



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Experiencias de cuidado de la salud mental en trabajadores con
indicadores de depresión

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Arias Rodriguez, Noelia Licett (orcid.org/0000-0002-0408-8375)

Ynfante Saldarriaga, Youvitza Nayeli (orcid.org/0000-0003-0245-0059)

ASESORA:

Mg. Raymundo Villalva, Ornella (orcid.org/0000-0001-8000-1422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis papás, por su esfuerzo, valentía y apoyo incondicional para cumplir el objetivo soñado de ser profesional. A mi abuelita, por estar presente en cada decisión y haberme dejado las mejores enseñanzas.

Este logro es tanto mío como de ustedes.

Noelia Licett Arias Rodríguez

Quiero dedicar este logro a mis padres y hermana que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su amor me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las dificultades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios.

Youvitzza Nayeli Ynfante Saldarriaga

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi abuelita, por ser mi guía en el camino de la sabiduría, a mis itos, por su amor incondicional, sin ello no hubiera sido posible trazar y seguir el camino universitario.

Noelia Licett Arias Rodríguez

A mis padres, Camila, Junior, abuelita y familiares que me han motivado constantemente para no rendirme en este largo camino, gracias por todo.

Youvitza Nayeli Ynfante Saldarriaga



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Experiencias de cuidado de la Salud Mental en Trabajadores con Indicadores de Depresión", cuyos autores son YNFANTE SALDARRIAGA YOUVITZA NAYELI, ARIAS RODRIGUEZ NOELIA LICETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 11 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAYMUNDO VILLALVA ORNELLA DNI: 43880118 ORCID: 0000-0001-8000-1422	Firmado electrónicamente por: ORAYMUNDOV86 el 29-06-2024 11:49:20

Código documento Trilce: TRI - 0758325



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, YNFANTE SALDARRIAGA YOUVITZA NAYELI, ARIAS RODRIGUEZ NOELIA LICETT estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Experiencias de cuidado de la Salud Mental en Trabajadores con Indicadores de Depresión", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NOELIA LICETT ARIAS RODRIGUEZ DNI: 71469626 ORCID: 0000-0002-0408-8375	Firmado electrónicamente por: NARIASRO21 el 11-06-2024 11:04:12
YOUVITZA NAYELI YNFANTE SALDARRIAGA DNI: 71889328 ORCID: 0000-0003-0245-0059	Firmado electrónicamente por: YYNFANTESA1 el 11-06-2024 20:54:01

Código documento Trilce: TRI - 0758326

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento	17
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos	18
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Categorías y Subcategorías.....	47
Tabla 2. Matriz de Consistencia	48
Tabla 3. Validación de jueces para la guía de entrevista semi estructurada	53
Tabla 4.....	55
Tabla 5.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Experiencias en el cuidado de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.	20
Figura 2: Experiencias en el cuidado de salud mental en las Relaciones Interpersonales positivas en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo	26
Figura 3: Experiencias en el cuidado de salud mental en el bienestar personal en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.	28
Figura 4: Experiencias en el cuidado de salud mental en las fortalezas personales en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo	30
Figura 5: Experiencias en el cuidado de salud mental en la inmersión en la tarea en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.	32
Figura 6: Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores protectores de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo. ...	34
Figura 7: Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores que amenazan la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo	36

RESUMEN

El cuidado de la salud mental es un tema que se ha ido desvalorizando en la sociedad, por ello, la presente investigación tuvo como objetivo identificar las experiencias de su cuidado en trabajadores de una empresa privada de Trujillo. Se usó el método no experimental - fenomenológico de enfoque cualitativo para recopilar información de 10 participantes quienes se comprometieron a colaborar con esta investigación, se utilizó el instrumento de la guía de entrevista no estructurada validada por jueces expertos, que aseguraron y sintetizaron los datos e hicieron la validación de contenido, por ello fue aplicada una prueba piloto y se calculó el índice de fiabilidad (V de Aiken). En la investigación se encontraron las siguientes categorías; relaciones interpersonales positivas en el trabajo, son primordiales para establecer lazos de confianza entre colaboradores; el bienestar personal en el trabajo, es la seguridad personal y ambiental, es decir, el acceso a los bienes materiales necesarios para un buen desempeño, asimismo, las fortalezas personales en el trabajo, ayudan a prevenir la adversidad y la angustia psicológica, finalmente, la Inmersión en la tarea, es el nivel de concentración que se pone en la tarea al momento de ejecutarla. Se concluye que, en más de una ocasión los distintos colaboradores de una empresa privada de Trujillo sintieron que no se estaba dando el cuidado respectivo a su salud mental, y, por consiguiente, se sintieron frustrados, fatigados e inclusive sin ánimo de volver al día siguiente, debido a la sobrecarga de actividades y al poco interés en los colaboradores.

Palabras clave: *Salud mental, depresión, trabajadores, empresa, cuidado.*

ABSTRACT

Mental health care is a topic that has been devalued in society, therefore, the objective of this research was to identify the experiences of mental health care in workers of a private company in Trujillo. The non-experimental - phenomenological method of qualitative approach was used to collect information from 10 participants who agreed to collaborate with this research, the instrument of the unstructured interview guide validated by expert judges was used, who ensured and synthesized the data and made content validation, therefore a pilot test was applied and the reliability index (Aiken's V) was calculated. The following categories were found in the research; Positive interpersonal relationships at work are essential to establish bonds of trust between collaborators; Personal well-being at work is personal and environmental security, that is, access to the material goods necessary for good performance. Likewise, personal strengths at work help prevent adversity and psychological distress. Finally, Immersion in the task is the level of concentration that is placed on the task when executing it. It is concluded that, on more than one occasion, the different collaborators of a private company in Trujillo felt that the respective care was not being given to their mental health, and, consequently, they felt frustrated, fatigued and even had no desire to return to the day. following, due to the overload of activities and the lack of interest in the collaborators.

Keywords: *Mental health, depression, workers, company, care.*

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (2023) se estima que anualmente existe una pérdida de 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión, generando un costo de US \$1 billón por año en pérdidas de productividad.

En la actualidad la salud mental es un término que se encuentra desvalorizado por la sociedad, la mayoría de las personas minimizan su importancia dejando en segundo plano lo que concierne a su bienestar físico, emocional, social y laboral; por ello, es importante, abordar el tema dentro del ámbito laboral, debido a que el individuo dedica gran parte de su vida al trabajo. (Tomalá, 2021)

Allande et. al, (2022) Mencionan que, un sin número de colaboradores son afectados por consecuencia de la depresión, sin embargo, las instituciones, empresas y organizaciones toman un papel débil frente a la amenaza que se percibe, dejando de lado los cuidados de la salud mental, por lo cual, es importante brindar las condiciones de salud adecuadas para generar mayor bienestar en el colaborador.

Harris et, al. (2022) realizaron una investigación en Estados Unidos, aplicando el Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-9) a los miembros de una empresa minera, los resultados reflejan que el 37,4% manifestaron sintomatologías consistentes al trastorno depresivo mayor, concluyendo que, se debe tener mayor consideración en la evaluación y tratamiento de necesidades insatisfechas en la salud mental de los mineros.

Aguayo (2022) se basó en la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida 2018 – 2019 en Chile, para identificar que uno de cada diez hombres, equivalente a un 21,8% en edad laboral, presenta rasgos depresivos dentro de su ambiente de trabajo, este índice se manifiesta por el sentimiento de abandono por parte de la institución que labora, problemas personales externos, desmotivación y el hostigamiento laboral.

En el Perú, hasta el 18 de enero del 2023, según la investigación que realizó el Ministerio de Salud, mediante el Seguro Integral de Salud (SIS) se financió más de 650 mil atenciones por diagnósticos referidos a la depresión, se sostiene que el 77% de las atenciones fueron solicitadas por mujeres y el 23% por hombres. Las ciudades con mayor índice de depresión fueron Cusco, Junín, Puno y Ayacucho, todas encontrándose en la región de la Sierra.

Pacheco et, al. (2019) realizaron un análisis del índice de depresión que presentan los trabajadores de una Universidad Nacional, mediante la escala de Hamilton, se refleja que el 51,6% padecen de depresión severa, estos resultados, se encuentran ligados a la personalidad, estilo de pensamiento, ambiente no adecuado para desarrollar sus actividades laborales, entre otros.

Tomando en cuenta lo mencionado, Ramirez y Riaño (2022) rescatan que, los ambientes laborales sanos y seguros son un derecho primordial que sirve para un mejor rendimiento y productividad en el trabajo, de esa manera se mantiene el sentido de contar con ambientes adecuados para evitar el desarrollo de trastornos mentales y emocionales, como, por ejemplo, ansiedad, despersonalización y siendo el más sobresaliente la depresión.

Es por ello que se plantea la siguiente pregunta. ¿Cuáles son las experiencias del cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo, 2023?

La presente investigación se justifica de manera teórica, ya que brinda las teorías relacionadas al cuidado de la salud mental laboral, que sirve como antecedente para futuras investigaciones con similitud de características. Seguidamente, a nivel práctico, se genera una guía de entrevista semi estructurada, que permite la exploración a profundidad de la problemática en los colaboradores, la cual sirve como base en próximas investigaciones. A nivel metodológico, la investigación presentada es de tipo cualitativa, permitiendo el conocimiento al detalle de características necesarias para enfrentar dicha problemática, finalmente, a nivel social brinda información

necesaria de los trabajadores con indicadores de depresión, ya que las empresas tomarán mayor conciencia de la importancia del cuidado de la salud mental laboral.

Respecto a lo mencionado con anterioridad, el objetivo general de la investigación es, identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023, Objetivos específicos es conocer las experiencias de las relaciones interpersonales en la empresa, bienestar personal en la empresa, fortalezas personales en la empresa y la inmersión de la tarea en los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los precedentes a nivel internacional, nacional y local. Los cuales sirvieron de soporte para conocer el panorama de las investigaciones referente a los cuidados de salud mental en trabajadores con rasgos depresivos:

Yarker, et al. (2019), en su investigación internacional, tuvieron como objetivo realizar una meta síntesis de diversos estudios sobre las barreras y facilitadores en las intervenciones, relacionadas a la salud mental laboral. En el estudio de tipo cualitativa sistemática se analizaron evaluaciones mediante CASP y CERQual de diversas políticas empresariales. Los resultados evidencian que, una de las principales barreras es que los administradores no priorizan el cuidado de la salud mental, precaria capacitación para gerentes y administradores, así como la escasez de personal.

Singh et al. (2023) en su investigación internacional tuvo como objetivo explorar las vivencias psicológicas laborales de los colaboradores durante la pandemia del COVID - 19, el estudio fue de tipo cualitativo fenomenológico. Mediante diecinueve entrevistas se confirmaron que existen desafíos para abordar el trabajo y la sobrecarga que existe, los cuales generaron índices de depresión. Como resultado, realizaron la implementación de contar con apoyo estructural y psicológico de colegas, organizaciones y organismos, sin embargo, se resalta la necesidad de aplicar cuidados en la salud mental para mejorar las habilidades de afrontamiento de los profesionales.

Pobnecker et al. (2022) en su investigación internacional, se plantearon el objetivo de determinar las dificultades que enfrenta el personal de una empresa dedicada al rubro de salud ocupacional y cómo influye la cultura organizacional en su labor, la investigación fue de tipo cualitativa fenomenológica. Se realizaron 25 entrevistas, las cuales indican que los trabajadores se sienten inseguros al momento de buscar soluciones para los problemas presentados, presentan indicadores de tristeza, niveles escasos en la percepción y resultados laborales. Obteniendo como conclusión que existe carencia de recursos orientados al cuidado de la salud mental en colaboradores.

Gamero (2022) la investigación internacional, plantea el objetivo de analizar el impacto de la salud mental y bienestar psicológico de los trabajadores mineros en actividad, esta investigación de tipo cualitativa sistemática muestra el análisis de los artículos científicos en donde indican la prevalencia de índices depresivos generados por el aislamiento social y las tensiones trabajo - familia, éstos se manifestaron en el agotamiento laboral, angustia, problemas en la conciliación del sueño, e ideación suicida. Como resultado, se plantea la incorporación de programas psicosociales en intervenciones psicológicas para permitir la reducción de las afecciones en los trabajadores.

Cancino et al, (2023) en la investigación internacional, el objetivo fue realizar una revisión sistematizada respecto al impacto que causa el uso de pesticidas en trabajadores agrícolas referente a los síntomas depresivos y cómo éstos pueden ser perjudiciales tanto para el medio ambiente como para la salud mental humana. La investigación de tipo cualitativa sistemática, consta de 27 artículos, los cuales el 78% indican que existe prevalencia de síntomas depresivos en los trabajadores, por tanto, manifiestan como resultado la ejecución adecuada de medidas estrictas para el monitoreo de la salud mental y realizar un seguimiento a las empresas para corroborar el cuidado que realizan a sus trabajadores.

Pavicic et al, (2019) en su estudio internacional, tuvieron como objetivo identificar la prevalencia de síntomas de depresión y ansiedad en trabajadores de la industria de hidrocarburos, la investigación de tipo cuantitativa, hace uso de los cuestionarios de Trastorno de Ansiedad Generalizada y Salud del Paciente los resultados indican que más del 15% informan síntomas de depresión, debido a la duración de rotación en el trabajo, los años de servicio y los poco cuidados que la industria brinda. Como resultado, resaltan abordar mejoras en la salud psicológica, brindando cuidados preventivos, realizar un rol adecuado de rotación de personal, implementar una guía en casos de trabajadores con síntomas depresivos y cómo ayudar en su cuidado de salud mental.

Ozamiz et al. (2021) la investigación internacional, tuvo como objetivo medir las principales afecciones psicológicas del profesorado, entre las cuales

resaltan estrés, ansiedad y depresión. Para la recolección de datos se hizo uso del Cuestionario DASS - 21, los resultados indican que el 49,4% de 1,633 docentes presentan índices de rasgos depresivos. Como conclusión se resalta la importancia de preservar el cuidado de la salud mental en los docentes para proteger la calidad de enseñanza en el alumnado.

