



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una
empresa en Nuevo Chimbote, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Castañeda Flores, Geraldine Crissel (orcid.org/0000-0002-1208-6687)

ASESORA:

Mg. López Rivera, Elizabeth Rocio (orcid.org/0000-0002-3762-6109)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por su amor, paciencia, ejemplo de lucha y constancia. Por motivarme en todo lo que realizo y me propongo, por ser mi razón y motivo para seguir creciendo en los distintos ámbitos de mi vida personal, académica y laboral. A mi hermana por su amor, su apoyo incondicional y acompañamiento en todos los momentos de mi vida.

Agradecimiento

A mi docente Elizabeth López Rivera por su ayuda, paciencia, dedicación y sobre todo su tiempo y los conocimientos brindados. Y a todas las personas que me apoyaron y fueron partícipes de que este trabajo se realice con éxito.

Índice de contenidos

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	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1.	Niveles de la salud mental positiva ocupacional	18
Tabla 2.	Niveles de la dimensión espiritual de la salud mental positiva ocupacional	19
Tabla 3.	Niveles de la dimensión comportamental de la salud mental positiva ocupacional	20
Tabla 4.	Niveles de la dimensión cognitiva de la salud mental positiva ocupacional	21
Tabla 5	Niveles de la dimensión socioafectiva de la salud mental positiva ocupacional	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de la salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa del distrito de Nuevo Chimbote. La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal; la población estuvo conformada por 40 colaboradores entre los 25 a 36 años de edad y de ambos sexos. El instrumento utilizado fue la escala de salud mental positiva ocupacional de Vásquez-Colunga et al. (2017) y validada por la autora (2021). Los resultados fueron que más del 50% de los colaboradores se ubican en niveles bajos a moderados de salud mental positiva ocupacional y con respecto a las dimensiones de la salud mental positiva ocupacional, la dimensión espiritual el 50% se ubican en nivel moderado, la dimensión comportamental el 100% se ubican en el nivel bajo, la dimensión cognitiva el 95% posee nivel bajo, y en la dimensión socioafectiva el 37.5% se encuentra en el nivel moderado. Los resultados permitieron identificar que la población estudiada tiende a poseer niveles bajos a moderados en su salud mental positiva ocupacional sugiriendo la elaboración de programas de intervención para optimizar su salud mental positiva ocupacional.

Palabras clave: salud mental positiva ocupacional, bienestar laboral, colaboradores

Abstract

The objective of this research work was to determine the level of positive occupational mental health in the employees of a company in the district of Nuevo Chimbote. The research is of a basic type, descriptive level, non-experimental design and cross-sectional; the population consisted of 40 collaborators between 25 and 36 years of age and of both sexes. The instrument used was the occupational positive mental health scale by Vásquez-Colunga et al. (2017) and validated by the author (2021). The results were that more than 50% of the collaborators are located at low to moderate levels of positive occupational mental health and with respect to the dimensions of positive occupational mental health, the spiritual dimension, 50% are located at a moderate level, the dimension behavioral 100% are located at the low level, the cognitive dimension 95% have a low level, and in the socio-affective dimension 37.5% are at the moderate level. The results made it possible to identify that the population studied tends to have low to moderate levels of positive occupational mental health, suggesting the development of intervention programs to optimize their positive occupational mental health.

Keywords: occupational positive mental health, occupational well-being, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En los años recientes, nuestros ámbitos laborales han experimentado una metamorfosis de tal magnitud que hubiera sido inconcebible para la generación anterior (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). Tanto la Salud Mental (SM) como el bienestar de los empleados ha cobrado cada vez más importancia, tanto en términos de costos humanos para la sociedad como financieros (Johnson, et. al., 2020). Las personas que conservan una SM positiva disfrutan de un rendimiento laboral superior, relaciones sociales más satisfactorias y una salud física más robusta. Asimismo, los entornos laborales favorables pueden contribuir significativamente al bienestar mental de los empleados (Davenport et al., 2016). Sin embargo, las enfermedades mentales las mayores causas de discapacidad entre las poblaciones en edad de trabajar (Fan et al., 2019). Siendo, los problemas de SM, frecuentes y costosos en las poblaciones trabajadoras (LaMontagne, 2014). En especial, la presencia de la COVID - 19 ha repercutido en la salud psicológica de los empleados; además, el deterioro del bienestar de los trabajadores también se debe a cambios en el entorno laboral (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (2020) indica ante la presencia de la COVID-19, la humanidad ha presenciado altos niveles de estrés con graves efectos en la SM, también se ha visto perjudicada por los riesgos psicosociales debido a la incertidumbre por el presente y el futuro sobre los cambios en los procesos y posiciones en el ámbito laboral. En la misma línea, Manal, especialista de la OIT (2020), señaló que los trabajadores toleraron el incremento de largas jornadas de trabajo, disminuyó el tiempo libre y aumentó el miedo sobre la infección por el COVID- 19 tanto en el trabajo como a familiares y amigos. En este sentido, en Australia, la SM y el bienestar de los trabajadores tomo relevancia, tanto en términos de costos financieros para la economía del país como de costos humanos para la sociedad (Johnson et al., 2020).

De acuerdo con el reporte de la OIT (2014), el 20% de la población en edad de trabajar padecen algún momento un trastorno mental. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) el 36% de los colaboradores labora más de 48 horas semanales a causa del incremento de la conectividad afectando tanto la SM como el aspecto laboral porque presentan poco tiempo para descansar mentalmente. Cabe mencionar que, una enfermedad mental engloba no es sólo patologías, sino también a trastornos como el estrés por el trabajo, agotamiento, depresión y ansiedad (OIT, 2014).

En América Latina, la OMS (2017) reportó desórdenes depresivos en países como: Brasil (11 548 577), Paraguay (332 628), Chile (844 253), Uruguay (158 005). La necesidad de contar con servicios de SM es brumadora ya que no todos pueden acceder a ellos, estimándose entre un 50 a 70% en la población (Gallo, 2020).

En el contexto peruano, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI citado en Arciniegas, 2020) informó que la tasa de desocupación durante el periodo de cuarentena debido a la COVID-19 se duplicó, alcanzando un 13,1%, en comparación con el mismo periodo del año 2019. Es así que, ante esta realidad, diversos estudios mencionan que el paro de las actividades laborales afecta y trae consigo problemas en la SM (Farré et al., 2019) lo que podría provocar aislamiento, estrés económico, autocondena y sensación de inutilidad (Infocop, 2019; Hernández, 2020).

Por su parte, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020a) reportó que, antes de la pandemia por COVID-19, el 20% de la población adulta padece de algún trastorno mental como ansiedad, depresión o dependencia del alcohol; también, se encontró que el primer lugar de trastornos fue el mental y del comportamiento; del mismo modo, indicó que, más de 200 mil individuos tienen dificultades permanentes para socializar debido a la incapacidad para manejar las emociones, pensamientos, sentimientos o la conducta. Así mismo, los Centros de SM Comunitarios, reportaron que los individuos presentaban: depresión (250 mil), ansiedad (300 mil), violencia física, sexual

y psicológica contra mujeres y niños (130 mil), y tanto adicciones como psicosis (50 mil). Cabe mencionar que los estudios sobre los efectos de la COVID-19 en el ámbito laboral y en la SM aún se encuentran en proceso tanto a nivel internacional y a nivel de la población peruana (OIT, 2021; Instituto Nacional de SM Honorio Delgado - Hideyo Noguchi [INSM Honorio Delgado-Hideyo Noguchi], 2020).

Según los últimos reportes sobre la SM en trabajadores expuestos a la COVID-19, se indica que la presencia de la enfermedad incrementa la carga mental, aumentando la probabilidad de desarrollar síntomas de ansiedad y estrés (Acosta-Quiroz & Iglesias-Osores, 2020). Asimismo, el INSM (2020) mencionó que el MINSA y la Organización Panamericana de la Salud estudiaron un universo de 57,250 personas mayores de edad, concluyendo que 7 de cada 10 peruanos estarían sufriendo algún tipo de problema o sintomatología relacionada con enfermedades de SM. Los trastornos más comunes identificados fueron la depresión y la ansiedad, mientras que entre las sintomatologías más frecuentes se encontraron dificultades para dormir (55.7%), problemas con el apetito (42.8%), cansancio o falta de energía (44%), falta de concentración (35.5%) y pensamientos o ideaciones suicidas (13.1%).

En consecuencia, la SM positiva ocupacional es primordial ya que permite que se establezca adecuadas formas de pensar, así como en la expresión de los sentimientos, en la interacción con los otros y en el disfrute de la vida. Por lo tanto, investigar la SM positiva ocupacional es importante tanto desde la perspectiva del restablecimiento de la SM, la protección y la promoción, así como para el individuo, la sociedad y la comunidad (Gómez & Calderón, 2017). Entonces, cabe señalar que, se ha percibido que los trabajadores de una empresa en Nuevo Chimbote poseen dificultades para enfrentar con calma situaciones difíciles, poseen dificultades para auto controlarse en situaciones laborales conflictivas, también presentan problemas para adaptarse a los nuevos cambios, se percibe que están desconcentrados, que incumplen sus labores, y entre otros factores cognitivos y afectivos que pueden dar señales de dificultades con respecto a su SM positiva ocupacional.

En relación a lo referido anteriormente se realizó la pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de la salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021?

