencias de los colaboradores.

Sería de gran impacto la aplicación de esta escala en **“colaboradores del área administrativa de esta prestigiosa consultora”**, considerando los principios éticos que esto implica, con la protección de datos personales bajo los lineamientos de Adecco.

***La escala puede aplicarse de forma virtual a través de un formulario de Google y la participación sería netamente voluntaria y anónima.**

Quedo a disposición de brindarle lo que pueda requerir para evaluar este permiso; en caso su respuesta sea afirmativa le haré llegar una carta de presentación por parte de mi casa de estudios y de antemano agradezco el tiempo brindado.

Atentamente

Sandra Bailón Morán
DNI: 70472816

5 de julio de 2022

Buenas tardes, permiso aceptado, la señorita Sandra Bailón Morán, identificada con DNI: 70472816 aplicó las pruebas el presente mes de junio de 2022.

Saludos



Adecco

Enrique Verastegui
Business Partner

Adecco Perú
Gestión Humana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Salud mental positiva ocupacional de colaboradores del área administrativa de una consultora de selección de personal en Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es BAILON MORAN SANDRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 09 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PADILLA CARRASCO LILY MARGARITA DNI: 32976183 ORCID: 0000-0001-8032-5582	Firmado electrónicamente por: LPADILLA el 13-09- 2022 18:15:11

Código documento Trilce: TRI - 0427822