Velásquez (2020) su investigación internacional, tiene como objetivo realizar una revisión sistemática sobre los abordajes de la salud mental en ambientes laborales. Para su realización se revisaron las bases de datos científicas, cada uno con 19 artículos de acuerdo al tema en mención, en donde se da como resultado, la importancia de promover la implementación de escenarios laborales que sean saludables, con la finalidad de que los trabajadores logren obtener una calidad adecuada de desempeño.

Cachay (2021) en su artículo publicado en la revista Iberoamericana, realiza un análisis del panorama peruano actual sobre la seguridad y salud en el trabajo, en el cual identifica a trabajadores con síntomas como, temor a fracasar y fatiga laboral, éstos van ligados a los rasgos depresivos, por ello, se analizó las normas que existen en la actualidad sobre el cuidado de salud mental en el empleador, sin embargo, los datos estadísticos demuestran que existe un vacío en su cumplimiento, por ello, se precisa la importancia de instaurar cuidados de seguridad laboral y salud mental en las empresas como requisito primordial para que se pueda ejercer el trabajo de manera digna y decente.

Respecto a los antecedentes locales, no se encontraron estudios realizados con la variable estudiada.

En cuanto a la investigación presentada, se incluyeron enfoques que respaldan teóricamente nuestra variable de estudio

Johada (1958, citado por Lluch, 1999) considera a la salud mental positiva como una cualidad o comportamiento personal que no debe ser generalizado en un grupo de personas que comparten tiempo significativo, por ello, cabe resaltar que el contexto social y cultural puede facilitar u obstruir la adquisición de la salud.

Esto surge en Estados Unidos, en un estudio, sobre la modalidad de potenciar el desarrollo personal positivo laboral, este abordaje de la salud mental indica que existen factores dentro del comportamiento de los colaboradores, que son reflejados a través del tiempo, dimensiones geográficas, cultura y expectativas. Refiere que, una persona siempre presenta rasgos de alguna afección psicológica, y predominan de acuerdo a la situación en la que se encuentre expuesta. Johada (1958, citado por Lluch, 1999)

Oramas y Cols (2006, citado por Pando et al, 2016), Se refieren a la salud mental positiva también como, psicología positiva o salutogénica, esto quiere decir que se centrará en estudiar el origen de la salud o recursos físicos, sociales o medioambientales que son primordiales para mantener una buena salud y bienestar, la cual figura como una subdisciplina fundada por Seligman en 1998, como lo mencionan Muñiz y Álvarez (2013) y definida como una rama de la psicología que se centra en la excelencia, bienestar psicológico y subjetivo, sobre optimización de la vida y felicidad humana.

Lluch (2000) conceptualiza la salud mental positiva como un estado de bienestar con la finalidad de lograr que los individuos se sientan en armonía para llevar a cabo este estado se deben potenciar varias dimensiones tales como: satisfacción personal, actitud social, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autocontrol. actualización y capacidad interpersonal. habilidades.

Johada (1958) menciona que la salud mental positiva es un estudio general, cuyo objetivo era desarrollar una teoría que describa los criterios para poder estudiarla. Estos criterios son: actitud propia, crecimiento, desarrollo y autorrealización, integración, autonomía, percepción de la realidad y control del entorno. Este modelo es el motor de otras teorías, pero no aportaba un informe empírico sobre estas dimensiones. Por lo que, Lluich (199) sigue investigando y realiza un estudio cuantitativo en el que los plantea como factores los cuales decide renombrar y concretar su definición, son 6 factores; los cuales se detallan:

Johada (1958) se refiere a la salud mental positiva como estudio general, donde su objetivo es describir y desarrollar una teoría que logre explicar a profundidad cada una de sus criterios para un mejor entendimiento de su función.

Estos criterios son:

- Actitud propia
- Crecimiento
- Desarrollo y autorrealización
- Integración, autonomía
- Percepción de la realidad
- Control del entorno.

Este modelo es el comienzo de otras teorías, pero no aportaba un informe empírico sobre estas dimensiones. Por lo que, Lluich (199) sigue investigando y realiza un estudio cuantitativo en el que los plantea como factores los cuales decide renombrar y concretar su definición, son 6 factores; los cuales se detallan:

- 1) Satisfacción personal: Es un factor que incluye autonomía/autoestima, satisfacción con la vida personal y una visión optimista del futuro. Este factor es observable siempre y cuando la persona se acepta a sí mismo, reconociendo sus potencialidades; se considera que la evaluación es personal manteniendo su posición en la vida y en el futuro.

- 2) Actitud prosocial: este factor está estrechamente relacionado con las habilidades interpersonales. La comunicación interpersonal es primordial para el desarrollo de habilidades sociales y las actitudes prosociales son condiciones, cuyo fin es mantener un ambiente personal, social y laboral adecuado. Los humanos somos criaturas sociales y las relaciones interpersonales con otros elementos conducen a una salud mental positiva.
- 3) Autocontrol: Es una dimensión, cuya finalidad es mantener el equilibrio emocional, y una condición básica para el funcionamiento humano adaptativo, así como la capacidad para postergar o posponer la gratificación y alcanzar metas. La seguridad que permite la autogestión, la capacidad de diversificarse emocionalmente, la libertad de tomar decisiones personales sustentadas en un criterio de certeza, estas características de la autonomía.
- 4) Autonomía: Son habilidades cuyo objetivo es lograr que el individuo sea capaz de tomar sus decisiones y/o elecciones, es decir, no se hacen cambios al paciente hasta que el paciente quiere un cambio y acepta su carga responsablemente. Por tanto, la autonomía es la capacidad de tener criterio propio, la independencia: autorregulación de la propia conducta; confianza en uno mismo y autoestima.
- 5) Resolución de problemas y actualización: Lluich menciona que es importante adaptarse a los diversos cambios que siempre se avecinan, las innovaciones y la solución de los problemas del individuo son cruciales e influyen mucho en su salud mental positiva. Requiere análisis, determinación, adaptabilidad y una mentalidad de crecimiento.
- 6) Habilidades de relación interpersonal: Engloba la capacidad de construir relaciones, empatizar y comprender los sentimientos ajenos brindando apoyo emocional. Esta técnica es aplicada en programas sobre problemas psicológicos, porque la consecución de

los objetivos depende de la capacidad para fortalecer el desarrollo personal.

MARCO CONCEPTUAL

Cuidados de la salud mental en la empresa. Según la OMS (2022) Es un estado de bienestar psicológico, emocional y social en el que una persona toma conciencia de sus actitudes, pensamientos y sentimientos que pueden ayudarle a afrontar las presiones normales de la vida. Asimismo, la OMS (2022) afirma que todos los empleados tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. El trabajo apropiado apoya la buena salud mental proporcionando lo siguiente: afrontamiento; un sentido de confianza en uno mismo, propósito y logro; oportunidad para relaciones positivas y participación comunitaria; y una base para crear rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. El trabajo decente puede promover el mejoramiento personal de las personas con problemas de salud mental en el ámbito personal y social.

Relaciones interpersonales positivas en el trabajo. Sachau (2007, citado por Arenas et al. 2010) Son formadas en una organización o en cualquier contexto social. El trabajo suele convertirse en una especie de segunda familia, por tanto, las relaciones interpersonales impactan significativamente en el comportamiento y la satisfacción laboral. Además, Tan y Lim (2004, citados por Arenas et al. 2010), mencionan que, dentro de este factor, resalta la confianza porque promueve un mejor ambiente laboral.

Bienestar personal en el trabajo. Sen (1982, citado por Betancur et al, 2017) El bienestar humano es un estado en el que una persona tiene la oportunidad y la facilidad de vivir una vida que tiene motivos para valorar. La facultad con la que cuentan las personas para priorizar una vida en la que están expuestos a grandes libertades. El bienestar humano laboral requiere seguridad personal y ambiental, el acceso a los bienes materiales es necesario para un buen desempeño, así como una buena salud y buenas relaciones sociales para fortalecer su autonomía personal y laboral.

Fortalezas personales en el trabajo. Francia (2020, citado por Olmedo 2022) Las fortalezas son capacidades utilizadas por las personas en cualquier ambiente, sea personal, laboral o social. Éstas, previenen la

adversidad y la angustia psicológica, debido a que, potencian la aptitud de concretar actividades, desarrollando la resiliencia, la cual, permite experimentar la satisfacción y felicidad, logrando que la persona viva plenamente

Inmersión en la tarea. Según la Real Academia Española RAE (2022) la inmersión es el comportamiento que tiene una persona al momento de introducirse en un ambiente o tarea determinada, es decir el nivel de concentración que le pone.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación presenta un enfoque cualitativo, debido a que se emplea la recolección de datos y teorías, con el objetivo de respaldar la problemática estudiada (Hernández, et al. 2018).

La investigación, es de tipo básica, porque servirá como base para orientar a comprender el desarrollo de complejidades fenomenológicas, se hará uso del diseño no experimental, ya que, los datos recopilados hacen referencia a que la variable presentada no se puede editar ni cambiar, o modificar de manera intencional (Ñaupas et, al. 2014). Se hará uso del diseño fenomenológico con el fin de recopilar las experiencias de los colaboradores respecto al fenómeno de estudio para obtener mayor conocimiento del mismo (Rodríguez, et al. 2022).

Atkinson y Flint (2001, citados por Baltar et al, 2012) Correspondiente al muestreo no probabilístico tipo bola de nieve, puesto que, los primeros entrevistados ayudarán a la identificación de los restantes de la muestra.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La variable a investigar es “Cuidados de la salud mental en la empresa”,

Según la OMS (2022) La salud mental es un estado de bienestar que aborda tres puntos claves para el ser humano, los cuales son: psicológico, emocional y social. Para que la persona esté consciente de sus actitudes, sentimientos y pensamientos, debe mantener un equilibrio en su bienestar, esto ayudará a que pueda afrontar situaciones de la vida diaria, ya sea en ámbito personal o laboral. Enfocándonos en el ámbito laboral, la OMS menciona la importancia de los derechos que tienen los empleados dentro de una empresa, es

decir, deben trabajar en un ambiente seguro y saludable el cual promueve el mejoramiento personal y social de cada individuo.

Para este estudio cualitativo se propusieron 4 categorías para evaluar la variable:

Relaciones interpersonales positivas en el trabajo

Sachau (2007, citado por Arenas et al. 2010) en una organización o negocio, se forman relaciones interpersonales. El trabajo suele ser como un segundo hogar para los empleados. Por tanto, una relación positiva o negativa tiene un impacto significativo en el comportamiento y la satisfacción laboral. Además, para Tan y Lim (2004, citados por Arenas et al. 2010), la base primordial de una relación positiva en el lugar de trabajo es la confianza porque promueve relaciones positivas y afectivas.

Bienestar personal en el trabajo

Sen (1982, citado por Betancur et al, 2017) el bienestar humano es un estado en el que una persona tiene la oportunidad y la facilidad de vivir una vida que tiene motivos para valorar. La facultad con la que cuentan las personas para priorizar una vida en la que están expuestos a grandes libertades. El bienestar humano laboral requiere seguridad personal y ambiental, el acceso a los bienes materiales es necesario para un buen desempeño, así como una buena salud y buenas relaciones sociales para fortalecer su autonomía personal y laboral.

Fortalezas personales en el trabajo

Francia (2020, citado por Olmedo 2022) menciona que la conservación de la autonomía, creatividad, optimismo, serenidad o armonía y sentido del humor y sentido de trascendencia a través del trabajo son fortalezas que las personas usan todos los días. Las fortalezas y virtudes personales ayudan a prevenir la adversidad y la angustia psicológica,

además, pueden ser la clave para desarrollar la resiliencia, permitiendo experimentar satisfacción y felicidad.

Inmersión en la tarea

Según la Real Academia Española RAE (2022) la inmersión es el comportamiento que tiene una persona al momento de introducirse en un ambiente o tarea determinada, es decir el nivel de concentración que le pone en la tarea, el equilibrio entre habilidad – desafío y sobre todo la actividad intrínsecamente gratificante que tiene la persona el momento de desarrollar dicha tarea.

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio de la presente investigación tendrá como lugar el auditorio de la empresa privada de la ciudad de Trujillo, con la autorización correspondiente. Después de aceptar las premisas de la guía de investigación se dará inicio a la entrevista de manera individual con la presencia de ambas investigadoras en un ambiente privado. Siendo nuestra población seleccionada los trabajadores previamente identificados con rasgos de depresión.

3.4. Participantes

Creswell y Poth (2018) La elección será de acuerdo a juicio de los investigadores, se entrevistará de 3 a 10 participantes. Por ello, la presente investigación, contará con la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la elección de la muestra depende de criterios específicos, los participantes serán trabajadores de empresas privadas entre las edades de 20 a 60 años de edad, estos deberán presentar rasgos depresivos que estén entre un nivel de moderado de depresión, esta característica se evaluará con la escala de automedición de depresión (EAMD) de Zung.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de una empresa privada de Trujillo.
- Trabajadores con más de 6 meses de experiencia en la empresa.
- Trabajadores con rasgos de depresión en nivel leve a moderado.
- Trabajadores de ambos géneros.

Criterios de exclusión

- Trabajadores con menos de 3 meses laborando.
- Trabajadores sin rasgos depresivos.
- Trabajadores que laboren en empresas públicas.
- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores con un nivel grave de depresión.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará en la presente investigación es la entrevista semi estructurada según Hernández et al. (2014), Se basa en una guía no tan formal, debido a que, permite al entrevistador agregar preguntas a medida que se va desarrollando la entrevista con la finalidad de esclarecer la información brindada.