El presente estudio posee una relevancia teórica significativa al contribuir al incremento de la información sobre la SM positiva en el ámbito ocupacional de los colaboradores. Esto lo convierte en una referencia valiosa para futuras investigaciones a nivel local, nacional e internacional, dada la escasez de estudios que abordan esta variable. En cuanto al aspecto metodológico, este estudio adquiere relevancia al haber verificado la validez y confiabilidad del instrumento de medición, destinado a una población local específica, y haber generado baremos que servirán como referencia en investigaciones futuras con poblaciones similares. En lo que respecta al valor práctico, los datos obtenidos pueden ser utilizados por el área de psicología organizacional para desarrollar actividades preventivas y promocionales dirigidas a los colaboradores de la empresa. Esto contribuirá a una mejor convivencia y armonía laboral, fortaleciendo valores como el respeto y la tolerancia. Finalmente, el estudio también presenta un valor social al prestar una atención adecuada al público, beneficiando a la comunidad en general.

Por ese motivo, se estableció el objetivo principal, siendo: determinar el nivel de la salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021. Donde los objetivos específicos que se tuvieron en cuenta fueron: identificar el nivel de la dimensión espiritual; identificar el nivel de la dimensión comportamental; identificar el nivel de la dimensión cognitiva; identificar el nivel de la dimensión socioafectiva.

II. MARCO TEÓRICO

Se procede en plasmar la recolección de distintas indagaciones a grado mundial, nacional y local, lo cual permitirá visualizar diferentes investigaciones relacionadas con la SM positiva ocupacional; cabe mencionar que se observará estudios internacionales sobre la variable SM que ha sido vinculada con otras variables.

En primera instancia, se menciona el estudio internacional de Malik et al. (2021) quienes tuvieron el objetivo de relacionar el entorno de trabajo físico, el síndrome del edificio enfermo y la SM en una muestra de 300 colaboradores de fábricas en Pakistán. Para la evaluación se utilizaron la escala de entorno de trabajo físico- PWES de Erikson (1999), el cuestionario sobre el síndrome del edificio enfermo – SBSSQ de Israel y Pardo (2011) y la escala de bienestar subjetivo – SWBS de Stone y Christopher (2013). El resultado indicó que, el ambiente físico del trabajador se relaciona en dirección inversa con la SM y con el síndrome del edificio enfermo. A diferencia de los hombres, las mujeres tienen un alto nivel SM. Además, la edad, sexo, sistema familiar, número de hijos y la región, predicen la SM. Por otro lado, la calidad del aire al interior de la empresa se relaciona en sentido inverso con la SM. El entorno de trabajo físico como: iluminación, ergonomía y acústica, se relacionan en sentido directo con la SM. Finalmente, el entorno de trabajo físico predice la SM.

Asimismo, Ahumada et al. (2021) tuvieron el objetivo de asociar la SM y acoso laboral en una muestra de 1,995 trabajadores asalariados en Chile. Los autores realizaron sus encuestas por lo cual realizaron una entrevista cara a cara. En los resultados se aprecian existe una relación fuerte entre la SM y el acoso laboral; por otro lado, prevaleció el estrés (13%), el uso de psicofármacos (12.8%) y los síntomas depresivos (10.9%). Concluyen mencionando que no existe diferencias significativas según género.

También, Calderón et al. (2020) buscaron identificar los efectos de la socialización en la SM positiva ocupacional en una muestra de 389 participantes en México. Se aplicó el diseño transversal, correlacional y analítico. Se usó el Cuestionario de SM Positiva en el Trabajo-40 y el Inventario de Socialización Organizacional. Los resultados indicaron que, tanto los factores socioafectivo y cognitivo tuvieron puntuaciones altas a comparación que el espiritual y conductual. Concluyeron mencionado que, la socialización se relacionó con los componentes de la SM Positiva en el Trabajo: espiritual ($r=.39$), cognitivo ($r=.23$), socioafectivo ($r=.43$) y conductual ($r=.38$).

Del mismo modo, Llosa et al. (2020) tuvieron el objetivo de analiza la SM y el bienestar en una muestra de 1 541 colaboradores en España. Usaron un análisis descriptivo-correlacional. Entre los instrumentos aplicados, se usó el cuestionario de SM general GHQ de Goldberg y Hillier (1979). Se indica como resultado que, la SM de los colaboradores con baja condición económica es peor que lo colaboradores lejos del riesgo de la pobreza y es similar a los que se encuentran en un escenario de desempleo. A modo de conclusión, resalta la necesidad analizar el trabajo en todas las condiciones económicos a fin de garantizarla SM y el bienestar.

Además, Fan et al. (2019) tuvieron como objetivo examinar la asociación entre las condiciones de trabajo psicosociales y los resultados de SM entre una muestra representativa de una encuesta basada en la población de la encuesta de salud comunitaria canadiense de 2012 en Canadá. La SM positiva se midió utilizando el continuo de SM - forma corta (MHC-SF). Como resultado se indica que, el nivel alto de control laboral, apoyo social y seguridad laboral se asociaron con estar libre de trastornos también con tener SM; asimismo, un menor esfuerzo físico se asoció con una menor probabilidad de tener una SM floreciente.

Igualmente, Rubin et al. (2017) investigaron la asociación entre los problemas laborales basados en el género con la SM y la satisfacción laboral en una población de 263 mujeres mineras de Australia. La SM se midió utilizando la forma abreviada

Depression Anxiety Stress Scale – DASS de Lovibond y Lovibond (2004). Entre los resultados se observa que, las puntuaciones más altas indican una peor SM por lo que proporcionó un índice de problemas de SM; asimismo, las mujeres tendían a reportar bajos niveles de organización y sexismo interpersonal y altos niveles de sentido de pertenencia, SM y satisfacción laboral. Concluyeron mencionando que, tanto el sexismo organizacional como interpersonal fueron predictores independientes positivos de la SM y la satisfacción laboral. Además, el sentido de pertenencia midió las asociaciones entre sexismo organizacional y SM y satisfacción laboral.

Respecto a los antecedentes nacionales, se menciona el estudio de Veliz (2021), quien tuvo el objetivo de relacionar la SM, el estrés percibido y el trabajo remoto en una muestra de 60 trabajadores de un colegio profesional. Corresponde a un estudio de tipo básica, no experimental, transversal de diseño correlacional. Se aplicaron tres cuestionarios, entre ellos el Cuestionario de SM Positiva Ocupacional (SMPO-40). Los resultados evidencian que, el 8.3% posee una SM positiva ocupacional deteriorada, el 36.7% regular y el 55% buena.

Por su parte, Guevara (2021) tuvo el objetivo de relacionar la SM y el desempeño en el ámbito laboral durante la pandemia por Covid-19 en una muestra de 110 trabajadores de una clínica en Juliaca. Se aplicó el método de tipo básico, alcance transversal-cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivocorrelacional-causal. Para medir las variables, se usa la escala de SM entiendo de COVID-19. En los resultados se observa que, el 34.5% percibe su SM severa, el 43.6% moderada y el 21.8% leve.

También, Guzmán (2021) tuvo el objetivo relacionar la SM y la depresión en una población de 30 participantes personal asistencial durante la COVID-19 en Chiclayo. Usaron la metodología de investigación de nivel descriptivocorrelacional. El autor elaboró dos cuestionarios para medir sus variables. En los resultados se obtuvo que, predominó la SM adecuada, el 23.3% se ubicó en el nivel regular y el 6.7% inadecuada. Concluye mencionado que, el factor afectivo y la SM se relacionan.

Finalmente, la investigación de Sánchez (2018) tuvo el objetivo relacionar la SM

positiva y el desempeño laboral en una población de 71 usuarios de un centro de salud en Lima. Usó el método de investigación básica, no experimental, correlacional. Se utilizó como instrumento de medición el cuestionario de SM positiva de Lluch (1999) y una ficha observacional para el desempeño laboral de Gilbert(2003). Como resultado se reportó que, el 91.5% presenta un buen nivel de SM positiva y el 8.5% regular. Por otro lado, la SM positiva y el desempeño laboral se relacionan de forma directa.

A continuación, se plasma el enfoque conceptual de la variable de estudio y las teorías que enmarcan a la presente investigación.

La salud viene a ser un derecho fundamental del ser humano para su desarrollo en todos los ámbitos de su vida, en donde también incluye la paz, así como la adecuada gestión de los recursos alimenticios, económicos y de vivienda, aunado a un ecosistema estable y al uso sostenible de los recursos así lo refiere en la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (1986). Por su otro, la salud viene a ser la habilidad general en el ser humano para poder alcanzar en la vida sus metas y sin ellas no podría (Tengland, 2021). En consecuencia, durante la historia, el término de salud se ha venido transformando a fin de acercarse a la población, limitada de atención, compleja y llena de matices, así como estar presente de forma de prevención de enfermedades y en promoción de la salud (De La Guardia & Ruvalcaba, 2020). Es así que, la salud es definida por la OMS (2013) como un estado de completo confort tanto a nivel mental como físico y social, y no hace referencia única y exclusiva a la falta de afecciones o patologías. Por otro lado, la mente es definida por Ison-Zintilini y Morelato-Giménez (2008) como una entidad compleja en la que necesita ser entendida tanto en la interacción cerebro-mente.

En 1958 en Estados Unidos, surge el constructo de la SM positiva por primera vez con Jahoda, que por encargo de la comisión de higiene mental solicitan que realice una propuesta sobre el tema, ya que hasta ese momento la SM solo había se concebía desde un enfoque de enfermedad y todas las estrategias de intervención están destinadas a prevención de la salud, olvidándose de la promoción de la salud, es decir, estudiar los aspectos positivos en la salud del ser humano. Es así que Jahoda propone

de manera conceptual de seis criterios que enmarca a la SM positiva, a saber: crecimiento y auto actualización, actitudes hacia sí mismo, integración, percepción de la realidad, autonomía y dominio del entorno. Para ella, tener buena salud física y no padecer de un trastorno mental no eran solo condiciones necesarias ni suficientes para tener una SM positiva (Barrera & Flores, 2020). Es así, que surgió la necesidad de estudiar si la SM es una característica relativamente estable y permanente o solo es un atributo situacional (Barrera & Flores, 2015). En otras palabras, esta no debe ser entendida como la ausencia de la enfermedad o de la suma de atributos personales (Muñoz et al., 2016).

Posteriormente, Barrera & Flores (2015) dieron a conocer siete perspectivas de la SM, a saber: conceptualizada en primera instancia como una etiqueta como “normal” derivadas mediante el DSM-IV; luego, como presencia de fortalezas y ausencia de debilidades; después, implicó madurez; posteriormente, como dominio de emociones positivas; desde otra perspectiva como alta inteligencia emocional; luego, percepción del bienestar subjetivo; y, por último, resiliencia. Entonces, desde tiempos pasados, la SM fue comúnmente entendida como un sinónimo de patología de la mente; no obstante, recientemente fue determinada como un estado óptimo funcionamiento general (Calderón et al., 2020).

Desde la perspectiva laboral, en las últimas décadas, la organización del trabajo y la producción del trabajo responden a nuevas formas, las cuales han despersonalizado la relación con el colaborador, imposibilitando la realización del ser humano en su trabajo. Por lo tanto, se concluye que la salud laboral debe establecer condiciones equilibradas y un entorno saludable, donde los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con dignidad y participar activamente en la mejora de las condiciones de salud y seguridad (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, s.f.).

En base al presente estudio, la SM positiva en el escenario ocupacional, es definido por Calderón et al. (2020) como el estar bien en donde la persona puede desarrollarse adecuadamente en el ámbito organizacional logrando alcanzar la plenitud de la vida; este concepto es visto desde la perspectiva exclusivamente positivo

y salutogénica con implicancias de la promoción de la SM. Por su parte Vázquez-Colunga et al. (2017; Calderón et al., 2020) lo definen como un estado dinámico que abarca el bienestar en el ámbito laboral, así como las relaciones interpersonales positivas, la inmersión de las tareas, el empoderamiento, la filosofía y las fortalezas personales, todos en el ámbito laboral, agrupados en el área cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual.

Para Moll (2013), los factores como las características personales o conocido como factores internos (flexibilidad, motivación por el aprendizaje, planeación de modo realista y perseverancia) y condiciones del entorno como aquella familia que brinda dedicación y afecto, así como oportunidades de desarrollo, influyen con la conservación y mantenimiento de la SM. En esa misma línea, la OMS (2013) indica que los determinantes de la SM, integran no solo características particulares como la habilidad para gestionar nuestros pensamientos, emociones, comportamientos y las relaciones interpersonales, sino además componentes del medio ambiente, económicos, políticos, entre otros como por ejemplo las condiciones laborales.

El modelo teórico de la SM propuesto por Houtman y Kompier (1998) ilustra la relación integral entre el ambiente laboral, las características individuales de los trabajadores y las enfermedades de SM a largo plazo. Esta teoría sugiere que existe una relación sistémica e interdependiente entre los elementos que constituyen una organización. Estos elementos son esenciales para comprender la organización e intervenir en ella como una unidad social que puede ser mejorada para lograr un mayor bienestar y salud (Gómez & Calderón, 2017).

Respecto a las teorías, el presente estudio se sustenta bajo el modelo teórico de la SM positiva ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017), en el que incluye aspectos de la psicología positiva como el bienestar psicológico, las virtudes humanas, la felicidad y las fortalezas, dejando de lado las enfermedades; es decir, analiza la SM positiva ocupacional desde el aspecto positivo de la salud viéndola de una forma dinámica y exclusiva de una SM en menor o mayor calidad. Esta teoría abarca las siguientes dimensiones en el ambiente laboral: a) cognitiva, hace referencia a las

percepciones que el individuo tiene como la opinión e información de su trabajo y del ambiente laboral; b) conductual, referido a la tendencia e intención conductual ante los estímulos percibidos; c) socioemocional, abarca las relaciones inter e intrapersonal así como la emoción, el sentimiento y actitud de los estímulos en el ambiente laboral; y, d) espiritual, se refiere a la capacidad de comprender el sentido, la trascendencia y el significado del trabajo realizado. Estas dimensiones abarcan a su vez seis factores: relaciones interpersonales positivas, bienestar personal, empoderamiento, filosofía de vida, fortalezas personales e inmersión en la tarea, todo ello en el contexto laboral (Vázquez-Colunga et al., 2017).

Por otro lado, el modelo de SM positiva ocupacional se sustenta también bajo la teoría humanista de Maslow (1954, 1962; Allport, 1961; Rogers, 1963) al considerar la potencialidad y la capacidad humana, así como el bienestar y las fortalezas. A su vez, toma como referencia la mirada de la salutogénesis propuesto por Antonovsky (1979, 1987) en cual plantea que la SM positiva tiene el fin de brindar círculos virtuosos de salud con el propósito de aumentar la calidad de vida y bienestar laboral. También considera el enfoque ambiental ya que promueve la SM en el aspecto ocupacional (Vázquez-Colunga et al., 2017; Veliz, 2021; Calderón et al., 2020). Y especialmente, se fundamenta en el modelo teórico de la psicología positiva que tiene como fin la promoción de la salud (Seligman & Peterson, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación se clasifica como de tipo básica, ya que se centró en ampliar el conocimiento sobre la relación de las variables de manera exhaustiva para comprender la variable de la SM positiva ocupacional, un tema poco estudiado, de este modo contribuye al avance del conocimiento científico (Concytec, 2019).

El estudio está enmarcado dentro de un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo. Esto significa que no se manipuló la variable de estudio; en cambio, se recogieron datos en un momento específico para describir las características de la variable de interés (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Operacionalización de la variable

Variable: Salud Mental Positiva Ocupacional

Definición conceptual: La SM positiva ocupacional es definida por Vázquez-Colunga et al. (2017) como un estado dinámico que abarca el bienestar en el ámbito laboral, así como las relaciones interpersonales positivas, la inmersión de las tareas, el empoderamiento, la filosofía y las fortalezas personales, todos en el ámbito laboral. Agrupados en el área cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual.

Definición operacional: Operacionalmente se define por la puntuación obtenida en el Instrumento Multidimensional SMPO-40 SM Positiva Ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017). Esta posee cuatro dimensiones o áreas, a saber: cognitiva (Ítems: 11, 12, 14, 15, 25, 26, 29, 31, 38, 39), socioafectiva (Ítems: 17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 40), comportamental (Ítems: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19) y espiritual (Ítems: 3, 8, 9, 10, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 37).

Indicadores: Posee indicadores como: significado y sentido en el trabajo, sentido de trascendencia y pertenencia, inspiración, orgullo y creación, aportación a la comunidad, armonía en el trabajo, conductas, acciones, prácticas, actitudes, juicios de valor, pensamientos, ideas, creencias, emociones, sentimientos, sensaciones, motivación, relaciones inter e intrapersonal.

Escala de medición: Tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: La población para este estudio estuvo conformada por todos los colaboradores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote, siendo un total de 40 colaboradores y presentaron las siguientes características: 15 mujeres y 25 hombres, entre las edades que oscilaron fueron 25 a 36 años, donde su estado civil fue: 15 solteros, 17 convivientes y 8 casados; 17 de ellos cuentan con estudios hasta el nivel secundario, 13 son técnicos y 10 colaboradores tienen estudios universitarios.

Criterios de inclusión: Se tuvo en cuenta como criterios de inclusión a los hombres y mujeres que laboren en las diferentes áreas dentro de la institución durante el año 2021, ser mayores de 18 a 50 años, que deseen participar y brinden su consentimiento para formar parte del estudio.

Criterios de exclusión: Los criterios de inclusión fueron menores de 18, que no hayan dado su consentimiento, que en el protocolo no hayan completado el llenado de la misma, personal que no labore en la institución y que al momento de ser evaluados hayan presentado alguna dificultad en completar con su evaluación, ya sea física o mental.

Cabe mencionar que la población del estudio está constituida mediante un censo, incluyendo a todos los sujetos que poseen las mismas características y forman parte de la investigación. Este enfoque suele emplearse cuando se trabaja con una población reducida, como es el caso del presente estudio (Hernández-Sampieri, & Mendoza, 2018).

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se optó por la técnica de la encuesta, la cual permitió investigar y explorar los fenómenos mediante el uso de preguntas estructuradas, facilitando la obtención de respuestas objetivas (Cabezas et al., 2018). Además, se utilizó el cuestionario Multidimensional SMPO-40 (Salud Mental Positiva Ocupacional), desarrollado por Vázquez-Colunga, Pando-Moreno y Colunga-Rodríguez en 2017 en México. Este instrumento está diseñado para medir la SM positiva ocupacional en diversos entornos laborales. Se administra de manera individual y su duración aproximada es de 15 minutos. El cuestionario consta de 40 ítems y utiliza una escala tipo Likert, que varía de 1 a 5 (donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo). Presenta los siguientes niveles: bajo (≤ 158), moderado (159 al 161), alto (162 al 164) y muy alto (≥ 165).