Hernández et al. (2014). el instrumento que será utilizado para la presente investigación es la guía de entrevista semiestructurada lo que permite que el punto de partida sea una guía de preguntas, las cuales a su vez pueden ser modificadas durante la investigación para obtener información adicional sobre el fenómeno de investigación.

Basándose en una propuesta teórica planteada por Llunch (1999). La guía expuesta (anexo 01) será evaluada por seis jueces expertos del área, obteniendo una V de Aiken, de esta manera se considerará como pertinente, coherente, con apertura y claridad. Junto a ello se realizará un pilotaje de (01) participante antes de dicha aplicación.

Los procesos mencionados anteriormente permitirán realizar una revisión minuciosa del instrumento, con la finalidad de contribuir a la mejora de las preguntas y la eficacia de la entrevista.

3.6. Procedimiento

El primer contacto que será el envío de la carta de presentación a una empresa privada para tener el acceso pertinente con los trabajadores, se procederá a explicar los objetivos de la presente investigación, así mismo, se les invitará a participar, teniendo en cuenta los criterios éticos del Colegio de psicólogos del Perú (2017), del mismo modo se les entregará el consentimiento informado (anexo 2) en el que se informará detalladamente a los participantes sobre el propósito del estudio, privacidad y confidencialidad, posterior a ello, se solicitará permiso para utilizar un seudónimo dirigiéndonos a ellos durante la entrevista ya que esta será grabada. También, solicitaremos su consentimiento verbal. Finalmente, la entrevista será transcrita y enviada a los participantes para ratifica la información brindada.

3.7. Rigor científico

Castillo y Vásquez (2003) Las condiciones que respaldan el rigor científico de la investigación de tipo cualitativa es la credibilidad referente al proceso que se aplicó para obtener los resultados de la evaluación fenomenológica de la variable. Cabe mencionar que la aplicabilidad se encuentra ligada a nuevos descubrimientos dentro del proceso de investigación.

Dentro del rigor científico, se encuentra la herramienta que sirve para asegurar una investigación óptima mediante los 32 puntos, siendo esta la lista COREQ. Consta de tres ámbitos, equipo de investigación, diseño de investigación, finalmente, análisis y resultados obtenidos. Tong et al. (2007)

3.8. Método de análisis de datos

Swain (2018) Para analizar los datos se hará uso del análisis cualitativo de contenido híbrido.

Para ello, se complementan con las lógicas de análisis deductivas e inductivas propuestas por (Braun y Clarke, 2013):

1. Como primer paso, se realiza la creación tanto de las categorías como de los códigos a priori, teniendo como punto de inicio la literatura previamente revisada.
2. Se realizarán las modificaciones de información, con la finalidad de crear códigos inductivos a partir del análisis de las transcripciones.
3. Tras realizar la revisión de los temas, se procede a la creación de mapas semánticos para relacionar los conceptos.
4. Para finalizar, se integrará los resultados obtenidos mediante el software ATLAS.ti 9, teniendo en cuenta las tácticas de generación de significado, como: representatividad evidenciada, frecuencia y densidad (Miles et al., 2014)

Referente a los criterios de calidad, serán tomados en cuenta el de confirmación, credibilidad, transcripciones y de representatividad de voces. Todos éstos en conjunto, tiene una aportación valiosa dentro de la investigación. (Mertens, 2015)

3.9. Aspectos éticos

En este estudio se abordaron los siguientes principios: los datos y resultados se copiaron legalmente; De igual forma, la información obtenida es auténtica, siguiendo paso a paso el formato académico propuesto por la universidad; Asimismo, la presente investigación refleja plenamente su objetividad porque muestra imparcialidad y la realidad del contexto que se estudia; Vale la pena señalar que la información recopilada y reportada en este documento ha sido obtenida

de fuentes confiables como revistas científicas, artículos científicos, disertaciones y libros.

La Universidad César Vallejo (2017) se apoya en artículos del Código de Ética, como los artículos 6 y 9, que mencionan los sistemas centrados en determinadas fuentes de datos como información totalmente confidencial y legal de utilidad para futuras investigaciones.

El colegio de psicólogos del Perú (2018) en su código ético, en el capítulo XII, artículo 62, menciona que toda publicación de un texto, trabajo o investigación debe llevar los nombres completos de los participantes sin excepción, de esta manera se logrará determinar su grado de colaboración y responsabilidad de cada uno. Asimismo, en su artículo 63, 64, 65, 71, 72, refiere que el psicólogo tiene que preservar el nivel científico de la profesión en cualquier tipo de publicación o presentación en medio de divulgación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Fig. 1

Experiencias en el cuidado de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

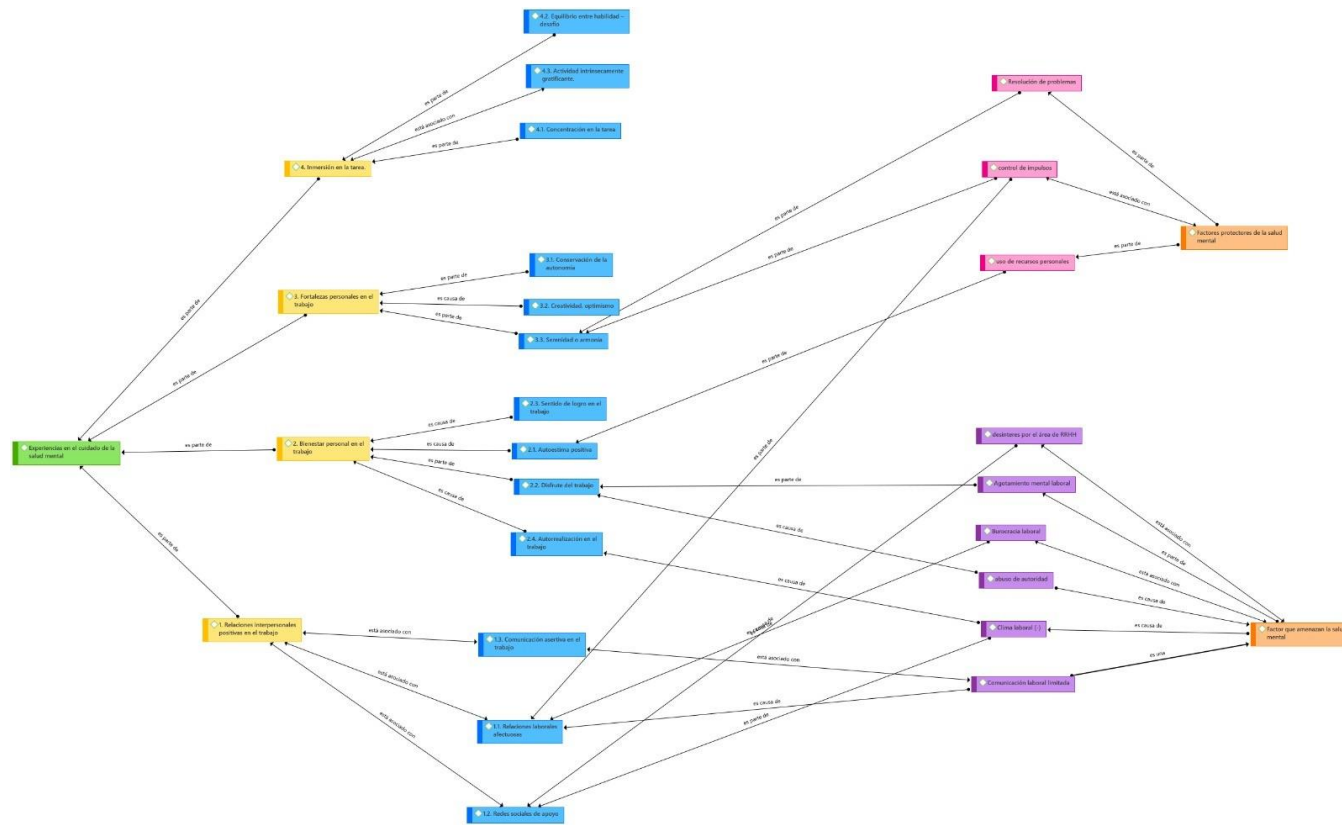


Figura 1: Experiencias en el cuidado de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

En la figura 1 se observa el tema de estudio de la presente investigación “Experiencias en el cuidado de salud mental de los colaboradores con rasgos depresivos en una empresa privada de Trujillo”, en la cual se observan las siguientes categorías: relaciones interpersonales positivas en el trabajo, bienestar personal en el trabajo, fortalezas personales en el trabajo e inmersión en la tarea, las cuales son parte de las experiencias de los trabajadores. Tomando en cuenta que la población seleccionada son diez trabajadores que presentan rasgos depresivos, se puede observar otro segmento en el que se indica los factores protectores y los factores de amenaza al cuidado de la salud mental, los cuales serán determinantes para los colaboradores.

Teniendo en cuenta lo mencionado con anterioridad, desde el punto principal se desglosan cuatro subcategorías, las cuales se reformularon durante el periodo de desarrollo de las entrevistas, basándose en las experiencias de los trabajadores, se identificaron que existen componentes adicionales que son parte de un cuidado adecuado y/o inadecuado de la salud mental.

Haciendo mención a una de las teorías principales planteadas por este estudio, se hace referencia a la salud mental positiva en el trabajo, como un estado de bienestar con la finalidad que los trabajadores logren sentirse en armonía para llevar a cabo las diferentes actividades laborales. (Lluch, 2000). Para obtener el bienestar se debe potenciar diferentes aspectos del ser humano como las relaciones, bienestar y fortalezas interpersonales. Así mismo, se considera que la salud mental positiva es una cualidad y comportamiento de cada individuo, por lo tanto, no se puede generalizar en un grupo de personas que comparten constantemente tiempo y espacio específico, por eso, es importante aclarar que el contexto social y cultural puede facilitar u obstruir la adquisición de dicha salud. Johada (1958, citado por Lluch, 1999)

Es por ello que los factores que intervienen dentro del cuidado de la salud mental positiva son importantes porque se centran en la excelencia, bienestar psicológico, optimización de la vida y la felicidad humana para alcanzar la autorrealización personal. (Oramas y Cols 2006, citado por Pando et al, 2016). Es decir, que la salud mental requiere un estudio del origen acerca de los recursos físicos, sociales o medioambientales que los rodea, los cuales son primordiales para que las personas puedan tener un disfrute adecuado de la vida, viéndose reflejado en las acciones diarias que pueden establecer, como en el ámbito social, personal y laboral. Al cumplir con todo lo englobado, el individuo logrará sentir una satisfacción al momento de realizar sus actividades, sin embargo, cabe la posibilidad de que ocurra todo lo contrario dentro de este proceso, viéndose reflejado en su salud mental por consecuencias en su accionar social, personal y laboral.

Fig. 2

Experiencias en el cuidado de salud mental en las Relaciones Interpersonales positivas en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

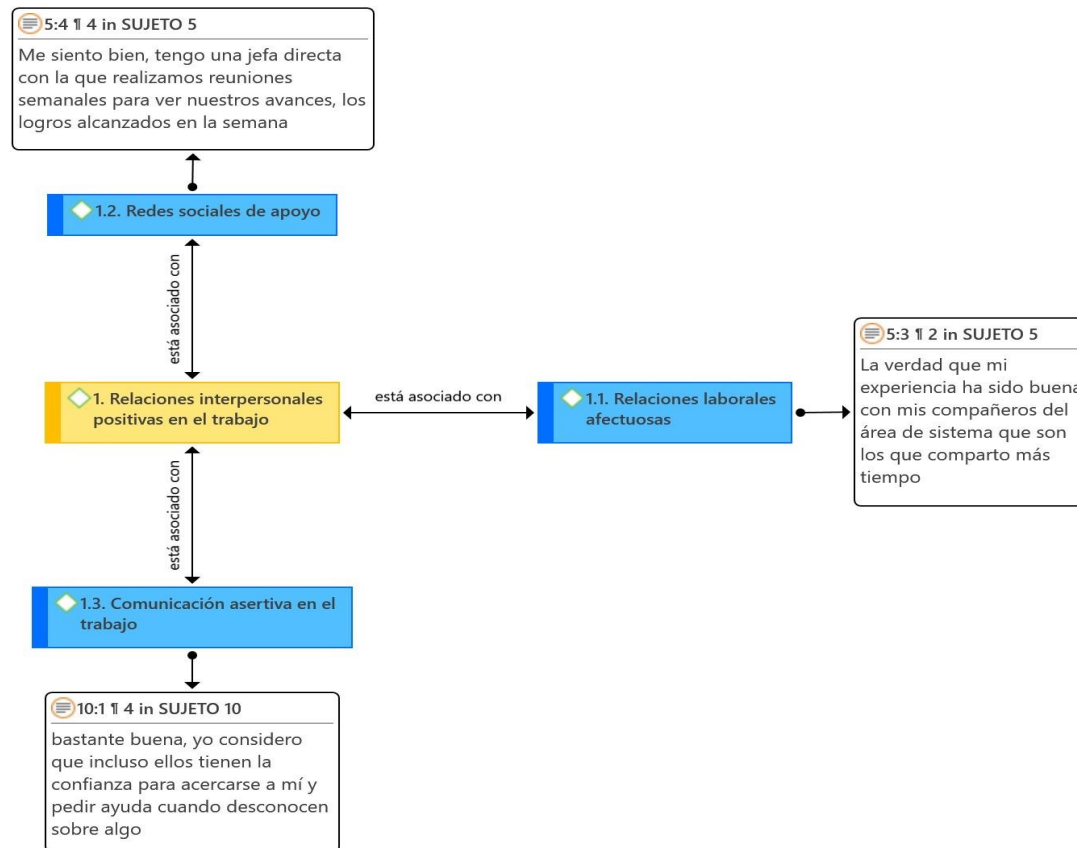


Figura 2: Experiencias en el cuidado de salud mental en las Relaciones Interpersonales positivas en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo

En la figura 2 se evidencia la categoría de las relaciones interpersonales en los colaboradores, la cual se encuentran asociadas a tres subcategorías, siendo la primera, relaciones laborales afectuosas expresada mediante las siguientes citas: *“La verdad mi experiencia ha sido buena con mis compañeros del área ya que ellos son con los que comparto más tiempo”* (p.5). Así mismo, otra de las subcategorías son las redes sociales de apoyo, que para un mejor entendimiento se expresa en la siguiente cita: *“Me siento bien, tengo una jefa directa con la que realizamos reuniones para ver nuestro avances y logros alcanzados en la semana”* (p.5). Finalmente, la comunicación asertiva en el trabajo se contextualiza de la siguiente manera: *“Bastante buena, yo considero que incluso ellos tienen la confianza para acercarse a mí y pedir ayuda cuando desconocen sobre algo”* (p.10)

Englobando las referencias de cada una de las citas mencionadas, las relaciones interpersonales positivas en el trabajo se relacionan con la teoría presentada por Lluch (1999), en donde afirma que, la capacidad de construir relaciones, empatizar y comprender los sentimientos ajenos sirven como un soporte emocional para aquellas personas que de manera indirecta carecen del potencial para desarrollar algunas habilidades personales para que puedan alcanzar un óptimo desarrollo en el ámbito personal, social y sobre todo en el ámbito laboral

Fig. 3

Experiencias en el cuidado de salud mental en el bienestar personal en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

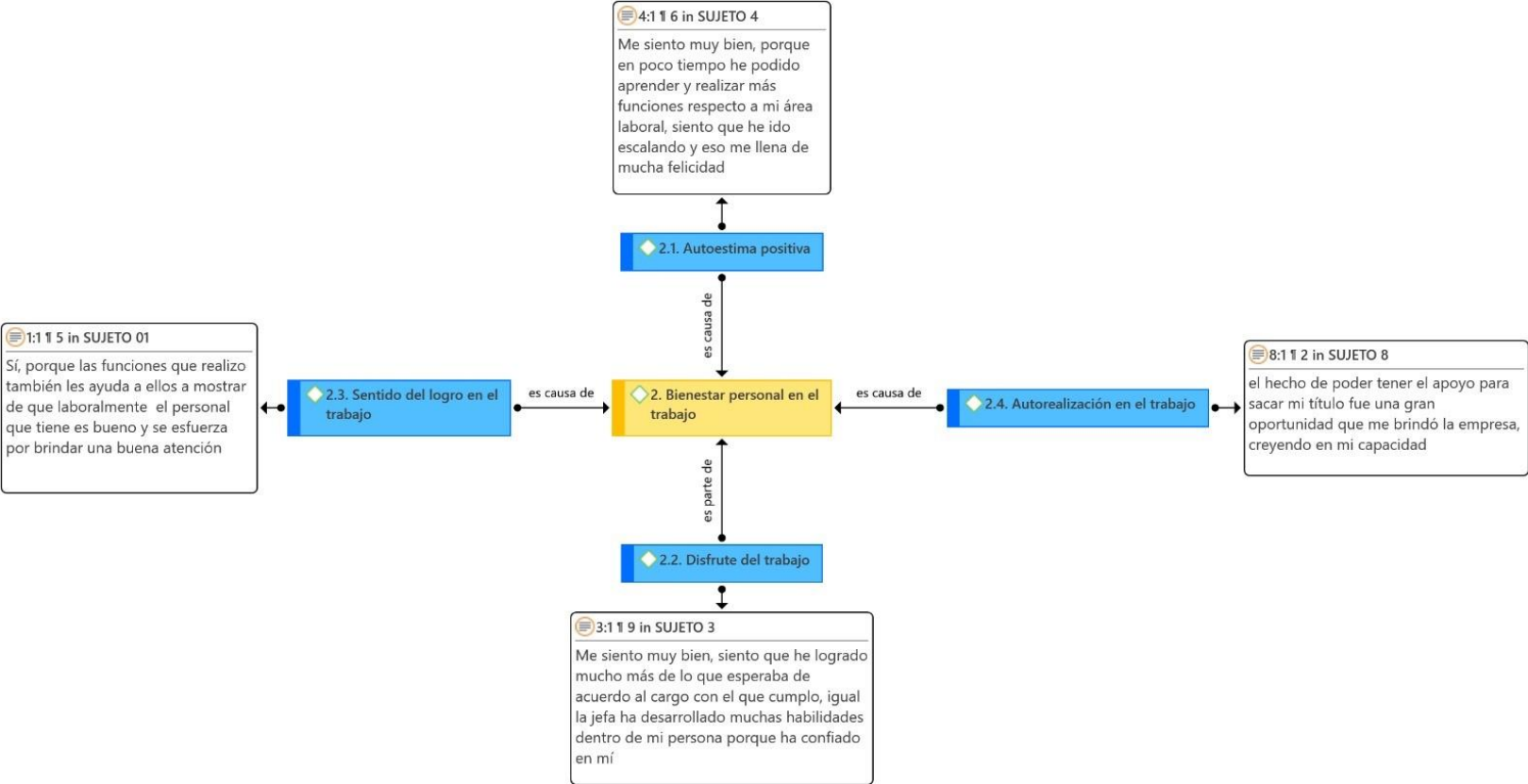


Figura 3: Experiencias en el cuidado de salud mental en el bienestar personal en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

En la figura 3 se evidencia la categoría de bienestar personal en el trabajo se encuentran 4 subcategorías siendo la primera, autoestima positiva expresada mediante las siguientes citas: “Me siento muy bien, porque en poco tiempo he podido aprender y realizar más funciones respecto a mi área laboral, siento que he podido ir escalando y eso me llena de mucha felicidad” (p.4). Así mismo, la segunda subcategoría es el sentido de logro en el trabajo, que para un mejor entendimiento se expresa en la siguiente cita: “Sí, porque las funciones que realizo también les ayudan a ellos a mostrar de que laboralmente el personal que tienen es bueno y se esfuerza por brindar una buena atención” (p.1). Sumado a esto, la tercera sub categoría es el disfrute del trabajo, expresada mediante las siguientes citas: “Me siento muy bien, siento que he logrado mucho más de lo que esperaba de acuerdo al cargo con el que cumplo, igual la jefa a desarrollado muchas habilidades dentro de mi persona pq a confiado en mi” (p.3). Finalmente, autorrealización en el trabajo se contextualiza de la siguiente manera: “El hecho de poder tener el apoyo para sacar mi título fue una gran oportunidad, creyendo en mi capacidad” (p.8)

Es por ello que, los ambientes laborales sanos y seguros son un derecho primordial que sirve para un mejor rendimiento y productividad en el trabajo, de esa manera se mantiene el sentido de contar con ambientes adecuados para evitar el desarrollo de trastornos mentales y emocionales, como, por ejemplo, ansiedad, despersonalización y siendo el más sobresaliente la depresión. (Ramirez y Riaño 2022)

Fig. 4

Experiencias en el cuidado de salud mental en las fortalezas personales en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

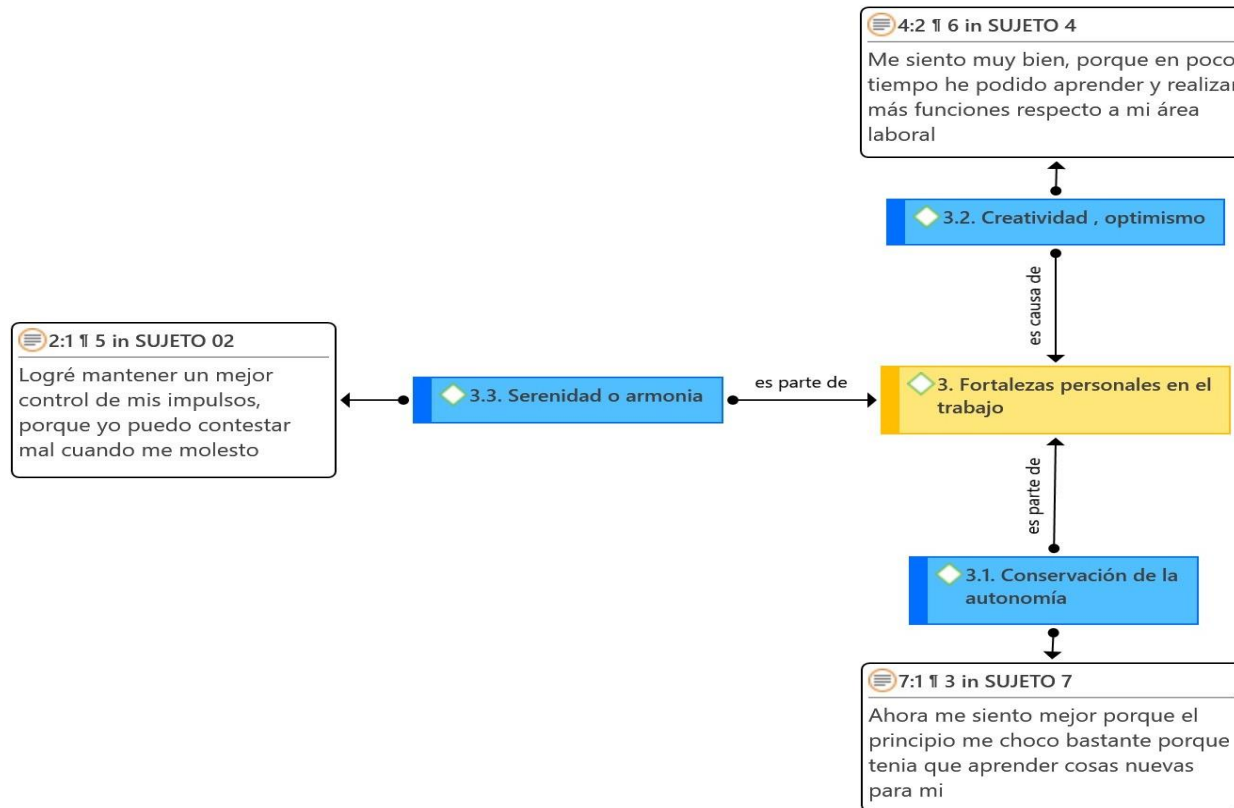


Figura 4: Experiencias en el cuidado de salud mental en las fortalezas personales en el trabajo en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo

En la figura 4 se evidencia la categoría de las fortalezas personales de los trabajadores en el trabajo, la cual se encuentran asociadas a tres subcategorías, siendo la primera, conservación de la autonomía, viéndose refleja en la siguiente cita: *“Ahora me siento mejor porque al principio me chocó bastante porque tenía que aprender cosas nuevas para mí”* (p.7). Así mismo, la siguiente subcategoría es la creatividad y optimismo, la cual se manifiesta en la siguiente cita: *“Me siento muy bien, porque en poco tiempo he podido aprender y realizar más funciones, respecto a mi área laboral”* (p.4). Finalmente, la serenidad o armonía contextualizando de la siguiente manera: *“Logré mantener un mejor control de mis impulsos, porque yo puedo contestar mal cuando me molesto”* (p.2)

Las fortalezas personales en el trabajo basado en las experiencias del cuidado de la salud mental de los colaboradores es una cualidad que no debe ser generalizada por todo el entorno. Yaker et al, (2019) menciona que, las principales barreras que se hacen presente en los ambientes laborales es que los administradores no priorizan el cuidado adecuado de la salud mental, existe a su vez una precaria capacitación para gerentes, por la cual muchos de ellos no se encuentran capacitados para tal cargo, por consecuencia los trabajadores que se encuentran bajo el mando de ellos, sienten una limitación al momento de querer desarrollarse de manera personal en el trabajo, porque no se le brinda la atención necesaria. Por tal motivo, Johada (1958) tiende a abordar a la salud mental dentro del ámbito laboral como un factor del comportamiento que será reflejado a través del tiempo, predominando de acuerdo a la situación expuesta, como la alta presión o los desacuerdos continuos que pudiesen llegar a existir.

Fig. 5

Experiencias en el cuidado de salud mental en la inmersión en la tarea en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

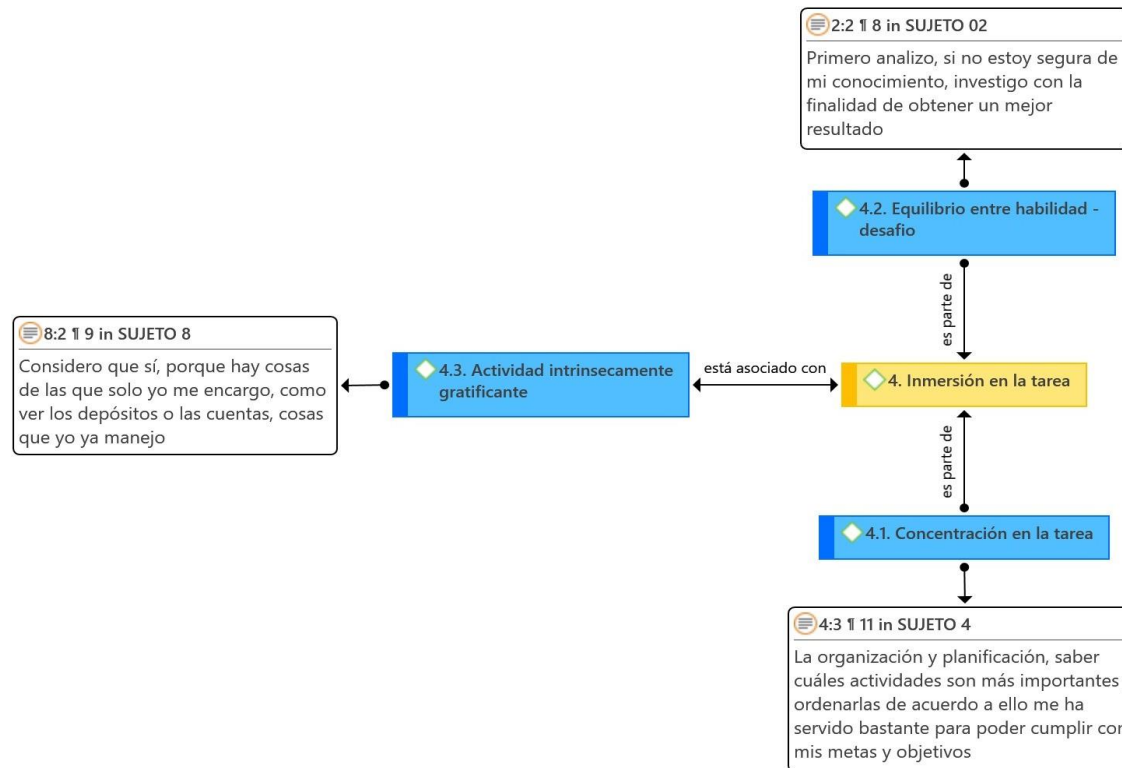


Figura 5: Experiencias en el cuidado de salud mental en la inmersión en la tarea en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

En la figura 5 se evidencia la categoría de inmersión en la tarea se encuentran 3 subcategorías siendo la primera, concentración en la tarea expresada mediante las siguientes citas: *“La organización y planificación son más importantes y ordenarlas de acuerdo a ello me ha servido bastante para poder cumplir con mis metas y objetivos” (p.4)*. Así mismo, la segunda es, equilibrio entre habilidad y desafío se contextualiza de la siguiente manera: *“Primero analizo, si no estoy segura de mi conocimiento, investigo con la finalidad de obtener un mejor resultado” (p.2)*. Finalmente, la tercera subcategoría es actividad intrínsecamente gratificante, que para un mejor entendimiento se expresa en la siguiente cita: *“Considero que sí, porque hay cosas de las que solo yo me encargo, como de ver los depósitos o cuentas, cosas que yo manejo” (p.8)*.