Fue analizado por Vázquez-Colunga et al. (2017) quienes realizaron el análisis de validez a través del análisis factorial exploratorio de The Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) en el cual se alcanzó un valor de .918; también, aplicaron la prueba de Bartlett's sphericity test alcanzando los siguientes valores $\chi^2=10755.47$; $gl=780$; $p<.000$), indicaron que la intercorrelación de los ítems era óptima para el desarrollo del análisis factorial. Se extrajo una estructura de cuatro factores a través del análisis, que es 43,54% de la variación total de la encuesta. En relación a su confiabilidad los resultados indican que la encuesta completa tiene un alfa de Cronbach superior a .923 considerado como un indicador de alta consistencia interna (Vázquez-Colunga et al., 2017). Así mismo, Veliz (2021) analizó la confiabilidad del instrumento en colaboradores de un colegio profesional peruano, en tiempos de pandemia 2020, por lo cual utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo un valor de .972.

Para efectos de este estudio se realizó la validación por criterio de jueces, contando para ello con cinco jueces expertos en el tema, teniendo como criterio en la revisión de contenido: claridad, pertinencia y relevancia. Su análisis fue procesado a través del coeficiente de la V. de Aiken, evidenciando que su validez es 0.98. En relación a la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 153 personas, la cual alcanzó un valor a través del alfa de Cronbach de 0.967, lo que indica que la confiabilidad de la Escala Multidimensional SMPO-40 SM Positiva Ocupacional es excelente (George & Mallery, 2003), así como se generó sus propios baremos. Es decir, el instrumento es consistente, coherente y es apto para su aplicación en los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote.

3.4 Procedimientos

En primera instancia, una vez aprobado el proyecto se procedió a seleccionar el instrumento de medición adecuado para evaluar la variable. Después se solicitó la autorización del creador del instrumento para hacer uso en el presente estudio. Posteriormente, los cuestionarios fueron virtualizados en un formulario de Google que incluía el consentimiento informado. Luego, se solicitaron las autorizaciones para la aplicación del instrumento al administrador de la empresa y así poder realizar el estudio. Antes de llevar a cabo la evaluación, se acordó con los empleados la hora y fecha para la administración de las encuestas virtuales. Durante la implementación del instrumento de medición, se proporcionó información sobre la preservación del anonimato y la confidencialidad de las respuestas, además de indicar que cualquier inquietud debía ser dirigida al evaluador. Finalizada la evaluación se agradeció a cada uno de los trabajadores por su participación en la investigación.

Finalizada la fase de recolección de datos, se extrajo una hoja de cálculo desde el formulario de Google utilizando el programa Microsoft Excel. Posteriormente, se procedió a verificar las respuestas de los empleados y se codificó cada una de ellas meticulosamente.

3.5 Método de Análisis de datos

Tras la administración de la prueba, se creó una hoja de cálculo en Microsoft Excel, en la que se verificó la codificación de las respuestas de los sujetos de estudio. Posteriormente, se exportaron estos datos al software estadístico SPSS Statistics versión 27 para su análisis. Los resultados se organizaron en tablas de frecuencia y porcentaje, permitiendo su respectivo análisis e interpretación, conforme a los objetivos planteados.

3.6 Aspectos éticos

Se respetaron los lineamientos del código de ética y deontológico de investigación del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), proporcionando a los colaboradores un consentimiento informado que detallaba el propósito y la naturaleza del estudio. Asimismo, se cumplió con el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2017), asegurando el anonimato y la privacidad de las respuestas de los participantes, y respetando su integridad, autonomía y bienestar, reconociendo su dignidad humana y priorizando sus intereses. También se consideraron los principios de justicia, autodeterminación y honestidad, garantizando la veracidad de la información sin manipulación ni falsedad de los resultados, y respetando los derechos y la propiedad intelectual de otros investigadores mediante la adecuada referencia y citación de datos. Finalmente, se mantuvo el principio de confidencialidad, ya que el estudio tiene fines exclusivamente académicos (Meo, 2010), y se respetaron los principios bioéticos de no maleficencia y beneficencia, salvaguardando la integridad de los colaboradores (Gómez, 2009).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la SM Positiva Ocupacional

Nivel	f.	%
Bajo	13	32.5
Moderado	8	20
Alto	10	25
Muy alto	9	22.5
Total	40	100.0

En la tabla 1, se visualiza que del total (40) de los colaboradores de la distribuidora Vlag, el 32.5% (13) ellos se ubican en el nivel bajo, el 25% (10) de los colaboradores presentan un nivel alto, el 22.5% (9) de los colaboradores presentan un nivel muy alto, y el 20 % (8) de ellos se ubican en un nivel moderado.

Tabla 2

Niveles de la dimensión espiritual de la SM positiva ocupacional

Nivel	f.	%
Bajo	0	0
Moderado	20	50.0
Alto	10	25.0
Muy alto	10	25.0
Total	40	100.0

En la tabla 2, se observa que el 50% (20) de los colaboradores de la Distribuidora Vlag presentan nivel moderado de SM positiva ocupacional y el 25% de los colaboradores tanto para el nivel alto y muy alto.

Tabla 3

Niveles de la dimensión comportamental de la SM positiva ocupacional

Nivel	f.	%
Bajo	40	100.0
Moderado	0	0
Alto	0	0
Muy alto	0	0
Total	40	100.0

En la tabla 3 se observa que, el 100% (40) de los colaboradores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote se ubican en el nivel bajo.

Tabla 4
Niveles de la dimensión cognitiva de la SM positiva ocupacional

Nivel	f.	%
Bajo	38	95.0
Moderado	2	5.0
Alto	0	0
Muy alto	0	0
Total	40	100.0

En la tabla 4 se observa que, el 95% (38) de los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote se ubican en el nivel bajo y sólo un 5% (2) se ubica tanto en el nivel moderado.

Tabla 5

Niveles de la dimensión socioafectiva de la SM positiva ocupacional

Nivel	f.	%
Bajo	11	27.5
Moderado	15	37.5
Alto	8	20.0
Muy alto	6	15.0
Total	40	100.0

En la tabla 5 se observa que, el 37.5% (15) de los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote se ubican en el nivel moderado, el 27.5% (11) de ellos se ubica en el nivel bajo, el 20% (8) de los colaboradores presentan nivel alto y solo un 15% (6) de ellos en el nivel muy alto.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de SM positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote durante el año 2021. Por consiguiente, se procede a discutir los hallazgos basándose en comparaciones con estudios previos y en función de las teorías que sustentan la investigación.

En cuanto al primer objetivo general, se determinó que prevalece un nivel bajo (32.5%) de SM positiva ocupacional entre los trabajadores de la Distribuidora Vlag en Nuevo Chimbote. Este resultado es parcialmente similar al estudio de Llosa et al. (2020), que reportó que la SM de los colaboradores españoles con baja condición económica es inferior en comparación con la de aquellos que no se encuentran en riesgo de pobreza, sin embargo, es similar a los que se encuentran en un escenario de desempleo; por ello, resaltó la necesidad de analizar el factor económico con el fin de garantizar la SM y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, el mencionado resultado, discrepa con el estudio de Guevara (2021) debido a que prevalece el nivel severo en la SM de los colaboradores representado en el 34.5%. Del mismo modo, difiere con los estudios de Veliz (2021), Guzmán (2021) y Sánchez (2018) porque en sus investigaciones prevalece el nivel bueno o adecuado y sólo un porcentaje mínimo como el 8.3% y 6.7% de los trabajadores, posee una SM positiva ocupacional deteriorada o inadecuada.

En este sentido, el mencionado resultado se explica bajo el modelo teórico de la SM positiva ocupacional propuesto por Vázquez-Colunga et al. (2017), el cual sostiene que es un estado dinámico que abarca el bienestar en el ámbito laboral, así como las relaciones interpersonales positivas, la inmersión de las tareas, el empoderamiento, la filosofía y las fortalezas personales, agrupados en el área cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual. Por lo tanto, se puede apreciar serias dificultades en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021 en

términos de bienestar psicológico identificando bajo nivel de autoestima, ausencia de vitalidad para laborar, no disfrutaban de su trabajo, no se sienten autorrealizados, poseen dificultades para reconocer sus virtudes humanas y fortalezas, con dificultades en sus relaciones laborales, no posee redes sociales de apoyo, ausencia de sentido de pertenencia al colectivo ocupacional, ausencia de una comunicación asertiva en el trabajo, ausencia de autonomía y creatividad así poco tiempo libre, incongruencia de valores personales, entre otras dificultades laborales.

Respecto al primer objetivo específico, en la dimensión espiritual, prevalece el nivel moderado (50%) en los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que hayan reportado resultados similares; sin embargo, en la investigación de Calderón et al. (2020) señaló que, la socialización en la SM positiva ocupacional se relaciona con el aspecto espiritual ($r=.39$). En este sentido, el mencionado resultado se explica bajo la teoría de la SM positiva ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017) y desde la mirada de la salutogénesis de Antonovsky (1979, 1987) ya que esta última resalta la habilidad que posee el trabajador para crear círculos virtuosos de salud con el propósito de aumentar su propia calidad de vida y bienestar laboral. Por ende, los trabajadores de la distribuidora poseen cierta tendencia para potenciar su calidad de vida laboral y organizacional a través del desarrollo de sus fortalezas al comprender el sentido, la trascendencia y el significado del trabajo sintiéndose parcialmente orgullosos de la actividad que realizan, así como también identifican parcialmente en sí mismos pasión, armonía y entusiasmo por la actividad laboral en la que sienten cierto sentido de pertenencia y que pueden aportar en su comunidad a través del trabajo realizado manteniendo también la tendencia para manifestar círculos virtuosos de salud con el propósito de aumentar su propia calidad de vida y bienestar laboral.