Basándonos en la investigación de Velásquez (2020) que tiene como objetivo realizar una revisión sistemática sobre los abordajes de la salud mental en ambientes laborales. Para su realización se revisaron las bases de datos científicas, cada uno con 19 artículos de acuerdo al tema en mención, en donde se da como resultado, la importancia de promover la implementación de escenarios laborales que sean saludables, con la finalidad de que los trabajadores logren obtener una calidad adecuada de desempeño, donde la inmersión en la tarea es un punto clave para concentrarse completamente en una actividad específica, dejando de lado distracciones y comprometiéndose plenamente con el trabajo en cuestión, siendo un estado de flujo puede aumentar la productividad y la calidad del trabajo realizado

Fig. 6

Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores protectores de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

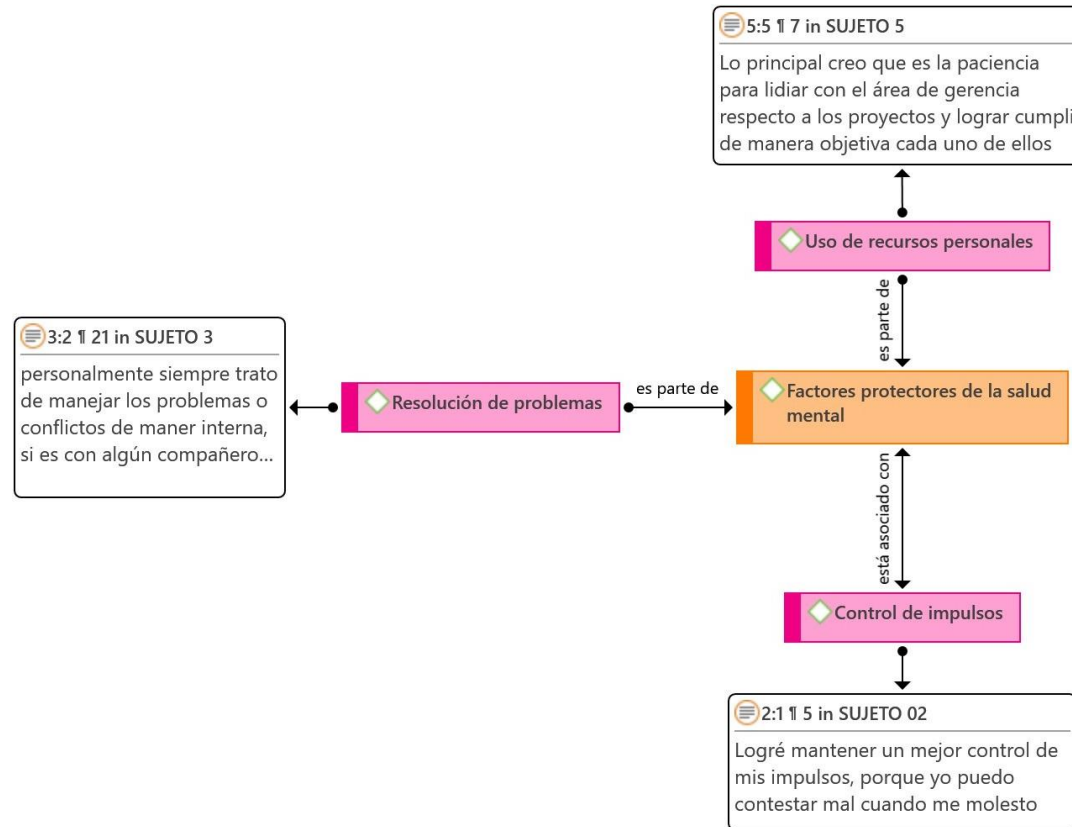


Figura 6: Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores protectores de la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

Dentro de las experiencias del cuidado de la salud mental en los colaboradores, mediante la entrevistas se ha ido desarrollando un aporte importante para la investigación siendo ello los factores protectores de la salud mental, de las cuales se desglosan el control de impulsos, viéndose reflejada en la siguiente cita: *“logré mantener un mejor control de impulsos, porque yo puedo contestar mal cuando me molesto”* (p.2), seguido a ello, se evidencia la resolución de problemas en la siguiente cita: *“personalmente siempre trato de manejar los problemas o conflictos de manera interna si es con algún compañero o con otras personas”* (p.3), finalmente el uso de recursos personales se contextualiza en la siguiente cita: *“lo principal creo que es la paciencia para lidiar con el área de gerencia, respecto a los proyectos y lograr cumplir de manera objetiva cada uno de ellos”* (p.5).

Los factores protectores del cuidado de la salud mental, son parte fundamental para el correcto desarrollo de los colaboradores, así como nuevamente se menciona en la teoría de Lluch (2000), el trabajador debe encontrarse en un estado de bienestar y armonía tanto de manera individual como en equipo para poder llevar a cabo sus actividades. Sin embargo, para gozar de estos factores, es importante reforzar los diferentes aspectos ya mencionados. Por consiguiente, Johada (1958, citado por Lluch, 1999) menciona que, es importante aclarar el contexto social, cultural y laboral para facilitar la adquisición de dicha salud, porque de ello depende el bienestar general.

Fig. 7

Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores que amenazan la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo.

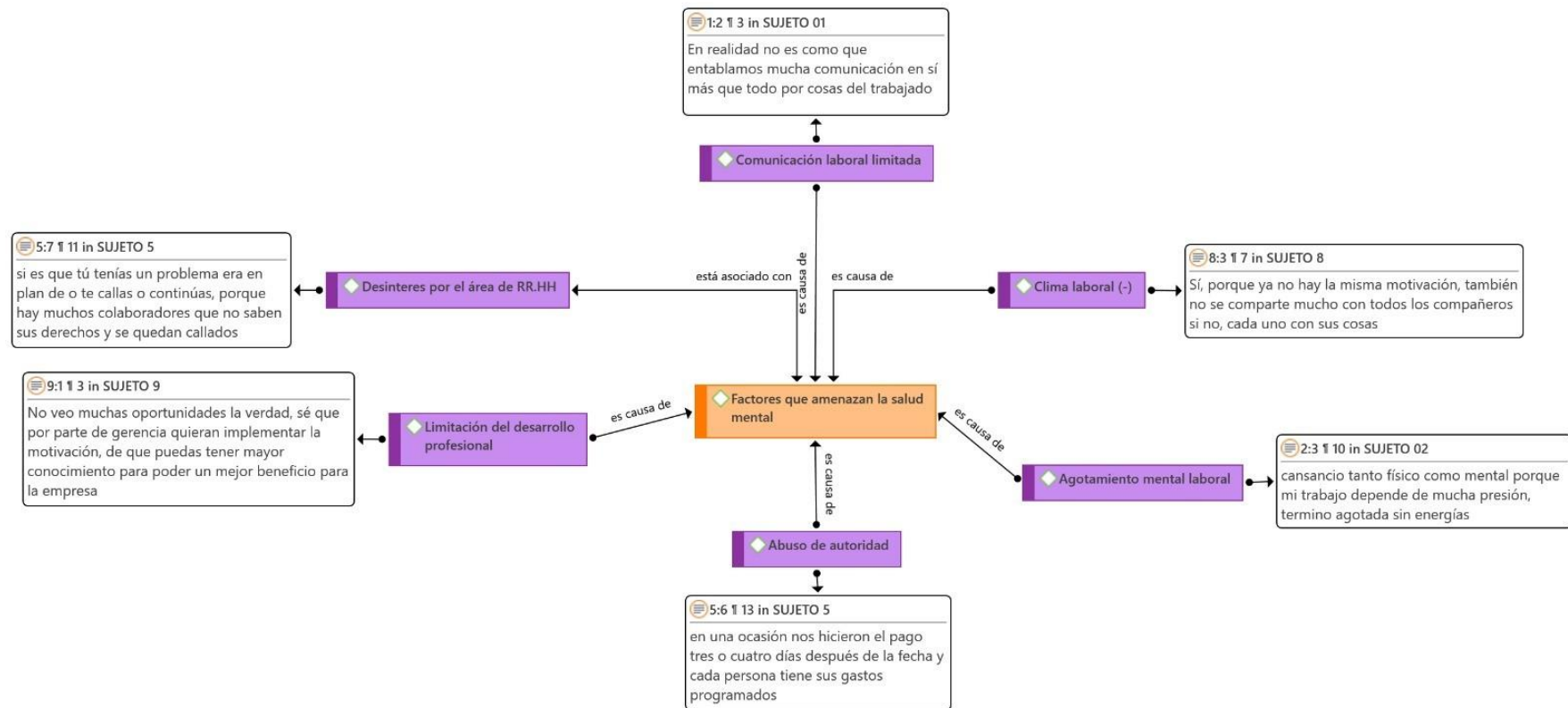


Figura 7: Experiencias en el cuidado de salud mental en los factores que amenazan la salud mental en colaboradores con rasgos depresivos en empresa privada de Trujillo

Dentro de las experiencias del cuidado de la salud mental en los colaboradores, mediante el proceso de las entrevistas se ha ido desarrollando y evidenciando un aporte importante para la investigación siendo ello los factores que amenazan la salud mental, de las cuales se evidencian en 6 subcategorías, empezando con el agotamiento mental, viéndose reflejada en la siguiente cita: *“Cansancio físico como mental porque mi trabajo depende de mucha presión, termino agotada sin energías”* (p.2), seguido a ello, se evidencia el abuso de autoridad en la siguiente cita: *“En una ocasión nos hicieron el pago tres o cuatro días después de la fecha y cada persona tiene sus gastos programados”* (p.5), Así mismo, encontramos la comunicación limitada, que para un mejor entendimiento se expresa en la siguiente cita: *“En realidad no es que entablemos mucha comunicación, en sí, más que todo por cosas del trabajo”* (p.1), continuando con lo encontrado tenemos el desinterés por el área de RR.HH. *“Si es que tú tienes un problema era en plan de o te callas o continuas, porque hay muchos colaboradores que no saben sus derechos y se quedan callados”* (p.5), posterior a ello, encontramos el clima laboral negativo expresada mediante las siguientes citas: *“Sí, porque ya no hay la misma motivación, también no se comparte mucho con todos los compañeros si no, cada uno con sus cosas”* (p.8), finalmente tenemos la limitación del desarrollo profesional lo cual se contextualiza en la siguiente cita: *“No veo oportunidades la verdad, sé que por parte de gerencia querían implementar la motivación, de que puedas tener mayor conocimiento para poder tener un mejor beneficio para la empresa”* (p. 9)

Los factores que amenazan la salud mental son diversos y pueden tener un impacto significativo en la vida de una persona. Son múltiples tales como el agotamiento mental, falta de interacción social, convivir en un ambiente laboral negativo, entre otros. Estos elementos pueden desencadenar trastornos como la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental, es importante reconocer estos factores y buscar ayuda cuando sea necesario es fundamental para proteger y mejorar la salud mental.

Lluch (2000) hace referencia a la salud mental positiva como un estado de bienestar cuya finalidad es que el individuo logre sentirse en armonía, para poder llevar a cabo este estado se debe de desarrollar capacidades tales como: *satisfacción personal, actitud social, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autocontrol, capacidades interpersonales, entre otras*; si éstas no se encuentran debidamente desarrolladas es imposible que el individuo logre llegar a obtener y disfrutar de una salud mental positiva.

V. CONCLUSIONES

1. Teniendo como base las el análisis de las entrevistas realizadas a los distintos colaboradores de una empresa privada de Trujillo, se evidencia que, en al menos una ocasión sintieron que no se estaba dando el cuidado respectivo a su salud mental, y, por consiguiente, se sintieron frustrados, fatigados e inclusive sin ánimo de volver al día siguiente, debido a la sobrecarga de actividades y al poco interés en el sentido humano del colaborador.
2. Referente a la experiencia de los colaboradores sobre sus relaciones interpersonales positivas en el trabajo, las entrevistas reflejan que existen distintos procesos para establecer el vínculo adecuado, puesto que para algunos fue más fácil y para otros el proceso fue un poco más largo, sin embargo, en ambas partes se logra establecer esa conexión, trayendo, por consiguiente, un ambiente laboral adecuado.
3. Correspondiente al componente bienestar personal en la empresa, los entrevistados informaron que se sienten satisfechos al momento de realizar sus actividades obteniendo resultados positivos, ello se ve reflejado en el cumplimiento de las metas organizacionales, así mismo, existe el sentido de logro en cada actividad realizada, sin embargo, existe una decadencia en la autorrealización del personal debido a que no cuenta con el apoyo necesario
4. En base a las fortalezas personales de los entrevistados se evidencia en las capacidades de cada uno de los entrevistados, es decir, lograron afrontar desafíos haciendo un buen uso de la gestión de su tiempo, de esta manera se adaptan a ellos, asimismo, con el pasar del tiempo ellos mencionan que han logrado tener un mejor control de sus emociones, trabajar con sus equipos de trabajo de ser necesario.

Finalmente, respecto a la experiencia sobre la inmersión de la tarea, las respuestas de las entrevistas indican que, los colaboradores se concentran de manera profunda en la actividad que estaban realizando para cumplir con los objetivos trazados tanto por ellos como por la empresa, así mismo, este objetivo indica que los colaboradores se preocupan por aumentar la productividad, sin embargo, sienten que no son retribuidos con los cuidados necesarios o con la debida importancia que merecen.

VI. RECOMENDACIONES

1. El estado peruano, tiene vigente la ley N° 29783, la cual se encarga de promover la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con 2 aspectos importantes; la prevención de riesgos laborales que engloba los cuidados de la salud mental, y por otro lado, la capacitación, formación y participación de los colaboradores, es por ello que, las empresas no deben descuidar la salud mental de sus trabajadores, puesto que según la ley, es de vital importancia preservar el cuidado de los colaboradores para un mejor rendimiento y productividad, así mismo se recomienda lo siguiente
2. Las empresas tienen la responsabilidad de impulsar las relaciones interpersonales entre sus colaboradores, ya que esto contribuye a un ambiente de trabajo positivo, donde exista la mejora continua, resolución de conflictos y el respeto mutuo, con el propósito de que los colaboradores se sientan seguros de entablar conexiones con sus pares laborales.
3. Es importante que los trabajadores disfruten sus actividades laborales, con la finalidad de que con cada logro obtenido vayan mejorando y creciendo profesional y personalmente, esto ayudará a que el trabajador se sienta satisfecho con lo que hace día a día, por ello, la empresa debe contribuir al reconocimiento de sus logros laborales para que de esta manera exista un equilibrio en lo que se realiza y en lo que se puede recompensar como parte de estrategia.
4. Por otro lado, las empresas deben cumplir con identificar, desarrollar y respaldar las fortalezas personales de cada uno de los trabajadores, mediante estrategias de mejora continua, como, las autoevaluaciones, establecimiento de propósitos organizacionales, capacitaciones, orientaciones y el reconocimiento de sus logros, de esa manera, se podrá fomentar los desafíos con mayor confianza y dando un valor agregado a sus resultados obtenidos.
5. Finalmente, es importante que la empresa brinde un espacio idóneo para que el trabajador pueda desempeñar sus labores de manera óptima, en el cual se sienta comprometido con la labor que realiza, brindando mayor productividad con la objetividad en los resultados

REFERENCIAS

- Aguayo, F. (2022). Narrativas sobre depresión, masculinidad y trabajo. un estudio con relatos biográficos de hombres chilenos. *Psicología & Sociedade*, 34. <https://www.scielo.br/j/psoc/a/RsrVx9WQM7k3xhHBx4ztf8N/>
- Allande, R., García, J, Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, A, y Gómez. J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de salud pública*, 96 (9). <https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/9/51>
- Arenas, M., Ripoll, M., y Yañez, R. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en
- Baltar, F., y Gorjup, M. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible capital*, 8(1), 123-149. <https://upcommons.upc.edu/handle/2099/12244>
- Betancur, J., Herrera, Y., Jiménez, N. y Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Braun, V., y Clarke, V. (2013). *Successful qualitative Research*. Thousand Oaks: SAGE. <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5017629&publisher=FZ7200>

- Cachay, C. (2021). La realidad peruana sobre seguridad y salud en el trabajo durante un contexto comparado en pandemia. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(5), 33-45.
<http://revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/81/74>
- Cancino, J., Soto, K., Tapia, J., Muñoz-Quezada, M. T., Lucero, B., Contreras, C., y Moreno, J. (2023). Occupational exposure to pesticides and symptoms of depression in agricultural workers. A systematic review. *Environmental Research*, 116190.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S001393512300991X>
- Castillo, E., y Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia médica*, 34(3), 164-167.
<https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Creswell, J., y Poth, C. (2018). *Qualitative inquiry and Research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Creswell,+J.,+%26+Poth,+C.+N.+\(2018\).+Qualitative+inquiry+and+Research+design:+Choosing+among+five+approaches+\(4th+ed.\).+Thousand+Oaks:+SAGE&ots=-hw837IOPy&sig=bs16goniPvidyMelqK1LG_lglzw](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DLbBDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Creswell,+J.,+%26+Poth,+C.+N.+(2018).+Qualitative+inquiry+and+Research+design:+Choosing+among+five+approaches+(4th+ed.).+Thousand+Oaks:+SAGE&ots=-hw837IOPy&sig=bs16goniPvidyMelqK1LG_lglzw)
- Española, R. A., y Madrid, E. (2022). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/inmersi%C3%B3n>
- Gamero, M. (2022). Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 6(11), 192-207.
<https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1554>
- Harris, D., McMurry, T., Caughron, A., Willis, J., Blackburn, J, Brizendine, C., y Tomann, M. (2021). Characterization of Mental Illness Among US Coal Miners. *JAMA network open*, 4(5), e2111110.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85106894102&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0de4c594ff0cd27de54613587d83c634&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS-KEY%28Characterization++++of++++Mental+Illness+Among+US+Coal+Miners%29&sl=50&sessionSearchId=0de4c594ff0cd27de54613587d83c634>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana
https://www.academia.edu/download/38911499/luis_investigacion.pdf

Lluch, M. (2000). Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Universitat de Barcelona.
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42359/1/E_TESIS.pdf

Mertens, D. (2015). *Research in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage, Thousand Oaks, CA.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6RR7DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=Mertens+DM+2015.+Research+in+education+and+psychology:+Integrating+diversity+with+quantitative,+qualitative,+and+mixed+methods.+Sage,+Thousand+Oaks,+CA.+&ots=dfK9FuE0gN&sig=y5YhUGGScP0Ygpd-H7AiRYmvqzI>

Miles, M., Huberman, M., y Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook* (3Th.). Arizona: SAGE. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/239700221402800402>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y, Romero, H. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VzOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+Cuantitativa+>

=
[+Cualitativa+y+Redacci%C3%B3n+de+la+Te&ots=RWOw5Pfb1Z&sig=_Cb_y_z1KiKtYpgd37tVVGdW-k-k](#)

Olmedo, É. (2022). Psicología positiva: fortalezas personales.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/56574/TFG-G5522.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud (03 de junio del 2022). Who.
<https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.

Organización Mundial de la Salud (31 de marzo del 2023). Who.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Ozamiz, N., Dosil, M., Idoiaga, N., y Berasategi, N. (2021). Estado emocional del profesorado de colegios y universidades en el norte de España ante la COVID-19. Revista Española de Salud Pública, 95(1), e1-e8.
https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/res_p/revista_cdrom/VOL95/O_BREVES/RS95C_202102030.pdf

Pacheco, A., Chuquillanqui, R., Ludeña, W., y Borja, K. (2019). Síndrome de Burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú–2018. Prospectiva Universitaria, 16(1), 123-126.
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/prospectiva/article/view/1088/1285>

Pando, M., Aranda, C., y Vázquez, J. (2016). Salud mental positiva en el trabajo. Salud en el trabajo. Desafíos del presente y del futuro, 213-223.
https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1632192066-SMPO_TRABAJO_Completo.pdf

- Pavičić, S., Cvijanović, O., Mika, F., Stamenković, S., Mahmutović, S., y Šabanagić, S. (2019). Anxiety and depression symptoms among gas and oil industry workers. *Occupational Medicine*, 69(1), 22-27. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85061476759&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=15eb8254b0290c3b1bfa97db1b90b028&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28depressive+symptoms+in+company+workers%29&sl=43&sessionSearchId=15eb8254b0290c3b1bfa97db1b90b028>
- Pobnecker, T., Baxendale, M., Braun, S., Schwarz, E., Holzer, M., Enojado, P., Gundel, H., Balint, E. y Rothermund, E. (2022). Médicos del trabajo que se ocupan de la salud mental: entre los intereses de los empleados y los de la empresa: un estudio cualitativo. *Psicología BMC*, 306. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85144261495&doi=10.1186%2fs40359-022-01012-2&origin=inward&txGid=4c92558b9e381611adde955d531db92d>
- Ramírez, L., y Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista EAN*, (92). <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/3335/2326>
- Rodriguez, K., Iparraguirre, C., Espinoza, E., Romero, R., Roque, M, y Cortéz, S. (2022). Experiencias de afrontamiento psicosocial en el contexto de aislamiento social obligatorio, en jefes de familia de Lima Metropolitana. *Cultura de los cuidados: Revista de Enfermería y Humanidades*, (64), 5-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8710329>
- Singh, J. Karanika, M., Baguley, B. y Hudson J. (2023). Experiencias laborales de profesionales de la salud mental durante la pandemia de COVID-19: un estudio cualitativo. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85148528033&doi=10.1080%2f09515070.2023.2180618&origin=inward&txGid=cb25ea7fcb8933091850e5c77b03a237](https://doi.org/10.1080%2f09515070.2023.2180618&origin=inward&txGid=cb25ea7fcb8933091850e5c77b03a237)

Swain, J. (2018). A Hybrid Approach to Thematic Analysis in Qualitative Research: Using a Practical Example. Ny: SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781526435477>

Tomalá León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2895/1/MARILYN%20OMALA%20LEON%20-%20TESIS.pdf>

Tong, A., Sainsbury, P. y Craig, J. (2007). Criterios consolidados para informar investigaciones cualitativas (COREQ): una lista de verificación de 32 elementos para entrevistas y grupos focales. *Revista internacional de calidad en la atención sanitaria*, 19 (6), 349-357.
<https://academic.oup.com/intqhc/article-abstract/19/6/349/1791966>

Vallejo, C. (2017). Resolución de Consejo Universitario N 0126-2017/UCV.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Velásquez, A. (2020). Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención.
<https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/4458>

Yarker, J., Lewis, R., Sinclair, Al., Michlig, G. y Munir, F. (2019). Metasíntesis de la investigación cualitativa en la práctica farmacéutica. Enciclopedia de práctica farmacéutica y farmacia clínica. (2).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85079263773&noHighlight=false&relpos=0>

ANEXOS

Tabla 1. Matriz de Categorías y Subcategorías

Matriz de Categorías y Subcategorías

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Experiencias de cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores de depresión en Trujillo 2023	Según la organización mundial de la salud (2023) se estima que anualmente existe una pérdida de 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión, generando un costo de US \$1 billón por año de pérdidas de productividad. En el Perú, hasta el 18 de enero del 2023, según la investigación que realizó el Ministerio de salud, mediante el seguro integral de salud, (SIS) se financió más de 650 mil atenciones por diagnósticos referidos a la depresión, se sostiene que el 77% de las atenciones fueron solicitadas por mujeres y el 23% por hombres. Las ciudades con mayor índice de depresión fueron Cusco, Junín, Puno y Ayacucho, todas encontrándose en la región de la Sierra.	¿Cuáles son las experiencias del cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo, 2023?	Identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023.	<p>Conocer las experiencias de relaciones interpersonales positivas en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia de bienestar personal en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia de fortalezas personales en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia inmersión de la tarea en los trabajadores.</p>	<p>Relaciones interpersonales positivas en el trabajo</p> <p>Bienestar personal en el trabajo</p> <p>Fortalezas personales en el trabajo</p> <p>Inmersión en la tarea.</p>	<p>-Relaciones laborales afectuosas</p> <p>-Redes sociales de apoyo</p> <p>-Comunicación asertiva en el trabajo</p> <p>-Autoestima positiva</p> <p>-Disfrute del trabajo</p> <p>-Sentido de logro en el trabajo</p> <p>-Autorrealización en el trabajo</p> <p>-Conservación de la autonomía</p> <p>-Creatividad, optimismo</p> <p>-Serenidad o armonía</p> <p>-Sentido del humor y sentido de trascendencia a través del trabajo.</p> <p>-Concentración en la tarea</p> <p>-Equilibrio entre habilidad – desafío</p> <p>-Actividad intrínsecamente gratificante.</p>

Tabla 2. Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Experiencias de cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores de depresión en Trujillo 2023	Según la organización mundial de la salud (2023) se estima que anualmente existe una pérdida de 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión, generando un costo de US \$1 billón por año de pérdidas de productividad. En el Perú, hasta el 18 de enero del 2023, según la investigación que realizó el Ministerio de salud, mediante el seguro integral de salud, (SIS) se financió más de 650 mil atenciones por diagnósticos referidos a la depresión, se sostiene que el 77% de las atenciones fueron solicitadas por mujeres y el 23% por hombres. Las ciudades con mayor índice de depresión fueron Cusco, Junín, Puno y Ayacucho, todas encontrándose en la región de la Sierra.	¿Cuáles son las experiencias del cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo, 2023?	Identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023.	<p>Conocer las experiencias de relaciones interpersonales positivas en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia de bienestar personal en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia de fortalezas personales en la empresa.</p> <p>Conocer la experiencia inmersión de la tarea en los trabajadores.</p>	<p>Relaciones interpersonales positivas en el trabajo</p> <p>Bienestar personal en el trabajo</p> <p>Fortalezas personales en el trabajo</p> <p>Inmersión en la tarea.</p>	<p>-Relaciones laborales afectuosas</p> <p>-Redes sociales de apoyo</p> <p>-Comunicación asertiva en el trabajo</p> <p>-Autoestima positiva</p> <p>-Disfrute del trabajo</p> <p>-Sentido de logro en el trabajo</p> <p>-Autorrealización en el trabajo</p> <p>-Conservación de la autonomía</p> <p>-Creatividad, optimismo</p> <p>-Serenidad o armonía</p> <p>-Sentido del humor y sentido de trascendencia a través del trabajo.</p> <p>-Concentración en la tarea</p> <p>-Equilibrio entre habilidad – desafío</p> <p>-Actividad intrínsecamente gratificante.</p>

Anexo 02.