Por otro lado, el segundo objetivo específico, en la dimensión comportamental, prevalece el nivel bajo (100%) en los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que hayan reportado

resultados similares; sin embargo, el mencionado resultado se explica bajo el modelo teórico de la SM positiva ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017) el cual manifiesta que el área conductual de los trabajadores se caracteriza porque tienden a adquirir comportamientos de acuerdo a los estímulos percibidos en el ambiente ocupacional. Entonces, el nivel bajo refleja que cuando los trabajadores tienen un mal día en el trabajo, le afecta a su vida personal, cuando presencian incertidumbre laboral suelen mantener malas expectativas, tienen dificultades para enfrentar situaciones complicadas haciéndoles difícil mantener la calma, se desconcentran fácilmente, y muestran dificultades para adaptarse a los cambios de su entorno laboral.

En el tercer objetivo específico, en la dimensión cognitiva, prevalece el nivel bajo (95%) en los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que hayan reportado resultados similares; sin embargo, el mencionado resultado de la presente investigación se explica bajo el modelo teórico de la SM positiva ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017) porque caracteriza el área cognitiva como un conjunto de percepciones donde el individuo tiene la capacidad para opinar e informarse sobre la condición de su trabajo en el que se incluye los pensamientos, creencias, ideas y juicios de valor. Entonces, los trabajadores que se encuentran en el nivel bajo de esta área tienden a no sentirse satisfechos con su trabajo, no confían en sus capacidades como trabajadores, no se esfuerzan cuando les sale mal, no saben lo que deben hacer en su trabajo, no se consideran trabajador competente y no disfrutan de su trabajo.

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, en la dimensión socioafectiva, prevalece el nivel moderado (37.5%) en los trabajadores de la Distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote. Cabe mencionar que no se han encontrado estudios que hayan reportado resultados similares; sin embargo, la investigación de Calderón et al. (2020) identificaron que la socialización en el ámbito laboral se relaciona con la Salud

Mental Positiva en el Trabajo ($r=.43$). En este sentido, el mencionado resultado de la presente investigación se explica bajo el modelo teórico de la SM positiva ocupacional de Vázquez-Colunga et al. (2017) ya que el área socioafectiva abarca las relaciones inter e intrapersonal, así como la emoción, el sentimiento, la motivación respecto a los estímulos en el ambiente laboral. También, se explica bajo la teoría de la SM en el trabajo propuesto por Houtman y Kompier (1998) debido a que se observa una relación sistémica y de interdependencia entre los elementos que componen la organización como lo es la sociabilización debido a que este aspecto permite que se logre mayor nivel de bienestar y salud en la vida de los trabajadores (Gómez & Calderón, 2017). Por ende, las personas que se ubican en este nivel moderado tienden a disfrutar de su equipo de trabajo, tienden a ser generosos con sus compañeros, tratan de poner humor en la realización de sus labores para sentirse más alegres; sin embargo, este nivel puede no ser estable en el tiempo por lo que tienen latencia a que en el tiempo el nivel de la SM positiva ocupacional en esta área pueda aumentar o disminuir.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - A la luz de los resultados el nivel bajo de la SM positiva ocupacionales la que caracteriza, en mayor porcentaje, en los colaboradores de la Distribuidora Vlag de Nuevo Chimbote.

Segunda. - Con el aspecto espiritual de la SM positiva ocupacional de los colaboradores de la distribuidora Vlag de Nuevo Chimbote, la mitad de ellos se ubican en niveles moderado, seguidos en el mismo porcentaje los niveles altos y muy alto; visualizando que ninguno de ellos se ubica en niveles bajos.

Tercera. - En el ambito comportamental de la SM positiva ocupacional de los colaboradores de la distribuidora Vlag de Nuevo Chimbote, todos los participantes se ubican en niveles bajos (100%).

Cuarta. - Con relación al enfoque cognitivo de la SM positiva ocupacional de los colaboradores de la distribuidora Vlag de Nuevo Chimbote, prevalece el nivel bajo, casi en su totalidad.

Quinta. - En el aspecto socioafectivo de la SM positiva ocupacional de los colaboradores de la distribuidora Vlag de Nuevo Chimbote, prevalece el nivel moderado en mayor porcentaje seguido por el nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Debido a que la variable denominada SM Positiva Ocupacional se encuentra en un nivel bajo, se propone realizar investigaciones con diseños experimentales para analizar los efectos de los programas de mejora. Esto permitirá estandarizar estos programas en el ámbito organizacional y/o social.

Segunda. - En futuros estudios, se debe procurar diversificar la composición de la muestra, incorporando trabajadores de otras organizaciones. De esta forma, se podrá comparar la magnitud de los niveles de SM positiva ocupacional según las características de cada empresa, detectando similitudes y discrepancias entre los distintos grupos.

Tercera. - Abordar las variables analizadas desde un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas fenomenológicas y complementándolas con registros facilitados por el psicólogo especialista en el ámbito organizacional sobre la SM positiva ocupacional.

Cuarta. - Promover estrategias y actividades innovadoras como programas, taller y charlas de carácter psicológico con el objetivo de promover la SM positiva ocupacional en los colaboradores especialmente en aquellos que se ubican en los niveles bajos y moderados en la dimensión espiritual, comportamental, cognitiva y socioafectiva.

Quinta. - Se sugiere realizar estudio psicométrico del instrumento incluyendo otro tipo de poblaciones en el ámbito organizacional, que permitirá tener un instrumento adaptado a nuestra realidad para una mejor comprensión de SM positiva ocupacional.

REFERENCIAS

- Acosta-Quiroz, J., & Iglesias-Osores, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(3), 212-213. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784>
- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston. <https://psycnet.apa.org/record/1962-04728-000>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass. <https://www.worldcat.org/title/health-stress-and-coping/oclc/16490606>
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and staywell*. San Francisco: Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/198797506-000>
- Arciniegas, Y. (2020). *OIT: América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia*. <https://www.france24.com/es/20200701-oitlatinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
- Barrera, M., & Flores, M. (2015). Construcción de una Escala de Salud Mental Positiva para Adultos en Población Mexicana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, 39(1), 22-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645431003>
- Barrera, M., & Flores, M. (2020). Apoyo social percibido y salud mental positiva en hombres y mujeres universitarios. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2), 67-83. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/VyS11.2.2020.4>
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
12. Calderón, J., Pando, M., & Aranda, C. (2020). Efectos de la socialización

- organizacional en la salud mental positiva en el trabajo. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 12(2), 43–54.
<http://www.journals.unam.mx/index.php/jbhsi/article/view/71533/67954>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de diciembre de 2018). *Código de Ética y Deontología*.http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Concytec. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-delinvestigador-renacyt>
- Davenport, L., Allisey, A., Page, K. LaMontagne, A., & Reavley, N. (2016). How can organisations help employees thrive? The development of guidelines for promoting positive mental health at work. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(4), 411–427. doi: 10.1108/IJWHM-01-2016-0001
- De La Guardia, M., & Ruvalcaba, J. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1), 81-90.
<https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>
17. Fan, J., Mustard, C., & Smith, P. (2019). Psychosocial Work Conditions and Mental Health: Examining Differences Across Mental Illness and Well-Being Outcomes. *Annals of Work Exposures & Health*, 63(5), 546–559.
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxz028>
- Farré, L., Fasani, F., & Mueller, H. (2019). *¿El desempleo daña la salud mental?*
<https://observatoriosociallacaixa.org/-/el-desempleo-dana-la-salud-mental>
- Gallo, C. (8 de junio de 2020). *Los desafíos en materia de salud mental que deja la pandemia en América Latina*. France 24. <https://www.france24.com/es/20200708-america-latina-salud-mental-pandemia>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Gómez, M., & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, 23, 177-201.
<http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Gómez, P. (2009). Bioethics fundamental principles. *Revista Peruana de Ginecología y*

Obstetricia, 55(4), 230-233.

<http://www.spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/view/297/268>

Guevara, A. (2021). *Salud mental en el contexto de la COVID 19 y desempeño laboral del personal de la Clínica Americana Juliaca 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/58378>

Guzmán, P. (2021). *Depresión y salud mental del personal asistencial durante la COVID-19 en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/57651>

Hernández, J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578-594. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578&lng=es&tlng=es

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Houtman, L., & Kompier, M. (1998). *Trabajo y salud mental*. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (3 ed). Madrid: Gestión editorial. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia>

Infocop. (23 de octubre del 2019). *Los efectos del desempleo de larga duración sobre la salud mental, según un estudio*. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=8350

Instituto Nacional De Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi". (10 de octubre del 2020). *Presentan programa "Anímate Perú" de atención virtual comunitaria para ayudar a enfrentar la problemática de salud mental en el Perú ante la pandemia-COVID-19*.