- *Instrumento que será utilizado para la medición de depresión en colaboradores.*

**ESCALA DE AUTOVALORACIÓN
DE LA DEP. DE ZUNG.**

Nombre: _____

Edad: _____

		Nunca o casi nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	Puntos
1	Me siento abatido y melancólico	1	2	3	4	
2	Por las mañanas es cuando me siento mejor	4	3	2	1	
3	Tengo accesos de llanto o ganas de llorar	1	2	3	4	
4	Duermo mal	1	2	3	4	
5	Tengo tanto apetito como antes	4	3	2	1	
6	Aún me atraen las personas del sexo opuestos	4	3	2	1	
7	Noto que estoy perdiendo peso	1	2	3	4	
8	Tengo trastornos intestinales y estreñimiento.	1	2	3	4	
9	Me late el corazón más aprisa que de costumbre	1	2	3	4	
10	Me canso sin motivo	1	2	3	4	
11	Tengo la mente tan clara como antes.	4	3	2	1	
12	Hago las cosas con la misma facilidad que antes	4	3	2	1	
13	Me siento nervioso y no puedo estar quieto.	1	2	3	4	
14	Tengo esperanza en el futuro.	4	3	2	1	
15	Estoy más irritable que antes.	1	2	3	4	
16	Me es fácil tomar decisiones.	4	3	2	1	
17	Me siento útil y necesario	4	3	2	1	
18	Me satisface mi vida actual	4	3	2	1	
19	Creo que los demás estarían mejor si yo muriera	1	2	3	4	
20	Disfruto de las mismas cosas que antes.	4	3	2	1	
Puntaje total						

ESCALA DE AUTOMEDICIÓN DE LA DEPRESIÓN (EAMD)

La Escala de Automedición de la Depresión (EAMD) de William Zung y Zung, también conocido como Escala de Depresión de Zung; el mismo que establece un marco de referencia de las conductas ansiosas, basado en un cuestionario de 20 frases o relatos referidos por el paciente a manifestaciones de características de depresión como signo significativos en relación a trastornos emocionales.

La Escala de Depresión de Zung consiste en un cuestionario de 20 frases, informes o relatos. Cada uno de los cuales se refieren a un síntoma o signo característico de la depresión.

En conjunto las 20 frases abarcan síntomas depresivos, como expresión de trastornos emocionales y se presenta en una ficha con cuatro columnas de elección tituladas:

Así mismo se observa que en el lado izquierdo de la tabla de evaluación, comprende cuatro columnas en blanco encabezado por las respuestas: "Muy pocas veces", "Algunas veces", "Muchas veces" y "Casi siempre".

A los examinados les es imposible falsificar tendencias en sus respuestas, porque la mitad de los ítems están redactados como síntomas positivos y la otra mitad como síntomas negativos

La aplicación puede ser individual o colectiva.

Forma de evaluación:

Para su aplicación se le pide al sujeto que ponga una marca en el recuadro que el considere más adecuado a como se ha sentido en la última semana.

Calificación del Instrumento:

Para obtener la calificación, se coloca la hoja de respuestas bajo la guía de puntuación y se escribe el valor de cada respuesta en la columna de la derecha y la suma de todas ellas al pie de la página.

Para obtener el grado de depresión se compara la Escala obtenida con la escala clave para efectuar el recuento, con un valor de 1, 2, 3, 4 en orden variable según si la pregunta está formulada en sentido positivo o negativo. Luego se suman todos los valores parciales. A continuación se convierte la puntuación total en un índice basado en 100.

En este sentido, con la Escala EAMD, se intenta estimar el estado de depresión presente en términos de medición cuantitativa de niveles de depresión, al margen de la causa.

Por otro lado esta Escala nos permite relacionar los síntomas depresivos y las frases de la EAMD. Aunque estas frases están escritas en el lenguaje común del paciente con depresión. Cada una de ellas identifica un síntoma reconocido de la depresión. Entonces se tiene una lista de dichos síntomas y las frases que los

NIVELES DE DEPRESION QUE CONSIDERA EL INSTRUMENTO

<u>ÍNDICE EAMD</u>	<u>INTERPRETACIÓN</u>
Menos de 40.....	Dentro de los límites normales. No hay Depresión presente.
De 41 - 60.....	Desorden Emocional.
De 61 - 70.....	Depresión Situacional
De 71 o más.....	Depresión Ambulatoria (Tratamiento).

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Zung (1965) valida las escalas (EAA y EAMD) aplicándola, en primer lugar a un grupo de pacientes de Consultorio Externo en el DUKE PSYCRHIASTYK HOSPITAL, con diagnóstico de depresión, ansiedad y otros desórdenes de la personalidad. Los diagnósticos fueron establecidos separadamente por otros clínicos, obteniendo puntuaciones con escalas psicométricas standard, antes de la aplicación de ambas escalas. En todos los pacientes se encontró una alta correlación entre las puntuaciones obtenidas, y las recogidas con otras pruebas, se encontró así mismo diferencias significativas en relación con la edad, nivel educativo e ingresos económicos.

En 1968 se realizó la validación de tipo transcultural, aplicando las escalas en Japón, Inglaterra, Checoslovaquia, Australia y Alemania.

La autovaloración en dichos países eran comparables, encontrando que existen diferencias significativas en un grupo de pacientes con diagnóstico de Depresión Aparente y Pacientes deprimidos. Se obtuvo un índice promedio de 74 pacientes con Diagnóstico de Depresión y en sujetos normales, un promedio de 33. En este mismo trabajo Zung delimitó sus niveles de cuantificación de la Ansiedad y la Depresión.

Utilizando la Escala de Síntomas Depresivos de Zung (1975) va a encontrar en Estados Unidos, que el 13% de los sujetos de su muestra van a presentar muchos síntomas depresivos. Al igual que en Zaragoza (1983). Se encuentra un 6.8% de sujetos con fuertes síntomas. La prevalencia de síntomas depresivos oscila entre 13 y 20 % de la población, según BOYD Y NEISSMAN (1982). Así mismo en España con la Escala de Síntomas de Zung, se encontró una prevalencia del 7%. Esto equivalía a una cifra de dos millones de adultos.

expresan. Siendo descrito de la siguiente manera:

1. Estado afectivo persistente	Nº de la Frase
- Deprimido, triste, melancólico	(1)
- Accesos de llanto	(2)
2. Trastornos fisiológicos	
- Variación diurna, los síntomas son mayores por la mañana y disminuye algo a medida que avanza el día.	(3)
- Sueños: se despierta demasiado temprano o varias veces durante la noche	(4)
- Apetito: disminución de ingestión de alimentos.	(5)
- Pérdida de peso: con disminución de la ingestión de alimentos o con aumento del metabolismo y disminución del reposo	(7)
- Función sexual: disminución de la libido	(6)
- Gastrointestinales: estreñimiento	(8)
- Cardiovasculares: taquicardia	(9)
- Músculo esqueléticos: fatiga	(10)
3. Trastornos psicomotores	
- Agitación psicomotora	(13)
- Astenia psicomotora	(12)
4. Trastornos psíquicos	
- Confusión	(11)
- Sensación de Vacío	(18)
- Desesperanza	(14)
- Indecisión	(16)
- Irritabilidad	(15)
- Insatisfacción	(20)
- Desvalorización personal	(17)
- Ideas suicidas	(19)

- Validación de jueces para la guía de entrevista semi estructurada.

Tabla 3. Validación de jueces para la guía de entrevista semi estructurada

Nombres y apellido	MARLYN JOANNE YNCIO FRANCO				
Profesión	Psicóloga	Grado actual	Bach ()	Máster (X)	Dr. ()
Edad	32	Fecha	28/10/2023		

Usted ha sido elegido como experto/a para emitir su opinión sobre el contenido de este instrumento cualitativo. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre la calidad de las preguntas en este proceso de construcción la guía de entrevista, la cual está diseñada con el objetivo de identificar las experiencias en el cuidado de la Salud Mental en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo, dichos trabajadores deberán cumplir con las características requeridas de nuestra investigación, es decir, presentar indicadores depresivos.

Breve explicación del constructo

El constructo a explorar es **Cuidados de la salud mental en la empresa**. Según la OMS (2022) La salud mental es un estado de bienestar psicológico, emocional y social en el que una persona toma conciencia de sus actitudes, pensamientos y sentimientos que pueden ayudarlo a afrontar las presiones normales de la vida. Asimismo, la OMS (2022) afirma que todos los empleados tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. El trabajo apropiado apoya la buena salud mental proporcionando lo siguiente: afrontamiento; un sentido de confianza en uno mismo, propósito y logro; oportunidad para relaciones positivas y participación comunitaria; y una base para crear rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. El trabajo decente puede promover la recuperación y la inclusión de personas con problemas de salud mental mejorando la confianza y el funcionamiento social. Vásquez et al. (2017) Basándose en la teoría de Luuch et al. (1999), proponen que las subcategorías que comprenden este constructo son: **las relaciones interpersonales positivas en el trabajo** es el nivel de confianza que se genera en base a la convivencia laboral. Sachau (2007, citado por Arenas et al. 2010), **las relaciones interpersonales en el trabajo**, es el vínculo y nivel de confianza que se genera en el ambiente laboral (Tan y Lim, 2004). **El bienestar personal en el trabajo** es la seguridad personal y ambiental, que promueve el acceso a los bienes materiales para un buen desempeño, así como una buena salud y buenas relaciones sociales para fortalecer su autonomía personal y laboral. Sen (1982). **Fortalezas personales en el trabajo** Francia (2020), menciona que las fortalezas son capacidades utilizadas por las personas en cualquier ambiente, sea personal, laboral o social. y finalmente **inmersión en la tarea**, es el nivel de concentración que el individuo pone al momento de realizar alguna tarea al momento de desarrollarla. RAE (2022)

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- **Pertinencia:** La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- **Coherencia:** Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- **Apertura:** Las preguntas son abiertas y no de "Si o No".
- **Claridad:** La pregunta no es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).
- Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

Objetivo del estudio: Identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023.							
CATEGORÍA	PREGUNTA	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Apertura	Claridad		
Relaciones interpersonales positivas en el trabajo.	Coméntame cuál es tu experiencia con tus compañeros de trabajo durante tu periodo laboral.	5	5	5	5	5	Sugiero que se estandarice si las preguntas serán en singular o plural, hay algunas que dicen: "coméntame" y otras "cuéntanos"
	Basándonos en el tiempo que tiene laborando, cuéntanos tu experiencia del proceso de crear vínculos amicales con tus compañeros de trabajo	5	5	5	4	3.8	Especificar que el tiempo de trabajo es en la empresa actual,
	¿Cómo consideras la comunicación que mantienes con tus compañeros en tu horario laboral?	5	5	5	5	5	
Bienestar personal en el trabajo.	En el tiempo que llevas laborando cómo te sientes desempeñando sus funciones.	5	5	5	5	5	
	Coméntame cuales son los logros personales que has obtenido dentro de la empresa.	3	3	5	4	3.8	¿Qué consideran como logros personales dentro de una empresa?
	A tu criterio cuáles son las oportunidades que la empresa te brinda para lograr la autorrealización personal.	5	5	5	5	5	
	Si te sintieras emocionalmente afectado durante el trabajo, ¿Cuenta la empresa con un servicio de ayuda para esos momentos? explica tu experiencia.	5	5	5	5	5	
Fortalezas personales en el trabajo.	¿Cuáles son las cualidades que te permiten lograr un buen desempeño laboral?	5	5	5	5	5	
	¿Cuándo se presenta alguna problemática en tu área de trabajo cómo actúas frente a ello?	5	5	5	5	5	
	¿Consideras que tu desempeño al momento de realizar tus tareas es trascendente para la empresa?	5	5	5	5	5	
Inmersión en la tarea.	Qué estrategias personales usa para concentrarse al momento de desarrollar sus actividades laborales	5	5	5	5	5	
	Cuando la empresa te pone un reto laboral, ¿Cuál es el proceso que utilizas para asumirlo?	5	5	5	5	5	
	Al finalizar su jornada laboral, ¿cómo se siente, qué emociones experimenta?	1	2	5	5	3.25	Considero que esta se relaciona más con bienestar en el trabajo.
Fluidez de la guía: Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.				Fluidez:		3,5	

¿Tiene otros comentarios para mejorar el instrumento?	<p>En la explicación del constructo se mencionan 5 subcategorías y en el instrumento solo mencionan 4.</p> <p>en la subcategoría El bienestar personal en el trabajo es la seguridad personal y ambiental, que promueve el acceso a los bienes materiales para un buen desempeño, No hay ninguna pregunta referida a el acceso a bienes materiales.</p>
---	---

Tabla 4

Nombres y apellido	Elga Yajhaira Alcántara Caballero		
Profesión	Psicóloga	Grado actual	Bach () Máster (X) Dr. ()
Edad	30	Fecha	25/10/2023

Usted ha sido elegido como experto/a para emitir su opinión sobre el contenido de este instrumento cualitativo. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre la calidad de las preguntas en este proceso de construcción la guía de entrevista, la cual está diseñada con el objetivo de identificar las experiencias en el cuidado de la Salud Mental en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo, dichos trabajadores deberán cumplir con las características requeridas de nuestra investigación, es decir, presentar indicadores depresivos.