<https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2020/037.html>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (s.f.). *Salud laboral*. <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>

Ison-Zintilini, M., & Morelato-Giménez, G. (2008). Habilidades socio-cognitivas en niños con conductas disruptivas y víctimas de maltrato. *Universitas Psychologica*, 7(2), 357–367. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200005

- Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., Glozier, N., & Harvey, S. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402–424. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eoh&AN=53407604&lang=es&site=ehost-live>
- LaMontagne, A., Martin, A., Page, K., Reavley, N., Noblet, A., Milner, A., Keegel, T., & Smith, P. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC Psychiatry*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>
- Llosa, J., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., & BoadaGrau, J. (2020). Incertidumbre laboral, salud mental y apoyo social en trabajadores pobres. *Athenea Digital (Revista de Pensamiento e Investigación Social)*, 20(1), 1–24. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Malik, U., Qayyum, S., & Fatima, I. (2021). Physical Work Environment, Sick Building a Syndrome and Mental Health of Factory Workers. *Journal of Contemporary Issues in Business & Government*, 27(1), 558–591. https://www.cibgp.com/article_7483_e45e33e2f3b6a34ddfcea49ba329ddde.pdf
- Manal, A. (2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/aboutthe-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. <https://psycnet.apa.org/record/1955-02233-000>
- Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. New York: Harper & Row. <https://doi.org/10.1037/10793-000>
- Meo, A. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la Sociología en Argentina. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 44, 1-30. <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aines.pdf>
- Ministerio de Salud. (2020a). *Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021 (En el contexto covid-19)*. Lima. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Ministerio de Salud. (14 de febrero 2020b). *Ministerio de Salud atendió más de un millón 200 mil casos relacionados a salud mental durante 2019*.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/82187-ministerio-de-salud-atendimos-de-un-millon-200-mil-casos-relacionados-a-salud-mental-durante-2019>

- Moll, S. (2013). Representaciones de la salud mental en trabajadores de dos instituciones especializadas de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 99-128. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025492472013000100004&lng=es&tlng=es.
- Muñoz, C, Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva. Revisión sistemática. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 39(3), 166-73. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173>
- Naciones Unidas. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Organización Internacional del Trabajo. (20 de octubre del 2021). *La OIT publicará un nuevo informe sobre los efectos de la COVID-19 en los mercados de trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_823591/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/eventstraining/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742732/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (3 de julio de 2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Plan de Acción sobre salud mental 2013- 2020*. Suiza: Catalogación por la Biblioteca de la OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=85907A08E089808976890D142008227F?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders Global Health Estimates*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf;jsessionid=99EBF1F8E57DC3E50E67F9B9898570C3?sequence=1>
- Organización Mundial de la Salud. (22 de junio de 2019). *Mental health in the workplace*.

- <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
 Ottawa Charter for Health Promotion. (1986). *WHO/HPR/HEP/95.1*. WHQ: Geneva.
<https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>
- Peterson. C., & Seligman, M. (2003). *Positive clinical psychology*. En: ASPIN-WALL, L. G.; Staudinger, U. M. (Ed.). *A psychology of human strengths: perspectives on an emerging field*. Washington, DC: American Psychological Association, 305-317. [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45wffcz5%205\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1983775](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45wffcz5%205))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1983775)
- Rogers, C. (1963). The actualizing tendency in relation to motives" and to consciousness. In: JONES, M. (Ed.). *Nebraska symposium on motivation*, 1-24. Lincoln: University of Nebraska Press. <https://psycnet.apa.org/record/196405181-001>
- Rubin, M., Subasic, E., Giacomini, A., & Paolini, S. (2017). An exploratory study of the relations between women miners" gender based workplace issues and their mental health and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(7), 400–411. doi:10.1111/jasp.12448
- Sánchez, N. (2018). *Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21218>
- Tengland, P. (2001). *Mental health: A philosophical analysis*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers. <https://www.amazon.co.uk/Mental-Health-Philosophical-Analysis-International-ebook/dp/B000PY3VA2>
- Universidad César Vallejo. (2017). *Código de Ética en Investigación de la universidad Cesar Vallejo*. Resolución de consejo universitario N° 01262017/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20C3%89TICA.pdf>
- Vázquez-Colunga, Pando-Moreno, M., & Colunga Rodríguez, C. (2017). Psychometric Properties of OPMH-40, a Survey for the Evaluation of the Occupational Positive Mental Health. *Psychology*, 8, 424-435. https://www.researchgate.net/publication/314087581_Psychometric_Properties_of_OPMH-40_a_Survey_for_the_Evaluation_of_the_Occupational_Positive_Mental_Health
- Veliz, F. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio*

Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020. (Tesis de maestría).
Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS	METODOLOGÍA												
<p>¿Cuál es el nivel de la salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021?</p>	<p>O. GENERAL: Determinar el nivel de la salud mental positiva ocupacional en los colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021.</p> <p>O. ESPECIFICOS: OE1: Identificar el nivel de la dimensión espiritual OE2: Identificar el nivel de la dimensión comportamental OE3: Identificar el nivel de la dimensión cognitiva OE4: Identificar el nivel de la dimensión socioafectiva.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="953 402 1421 467">Variable: Salud mental positiva ocupacional</th> </tr> <tr> <th data-bbox="953 467 1224 500">Dimensiones</th> <th data-bbox="1224 467 1421 500">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="953 500 1224 630">D1: Espiritual</td> <td data-bbox="1224 500 1421 630">3, 8, 9, 10, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 37</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 630 1224 695">D2: Comportamental</td> <td data-bbox="1224 630 1421 695">1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 695 1224 792">D3: Cognitiva</td> <td data-bbox="1224 695 1421 792">11, 12, 14, 15, 25, 26, 29, 31, 38, 39</td> </tr> <tr> <td data-bbox="953 792 1224 889">D4: Socioafectiva</td> <td data-bbox="1224 792 1421 889">17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 40</td> </tr> </tbody> </table>	Variable: Salud mental positiva ocupacional		Dimensiones	Ítems	D1: Espiritual	3, 8, 9, 10, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 37	D2: Comportamental	1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19	D3: Cognitiva	11, 12, 14, 15, 25, 26, 29, 31, 38, 39	D4: Socioafectiva	17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 40	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental y transversal, descriptivo</p> <p>Población: 40 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: -Cuestionario Multidimensional SMPO-40 (Salud Mental Positiva Ocupacional) desarrollado por Vázquez-Colunga, Pando-Moreno y Colunga-Rodríguez en 2017</p>
Variable: Salud mental positiva ocupacional															
Dimensiones	Ítems														
D1: Espiritual	3, 8, 9, 10, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 37														
D2: Comportamental	1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19														
D3: Cognitiva	11, 12, 14, 15, 25, 26, 29, 31, 38, 39														
D4: Socioafectiva	17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 40														

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

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 las fortalezas personales en el trabajo. (Vázquez – Colunga, Pando Moreno y Colunga – Rodríguez, 2017).	La salud mental positiva ocupacional se evalúa mediante la Escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO – 40) que se compone de 4 dimensiones, a saber: espiritual, comportamental, cognitiva y socio-afectiva. Plasmados en 40 ítems, con 5 alternativas de respuesta, tipo Likert, mostrando los resultados en niveles como: bajo, moderado, alto y muy alto.	<p>Espiritual (Ítems: 3, 8, 9, 10, 13, 18, 20, 21, 22, 23, 28, 37).</p> <p>Comportamental (Ítems: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 16, 19).</p> <p>Cognitiva (Ítems: 11, 12, 14, 15, 25, 26, 29, 31, 38, 39).</p> <p>Socio afectiva (Ítems: 17, 24, 27, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 40).</p>	<p>Significado y sentido en el trabajo Inspiración Creación Orgullo y sentido de trascendencia (trabajo, pasión y entusiasmo por el trabajo)</p> <p>Aportación de la comunidad Sentido de pertenencia Armonía en el trabajo Conductas Acciones Prácticas Actitudes Pensamientos Creencias Ideas Juicio de valor</p> <p>Sentimientos Sensaciones Emociones Motivación Relaciones intra e interpersonales</p>	Ordinal

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL SMPO-40

Tus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas, sólo te solicitamos algunos datos generales que servirán para evaluar la pertinencia del cuestionario.

Datos generales:

Edad: _____ **Género:** Femenino Masculino Otro

Estado civil Soltero Casado Unión libre Separado
 Divorciado Viudo

Escolaridad: Ninguna Primaria Secundaria Preparatoria
 Carrera técnica o comercial Licenciatura Posgrado(Maestría o Doctorado)

Tipo de ocupación pagada: _____

Sector laboral: Público(Gobierno) Privado(Empresa) Profesionista(Honorarios) Informal

Años de vida laboral: _____ **Horas a la semana que dedica a su trabajo:** _____

¿Realiza otro(s) empleos o actividades a la semana que impliquen esfuerzo físico o mental extra:
 Si No Ocasionalmente

Instrucciones: las siguientes frases contienen afirmaciones relacionadas con tu trabajo. A la derecha de cada afirmación hay un espacio para que le asignes marcando con una X, un valor de 1 a 5.

**Uno (1) = "absolutamente en desacuerdo". Dos (2) = "en desacuerdo". Tres (3) = "indeciso".
 Cuatro (4) = "de acuerdo". Cinco (5) = "totalmente de acuerdo".**

Afirmación	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					

Afirmación	1	2	3	4	5
15. Cuando algo sale mal en el trabajo, continuo 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 quien 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					

Gracias por participar

Anexo 4: Validez de contenido del instrumento que mide salud mental positiva ocupacional

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD							
1	El trabajo que realizo está relacionado con lo que considero importante en mi vida.							
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.							
3	Me apasiona realizar mi trabajo.							
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.							
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.							
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.							
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.							
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.							
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.							
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.							
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.							
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.							
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL							
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.							
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.							
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.							
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.							

17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.						
18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.						
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.						
20	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.						
21	Cumplo con mis labores por elección propia.						
22	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.						
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA						
23	Confío en mis capacidades como trabajador.						
24	Me considero un trabajador competente.						
25	Hacer bien mi trabajo me satisface.						
26	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.						
27	Pienso que soy un colaborador digno de confianza.						
28	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.						
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.						
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.						
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA						
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.						
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.						

33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.							
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.							
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.							
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.							
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.							
38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.							
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.							
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.							

Juez 01

Certificado de validez de instrumento a través de Juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.	x		x		x		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	x		x		x		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	x		x		x		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	x		x		x		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	x		x		x		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	x		x		x		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	x		x		x		
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.	x		x		x		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	x		x		x		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	x		x		x		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	x		x		x		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	x		x		x		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.	x		x		x		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		

17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.	x		x		x		
18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.	x		x		x		
20	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Confió en mis capacidades como trabajador.	x		x		x		
22	Me considero un trabajador competente.	x		x		x		
23	Hacer bien mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.	x		x		x		
25	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.	x		x		x		
26	En mi trabajo, tenga una actitud positiva hacia mí mismo.	x		x		x		
27	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.	x		x		x		
28	Cumplo con mis labores por elección propia.	x		x		x		
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	x		x		x		
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.	x		x		x		
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	x		x		x		
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	x		x		x		
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	x		x		x		
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	x		x		x		

38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	X		X		X		
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	X		X		X		
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el documento presentado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Erica Lucy Millones Alba

Especialidad del validador: Doctora en Psicología

Formación académica: Psicología

Área de experiencia profesional: Clínica

Cargo actual: Docente universitaria

Institución(es): Universidad San Pedro, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Chimbote 05 de Agosto del 2021

Dra. Erica Lucy Millones Alba

D.N.I 32933005

Juez 02

Certificado de validez de instrumento a través de Juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD							
1	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.	x		x		x		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	x		x		x		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	x		x		x		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	x		x		x		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	x		x		x		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	x		x		x		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	x		x		x		
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.	x		x		x		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	x		x		x		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	x		x		x		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	x		x		x		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	x		x		x		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.	x		x		x		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		
17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.	x		x		x		

18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.	x		x		x		
20	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Confío en mis capacidades como trabajador.	x		x		x		
22	Me considero un trabajador competente.	x		x		x		
23	Hacer bien mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.	x		x		x		
25	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.	x		x		x		
26	En mi trabajo, tenga una actitud positiva hacia mí mismo.	x		x		x		
27	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.	x		x		x		
28	Cumplo con mis labores por elección propia.	x		x		x		
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	x		x		x		
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.	x		x		x		
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	x		x		x		
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	x		x		x		
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	x		x		x		
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	x		x		x		

38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	x		x		x		
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	x		x		x		
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el documento presentado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carmen M. Dulong Vásquez

Especialidad del validador: Maestría en Intervención Psicológica

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Clínica

Cargo actual: Docente universitaria y Psicóloga en Centro de Emergencia Mujer

Institución(es): Universidad Cesar Vallejo y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Programa Nacional Aurora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Lima, 04 de agosto del 2021



Mg. Carmen M. Dulong Vásquez

D.N.I: 07871039

Juez 03

Certificado de validez de instrumento a través de Juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD							
1	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.	x		x		x		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	x		x		x		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	x		x		x		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	x		x		x		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	x		x		x		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	x		x		x		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	x		x		x		
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.	x		x		x		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	x		x		x		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	x		x		x		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	x		x		x		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	x		x		x		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.	x		x		x		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		
17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.	x		x		x		

18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.	x		x		x		
20	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Confío en mis capacidades como trabajador.	x		x		x		
22	Me considero un trabajador competente.	x		x		x		
23	Hacer bien mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.	x		x		x		
25	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.	x		x		x		
26	En mi trabajo, tengo una actitud positiva hacia mí mismo.	x		x		x		
27	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.	x		x		x		
28	Cumplo con mis labores por elección propia.	x		x		x		
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	x		x		x		
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.	x		x		x		
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	x		x		x		
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	x		x		x		
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	x		x		x		
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	x		x		x		

38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	x		x		x		
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	x		x		x		
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el documento presentado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Concha Huarcaya Manuel Alejandro

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico y de la Salud

Formación académica: Doctor en Psicología

Área de experiencia profesional: Docencia e Investigación

Cargo actual: Docente universitario

Institución(es): Universidad Cesar Vallejo y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Programa Nacional Aurora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Chimbote, 11 de agosto del 2021



Dr. Concha Huarcaya Manuel Alejandro

D.N.I: 07285283

Juez 04

Certificado de validez de instrumento a través de Juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD							
1	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.	x		x		x		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	x		x		x		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	x		x		x		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	x		x		x		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	x		x		x		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	x		x		x		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	x		x		x		
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.	x		x		x		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	x		x		x		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	x		x		x		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: COMPORTAMENTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	x		x		x		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	x		x		x		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.	x		x		x		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		
17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.	x		x		x		

18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.	x		x		x		
20	Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Confío en mis capacidades como trabajador.	x		x		x		
22	Me considero un trabajador competente.	x		x		x		
23	Hacer bien mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.	x		x		x		
25	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.	x		x		x		
26	En mi trabajo, tengo una actitud positiva hacia mí mismo.	x		x		x		
27	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.	x		x		x		
28	Cumplo con mis labores por elección propia.	x		x		x		
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	x		x		x		
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.	x		x		x		
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	x		x		x		
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	x		x		x		
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	x		x		x		
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	x		x		x		

38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	x		x		x		
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	x		x		x		
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, existe suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Castro Santisteban Martin **Especialidad**

del validador: Psicólogo - Docente

Formación académica: Licenciatura en Psicología y Grado de Magister

Área de experiencia profesional: Psicología Social e Investigación

Cargo actual: Psicólogo y Docente Investigador

Institución(es): Universidad San Martin de Porres y Universidad Cesar Vallejo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Lima, 7 de agosto del 2021



Martin Castro Santisteban

DNI 0855389

Certificado de validez de instrumento a través de Juicio de expertos

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ESPIRITUALIDAD								
1	Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida.	x		x		x		
2	Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona.	x		x		x		
3	Me apasiona realizar mi trabajo.	x		x		x		
4	Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida.	x		x		x		
5	El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso.	x		x		x		
6	Me entusiasma realizar mis labores cotidianas.	x		x		x		
7	Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás.	x		x		x		
8	En mi trabajo he tenido experiencias que han resultado en crecimiento personal.	x		x		x		
9	Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo.	x		x		x		
10	En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar.	x		x		x		
11	El trabajo es una fuente importante de bienestar personal.	x		x		x		
12	Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMPORAMENTAL								
13	En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma.	x		x		x		
14	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo.	x		x		x		
15	Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores.	x		x		x		
16	Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		
17	En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas.	x		x		x		

18	Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo.	x		x		x		
19	Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado.	x		x		x		
20	Nunca deajo que un mal día de trabajo afecte mi vida personal.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COGNITIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Confío en mis capacidades como trabajador.	x		x		x		
22	Me considero un trabajador competente.	x		x		x		
23	Hacer bien mi trabajo me satisface.	x		x		x		
24	Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades.	x		x		x		
25	Pienso que soy un trabajador digno de confianza.	x		x		x		
26	En mi trabajo, tenga una actitud positiva hacia mí mismo.	x		x		x		
27	Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome.	x		x		x		
28	Cumplo con mis labores por elección propia.	x		x		x		
29	Se claramente lo que debo hacer en mi trabajo.	x		x		x		
30	El trabajo es algo que se debe disfrutar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: SOCIO AFECTIVA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31	En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás.	x		x		x		
32	Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores.	x		x		x		
33	Me considero una persona sociable en mi trabajo.	x		x		x		
34	Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros.	x		x		x		
35	Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo.	x		x		x		
36	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
37	La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo.	x		x		x		

38	Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva.	x		x		x		
39	Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales.	x		x		x		
40	Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Padilla Carrasco Lily

Especialidad del validador: Psicóloga

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Educativa - Clínica

Cargo actual: Docente universitaria

Institución(es): Universidad Cesar Vallejo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, conciso, exacto y directo

Chimbote, 16 de agosto del 2021


Lic. Lily Padilla Carrasco
PSICOLOGA
C.Ps.P N° 3553

Anexo 5

Base de dato para piloto

Edad	Genero	Estado Civil	Grado de Instrucción	Sector laboral	SMPO C 1	SMPO C 2	SMPO E 3	SMPO C 4	SMPO C 5	SMPO C 6	SMPO C 7	SMPO E _{1,2}	SMPO E _{1,3}	SMPO E _{1,4}	SMPO CG 11	SMPO CG 12	SMPO E _{1,2}	SMPO CG 14	SMPO CG 15	SMPO C 16	SMPO SA 17	SMPO E _{1,2}	SMPO C 19	SMPO E _{1,2}	SMPO E _{1,3}	SMPO E _{1,4}	SMPO E _{1,2}	SMPO SA 24	SMPO CG 25	SMPO CG 26	SMPO SA 27	SMPO E _{1,2}	SMPO CG 29	SMPO SA 30	SMPO CG 31	SMPO SA 32	SMPO SA 33	SMPO SA 34	SMPO SA 35	SMPO SA 36	SMPO E _{1,3}	SMPO CG 38	SMPO CG 39	SMPO SA 40					
36	1	1	4	Privado	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4				
29	2	1	3	Privado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4				
26	1	1	4	Privado	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4				
27	2	1	4	Privado	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4				
27	2	1	3	Privado	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4			
29	2	3	3	Privado	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
21	2	1	2	Privado	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
29	2	3	3	Privado	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
26	1	1	4	Privado	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5			
24	2	1	2	Privado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
23	2	3	2	Privado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	
40	2	3	2	Privado	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	1	1	3	Privado	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
35	2	1	3	Privado	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
22	2	1	2	Privado	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
25	1	1	3	Privado	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5
28	1	1	4	Privado	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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		
19	2	1	3	Privado	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3			
39	1	2	4	Privado	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
29	1	3	3	Privado	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
36	1	2	4	Privado	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	