Breve explicación del constructo

El constructo a explorar es **Cuidados de la salud mental en la empresa**. Según la OMS (2022) La salud mental es un estado de bienestar psicológico, emocional y social en el que una persona toma conciencia de sus actitudes, pensamientos y sentimientos que pueden ayudarle a afrontar las presiones normales de la vida. Asimismo, la OMS (2022) afirma que todos los empleados tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. El trabajo apropiado apoya la buena salud mental proporcionando lo siguiente: afrontamiento; un sentido de confianza en uno mismo, propósito y logro; oportunidad para relaciones positivas y participación comunitaria; y una base para crear rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. El trabajo decente puede promover la recuperación y la inclusión de personas con problemas de salud mental mejorando la confianza y el funcionamiento social. Vásquez et al. (2017) Basándose en la teoría de Luuch et al. (1999), proponen que las subcategorías que comprenden este constructo son: **las relaciones interpersonales positivas en el trabajo** es el nivel de confianza que se genera en base a la convivencia laboral. Sachau (2007, citado por Arenas et al. 2010), **las relaciones interpersonales en el trabajo**, es el vínculo y nivel de confianza que se genera en el ambiente laboral (Tan y Lim, 2004). **El bienestar personal en el trabajo** es la seguridad personal y ambiental, que promueve el acceso a los bienes materiales para un buen desempeño, así como una buena salud y buenas relaciones sociales para fortalecer su autonomía personal y laboral. Sen (1982). **Fortalezas personales en el trabajo** Francia (2020), menciona que las fortalezas son capacidades utilizadas por las personas en cualquier ambiente, sea personal, laboral o social. y finalmente **inmersión en la tarea**, es el nivel de concentración que el individuo pone al momento de realizar alguna tarea al momento de desarrollarla. RAE (2022)

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- *Pertinencia:* La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- *Coherencia:* Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- *Apertura:* Las preguntas son abiertas y no de "Sí o No".
- *Claridad:* La pregunta no es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).
- Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

Objetivo del estudio: Identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023.							
SUBCATEGORÍA	PREGUNTA	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Apertura	Claridad		
Relaciones interpersonales positivas en el trabajo.	Coméntame cuál es tu experiencia con tus compañeros de trabajo durante tu periodo laboral.	5	5	5	5	20	
	Basándonos en el tiempo que tiene laborando, cuéntenos tu experiencia del proceso de crear vínculos amicales con tus compañeros de trabajo	5	5	5	5	20	
	¿Cómo consideras la comunicación que mantienes con tus compañeros en tu horario laboral?	5	5	5	5	20	
Bienestar personal en el trabajo.	En el tiempo que llevas laborando como te sientes desempeñando sus funciones.	5	5	3	5	18	Puede ser respondida de manera monosilábica.
	Coméntame cuales son los logros personales que has obtenido dentro de la empresa.	5	5	5	5	20	
	A tu criterio cuáles son las oportunidades que la empresa te brinda para lograr la autorrealización personal.	5	5	5	5	20	
	Si te sintieras emocionalmente afectado durante el trabajo, ¿Cuenta la empresa con un servicio de ayuda para esos momentos? explica tu experiencia.	5	5	5	5	20	
Fortalezas personales en el trabajo.	¿Cuáles son las cualidades que te permiten lograr un buen desempeño laboral?	5	5	5	5	20	
	¿Cuándo se presenta alguna problemática en tu área de trabajo cómo actúas frente a ello?	5	5	5	5	20	
	¿Consideras que tu desempeño al momento de realizar tus tareas es trascendente para la empresa?	5	5	3	5	18	Puede ser respondida de manera monosilábica.
Inmersión en la tarea.	¿Qué estrategias personales usa para concentrarse al momento de desarrollar sus actividades laborales?	5	5	5	5	20	
	¿Cuándo la empresa te pone un reto laboral, ¿Cuál es el proceso que utilizas para asumirlo?	5	5	5	5	20	
	Al finalizar su jornada laboral, ¿cómo se siente, qué emociones experimenta?	5	5	5	5	20	
Fluidez de la guía: Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.						Fluidez:	

¿Tiene otros comentarios para mejorar el instrumento?	En bienestar personal utilizar ítems que evalúen relajación o recreación dentro del centro laboral
---	--

Tabla 5

Nombres y apellido	Edwin Erick Rojas Luna		
Profesión	Psicólogo	Grado actual	Bach () Máster (X) Dr. ()
Edad	46	Fecha	21/10/2023

Usted ha sido elegido como experto/a para emitir su opinión sobre el contenido de este instrumento cualitativo. Su experiencia será muy valiosa para tener una información experta sobre la calidad de las preguntas en este proceso de construcción la guía de entrevista, la cual está diseñada con el objetivo de identificar las experiencias en el cuidado de la Salud Mental en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Trujillo, dichos trabajadores deberán cumplir con las características requeridas de nuestra investigación, es decir, presentar indicadores depresivos.

Breve explicación del constructo

El constructo a explorar es **Cuidados de la salud mental en la empresa**. Según la OMS (2022) La salud mental es un estado de bienestar psicológico, emocional y social en el que una persona toma conciencia de sus actitudes, pensamientos y sentimientos que pueden ayudarlo a afrontar las presiones normales de la vida. Asimismo, la OMS (2022) afirma que todos los empleados tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. El trabajo apropiado apoya la buena salud mental proporcionando lo siguiente: afrontamiento; un sentido de confianza en uno mismo, propósito y logro; oportunidad para relaciones positivas y participación comunitaria; y una base para crear rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. El trabajo decente puede promover la recuperación y la inclusión de personas con problemas de salud mental mejorando la confianza y el funcionamiento social. Vásquez et al. (2017) Basándose en la teoría de Luuch et al. (1999), proponen que las subcategorías que comprenden este constructo son: **las relaciones interpersonales positivas en el trabajo** es el nivel de confianza que se genera en base a la convivencia laboral. Sachau (2007, citado por Arenas et al. 2010), **las relaciones interpersonales en el trabajo**, es el vínculo y nivel de confianza que se genera en el ambiente laboral (Tan y Lim, 2004). **El bienestar personal en el trabajo** es la seguridad personal y ambiental, que promueve el acceso a los bienes materiales para un buen desempeño, así como una buena salud y buenas relaciones sociales para fortalecer su autonomía personal y laboral. Sen (1982). **Fortalezas personales en el trabajo** Francia (2020), menciona que las fortalezas son capacidades utilizadas por las personas en cualquier ambiente, sea personal, laboral o social. y finalmente **inmersión en la tarea**, es el nivel de concentración que el individuo pone al momento de realizar alguna tarea al momento de desarrollarla. RAE (2022)

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con las preguntas de la guía, sus objetivos y 3 criterios que deberá utilizar para evaluar cada una de ellas. Utilice una escala del **1 al 5** para evaluar cada pregunta con los siguientes criterios, los cuales se describen a continuación:

- **Pertinencia:** La pregunta permite alcanzar el objetivo del estudio.
- **Coherencia:** Existe relación directa entre la pregunta y su objetivo.
- **Apertura:** Las preguntas son abiertas y no de “SI o No”.
- **Claridad:** La pregunta no es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).
- Adicionalmente, al final de la matriz encontrará una fila para la evaluación de la *fluidez de la guía* como conjunto.

Objetivo del estudio: Identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo 2023.							
SUBCATEGORÍA	PREGUNTA	Criterios de evaluación				Puntaje promedio	Observaciones
		Pertinencia	Coherencia	Apertura	Claridad		
Relaciones interpersonales positivas en el trabajo.	Coméntame cuál es tu experiencia con tus compañeros de trabajo durante tu periodo laboral.	4	3	3	3		
	Basándonos en el tiempo que tiene laborando, cuéntanos tu experiencia del proceso de crear vínculos amicales con tus compañeros de trabajo	2	2	2	2		
	¿Cómo consideras la comunicación que mantienes con tus compañeros en tu horario laboral?	3	3	3	3		
Bienestar personal en el trabajo.	En el tiempo que llevas laborando como te sientes desempeñando sus funciones.	4	4	4	4		
	Coméntame cuales son los logros personales que has obtenido dentro de la empresa.	4	4	4	4		
	A tu criterio cuáles son las oportunidades que la empresa te brinda para lograr la autorrealización personal.	3	3	3	3		
	Si te sintieras emocionalmente afectado durante el trabajo, ¿Cuenta la empresa con un servicio de ayuda para esos momentos? explica tu experiencia.	2	2	2	2		
Fortalezas personales en el trabajo.	¿Cuáles son las cualidades que te permiten lograr un buen desempeño laboral?	4	4	4	4		
	¿Cuándo se presenta alguna problemática en tu área de trabajo cómo actúas frente a ello?	4	4	4	4		
	¿Consideras que tu desempeño al momento de realizar tus tareas es trascendente para la empresa?	3	3	3	3		
Inmersión en la tarea.	¿Qué estrategias personales usa para concentrarse al momento de desarrollar sus actividades laborales?	2	2	2	2		
	¿Cuándo la empresa te pone un reto laboral, ¿Cuál es el proceso que utilizas para asumirlo?	4	4	4	4		
	Al finalizar su jornada laboral, ¿cómo se siente, qué emociones experimenta?	2	2	2	2		
Fluidez de la guía: Evaluar del 1 al 5 si la secuencia de las preguntas permitirá mantener una conversación dinámica con el participante, sin cambios abruptos de temas inconexos o repetitivos.						Fluidez:	

¿Tiene otros comentarios para mejorar el instrumento?	En bienestar personal utilizar ítems que evalúen relajación o recreación dentro del centro laboral
---	--

Anexo 03

- Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigadores: Arias Rodríguez Noelia Licett y Ynfante Saldarriaga Youvitza Nayeli.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Experiencias de cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores de depresión en Trujillo 2023” cuyo objetivo es identificar las experiencias en el cuidado de la salud mental en trabajadores con indicadores depresivos de Trujillo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre profesionales de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo aprobado por la autoridad correspondiente y con el permiso de su persona.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas relacionadas con la investigación.

Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos a 1 hora y se realizará en el ambiente de su preferencia ya sea en la empresa donde labora o un ambiente externo. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras:

Apellidos y Nombres: Arias Rodríguez Noelia Licett, email: nariasro21@ucvvirtual.edu.pe
y Ynfante Saldarriaga Youvitza Nayeli, email: yynfantesa1@ucvvirtual.edu.pe, Docente asesor: Ornella Raymundo Villalva, email: oraymundov86@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha:

Hora:

.....

FIRMA

Anexo 04

- Informe de revisión de proyectos de investigación del comité de ética en investigación de la escuela profesional de psicología





ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología


El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**Experiencias de cuidado de la Salud Mental en Trabajadores con Indicadores de Depresión**", presentado por los autores **Noelia Licetty Arias Rodríguez y Youvitza Nayeli Ynfante Saldarriaga**, ha pasado una revisión **completa** por **María del Pilar Mori Sánchez y Percy Martin Laucata Alarcon**, y de acuerdo a la comunicación remitida el **07/11/2023** por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:
(X)favorable ()observado ()desfavorable.

Lima, 23 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
María del Pilar Mori Sánchez	Presidente	10621155	
Percy Martin Laucata Alarcon	Miembro	40925342	

Anexo 05

- Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 25 de octubre de 2023

OFICIO N° 476-2023-ESC-PSIC/UCV-TR
Sr. Anghelo Renato León López
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SERVICENTRO RAMIREZ S.A.C.
PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

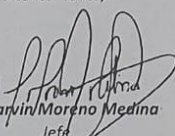

Arias Rodríguez, Noelia Licett
Ynfante Saldarriaga, Youvitzta

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: **“EXPERIENCIAS DE CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN TRABAJADORES CON INDICADORES DE DEPRESIÓN. TRUJILLO, 2023”**; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

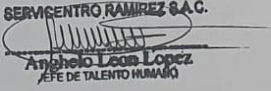
Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

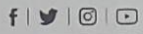
Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.


SERVICENTRO RAMIREZ S.A.C.
Anghelo Leon Lopez
JEFE DE TALENTO HUMANO


ucv.edu.pe

Anexo 06

- Porcentaje de turniting

EXPERIENCIAS EN EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL EN TRABAJADORES CON RASGOS DE DEPRESIÓN-.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
3	www.youtube.com Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	journals.openedition.org Fuente de Internet	<1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 07

- Validez de contenido por criterio de jueces

VALIDEZ DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUECES																																				
ITEMS	PRIMER JUEZ				SEGUNDO JUEZ				TERCER JUEZ				CUARTO JUEZ				QUINTO JUEZ				SUMA PERTINENCIA	V	V	SUMA RELEVANCIA	V	V	SUMA CLARIDAD	V	V	SUMA DE APERTURA	V	V	V GENERAL			
	P	R	C	A	P	R	C	A	P	R	C	A	P	R	C	A	P	R	C	A																
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	24	1,0		23	0,92		23	0,92		23	0,92	0,93
2	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	22	0,9		22	0,88		19	0,76		22	0,88	0,85
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	23	0,9		23	0,92		23	0,92		23	0,92	0,92
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	24	1,0		24	0,96		24	0,96		22	0,88	0,94
5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	22	0,9		22	0,88		21	0,84		24	0,96	0,89			
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	23	0,9		23	0,92		21	0,84		23	0,92	0,90			
7	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	22	0,9		22	0,88		20	0,8		22	0,88	0,86			
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	24	1,0		24	0,96		24	0,96		24	0,96	0,96			
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	24	1,0		24	0,96		24	0,96		24	0,96	0,96			
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	23	0,9		23	0,92		23	0,92		21	0,84	0,90			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	22	0,9		22	0,88		22	0,88		22	0,88	0,88			
12	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	23	0,9		24	0,96		22	0,88		24	0,96	0,93			
13	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	18	0,7		19	0,76		22	0,88		22	0,88	0,81			