Anexo 7

Base de datos de la muestra

	edd	sex	EstCivil	instruc	cog	socio	compor	espi	tot	cogg	comporr	cociooo	espii	totta
1	26,00	1,00	1,00	1,00	38,00	45,00	32,00	49,00	164,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00
2	28,00	2,00	1,00	2,00	38,00	48,00	33,00	50,00	169,00	1,00	1,00	4,00	2,00	4,00
3	29,00	2,00	1,00	2,00	38,00	46,00	34,00	52,00	170,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00
4	33,00	1,00	2,00	3,00	37,00	42,00	32,00	51,00	162,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00
5	31,00	1,00	2,00	3,00	36,00	45,00	32,00	50,00	163,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00
6	26,00	1,00	1,00	1,00	36,00	44,00	32,00	51,00	163,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00
7	27,00	2,00	3,00	1,00	36,00	44,00	30,00	48,00	158,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
8	31,00	1,00	2,00	3,00	37,00	46,00	32,00	48,00	163,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
9	26,00	2,00	1,00	2,00	36,00	44,00	33,00	48,00	161,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
10	34,00	2,00	2,00	3,00	36,00	44,00	32,00	48,00	160,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
11	28,00	2,00	2,00	2,00	37,00	41,00	30,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
12	30,00	2,00	3,00	1,00	38,00	40,00	32,00	48,00	158,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
13	34,00	2,00	3,00	2,00	37,00	46,00	32,00	50,00	165,00	1,00	1,00	3,00	2,00	4,00
14	35,00	2,00	3,00	1,00	35,00	44,00	31,00	48,00	158,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
15	30,00	2,00	2,00	2,00	36,00	44,00	30,00	48,00	158,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
16	26,00	1,00	1,00	2,00	37,00	43,00	32,00	50,00	162,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00
17	29,00	2,00	2,00	1,00	36,00	44,00	32,00	48,00	160,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
18	32,00	2,00	3,00	3,00	39,00	42,00	32,00	49,00	162,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00
19	26,00	2,00	1,00	1,00	38,00	45,00	32,00	48,00	163,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
20	25,00	1,00	1,00	2,00	37,00	46,00	32,00	49,00	164,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00
21	27,00	1,00	2,00	3,00	36,00	40,00	30,00	48,00	154,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
22	33,00	2,00	2,00	2,00	38,00	47,00	32,00	51,00	168,00	1,00	1,00	4,00	3,00	4,00
23	28,00	2,00	1,00	3,00	38,00	41,00	30,00	50,00	159,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00

Vista de datos Vista de variables

41: socio Visible: 14 de 14 variables

	edd	sex	EstCivil	instruc	cog	socio	compor	espi	tot	cogg	comporr	cociooo	espii	totta
24	25,00	1,00	1,00	1,00	38,00	42,00	32,00	48,00	160,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
25	29,00	1,00	2,00	3,00	36,00	43,00	32,00	50,00	161,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00
26	32,00	1,00	3,00	2,00	39,00	44,00	30,00	51,00	164,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00
27	27,00	2,00	1,00	3,00	36,00	38,00	31,00	48,00	153,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
28	35,00	1,00	3,00	2,00	36,00	40,00	32,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
29	28,00	1,00	2,00	3,00	36,00	40,00	32,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
30	30,00	2,00	2,00	3,00	44,00	52,00	35,00	58,00	189,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00
31	30,00	1,00	2,00	1,00	36,00	40,00	32,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
32	26,00	1,00	1,00	2,00	36,00	40,00	32,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
33	33,00	2,00	2,00	2,00	36,00	40,00	30,00	49,00	155,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
34	28,00	2,00	1,00	3,00	36,00	40,00	32,00	48,00	156,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
35	28,00	2,00	1,00	3,00	37,00	46,00	31,00	51,00	165,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00
36	30,00	2,00	2,00	1,00	36,00	44,00	32,00	48,00	160,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
37	33,00	2,00	2,00	3,00	41,00	51,00	30,00	56,00	178,00	1,00	1,00	4,00	3,00	4,00
38	27,00	2,00	1,00	3,00	43,00	51,00	28,00	54,00	176,00	2,00	1,00	4,00	3,00	4,00
39	36,00	2,00	3,00	3,00	36,00	50,00	37,00	56,00	179,00	1,00	1,00	4,00	3,00	4,00
40	36,00	2,00	2,00	3,00	38,00	43,00	32,00	48,00	161,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
41														
42														
43														
44														
45														
46														

Vista de datos Vista de variables

Anexo 8

Autorización del instrumento

SOLICITO PERMISO PARA UTILIZAR INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL SMPO - 40 SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL.

Geraldine Castañeda Flores <criiss03068@gmail.com>
para julio.vazquez -

Dr.
Julio César Vázquez - Colunga

Es grato saludarlo cordialmente, soy estudiante de la Universidad César Vallejo – Perú, mi nombre es GERALDINE CRISSEL CASTAÑEDA FLORES; estoy realizando mi trabajo de investigación sobre: **"Salud Mental Positiva Ocupacional en los Colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021"**.

Por lo cual solicito ante su persona el permiso correspondiente para utilizar su INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL SMPO - 40 SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL.

Quedo atenta a su respuesta; de antemano muchas gracias.

VAZQUEZ COLUNGA, JULIO CESAR
para mí -

Estimada Geraldine

Es muy grato saludarte y conocer de estos intereses comunes y de la importante línea de investigación que trabajan; asimismo una gran disculpa por la tardanza en responder debido a algunas complicaciones personales y de salud.

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 publiquen o no) ya que sería de mucho interés para nosotros.

Por favor, siéntanse con la confianza de solicitarnos material o lo que consideren conveniente; como investigador y profesor de pregrado y posgrado en la Universidad de Guadalajara me pongo a sus órdenes para cualquier apoyo académico al respecto.

El ORCID 0000-0002-7772-2736 puede servirles para revisar la producción del tema, al igual que Scopus y ResearchGate o Google Académico, pero de cualquier manera, yo estaré atento a lo que requieran.

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

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Anexo 9

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 3 de setiembre del 2021

Sr. José Emmanuel Quiñones Loja

Administrador en Nuevo Chimbote

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la estudiante **Castañeda Flores Geraldine Crissel** identificada con **DNI 70997127**, código universitario **N° 7002695754**, matriculada en el Programa Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**Salud Mental Positiva Ocupacional en los Colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Autorización para la aplicación del instrumento



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ate, 3 de setiembre del 2021

Sr. José Emmanuel Quiñones Loja

Administrador en Nuevo Chimbote

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a la estudiante **Castañeda Flores Geraldine Crissel** identificada con **DNI 70997127**, código universitario **Nº 7002695754**, matriculada en el Programa Taller de Elaboración de Tesis; quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"Salud Mental Positiva Ocupacional en los Colaboradores de una empresa en Nuevo Chimbote, 2021"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de PE de Psicología

UCV Campus Lima Ate

José Quiñones Loja

Anexo 11

Consentimiento Informado - aplicación de instrumento (Prueba piloto) 2021



Salud Mental Positiva Ocupacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bienvenido(a), tu participación es muy importante en esta investigación, por lo cual solicito tu **AUTORIZACIÓN** y **COLABORACIÓN** para completar el presente cuestionario que corresponde a un estudio que vengo desarrollando en la Universidad Cesar Vallejo, acerca de la Salud Mental Positiva Ocupacional.

El presente cuestionario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos, es totalmente **CONFIDENCIAL**, **ANONIMO** Y **VOLUNTARIO**.

Por favor conteste a las siguientes preguntas y afirmaciones con sinceridad, marca la opción de acuerdo a los datos que se le solicita. Si existiera alguna duda respecto a los alcances de la investigación sírvase dirigirse a mi persona para poder responder sus inquietudes al correo electrónico: gcastanedafl@ucvvirtual.edu.pe.

Gracias por tu apoyo y colaboración llenando este cuestionario.

*Obligatorio

Accede a participar del presente cuestionario: *

- Sí
- No

Siguiente

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Anexo 12

Consentimiento informado – aplicación de instrumento en la distribuidora Vlag – Nuevo Chimbote, 2021



Salud Mental Positiva Ocupacional en los Colaboradores de una empresa de Nuevo Chimbote, 2021.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Bienvenido(a)

Mi nombre es Geraldine Castañeda Flores y solicito tu AUTORIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN para completar el presente cuestionario que corresponde a un estudio acerca de la Salud Mental Positiva Ocupacional en los Colaboradores de una empresa de Nuevo Chimbote, 2021; investigación que vengo desarrollando en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título de licenciada en psicología.

Este cuestionario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos; es totalmente CONFIDENCIAL, ANONIMO Y VOLUNTARIO.

Por favor conteste a las siguientes preguntas y afirmaciones con sinceridad. Marca la opción de acuerdo a los datos que se le solicita y si existiera alguna duda respecto a los alcances de la investigación sírvase dirigirse a mi persona para poder responder sus inquietudes al correo electrónico: gcastanedafi@ucvvirtual.edu.pe.

Gracias por tu apoyo y colaboración llenando este cuestionario.

*Obligatorio

Accede a participar del presente cuestionario: *

Sí

No



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del asesor

Yo, LÓPEZ RIVERA ELIZABETH ROCIO, 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 titulada: "SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN NUEVO CHIMBOTE, 2021", cuyo autor es CASTAÑEDA FLORES GERALDINE CRISSEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 19%, establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de octubre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
López Rivera Elizabeth Rocio DNI: 32972288 ORCID: 0000-0002-3762-6109	