



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Salud mental positivo ocupacional, en trabajadores del
Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Masco Luque, Blanca (ORCID:0000-0002-4393-7149)

Velasquez Quispe, Maritza Francisca (ORCID:0000-0001-8082-2239)

ASESORA:

Mgr. Padilla Carrasco, Lily Margarita (ORCID:0000-0001-8032-5582)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho cariño para nuestras familias, quienes nos brindaron su apoyo moral e incondicional, durante todo nuestro proceso de formación.

Agradecimiento

A los docentes y profesionales que compartieron sus conocimientos, para formarnos como profesionales en la salud mental y de la misma forma poder coadyuvar con nuestra sociedad.

Al Instituto de Medicina Legal de Puno, por permitirnos realizar la presente investigación y a sus colaboradores, por su tiempo y predisposición.

Índice de contenidos

	Pág.
índice de contenidos	ii
índice de tablas	iii
Resumen	iv
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y Muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimiento	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS:	15
V. DISCUSIÓN:	20
VI. CONCLUSIONES:	26
VII. RECOMENDACIONES:	27
REFERENCIAS:	28
ANEXOS:	34

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel General de Salud Mental Positiva Ocupacional de los Trabajadores del IML de la Región Puno – 2021	15
Tabla 2	Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Espiritual	16
Tabla 3	Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Comportamental	17
Tabla 4	Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Cognitiva	18
Tabla 5	Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Socio Afectiva	19

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad describir la Salud Mental Positiva Ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021. La metodología utilizada fue cuantitativa con el diseño descriptivo básico. La población la conformaron 70 trabajadores. El instrumento aplicado fue el “Cuestionario Multidimensional de Salud Mental Positiva Ocupacional SMPO-40” de Vázquez et al. (2017), con Alpha de Combrach de 0.923, obteniéndose como resultado que un 52.9%, de trabajadores poseen un nivel muy alto de SMPO, seguido de un 47.1% que obtuvo un nivel alto, asimismo en las dimensiones espiritual se obtuvo un 62.9%, en la dimensión comportamental 84.3%, en la dimensión cognitiva un 55.7% y en la dimensión socio afectiva un 75.7% de niveles altos en SMPO, concluyendo que más de la mitad de la población estudiada, obtuvo un nivel muy alto de SMPO, lo cual significa que a pesar de la crisis afrontada a nivel mundial por la COVID-19, la actitud positiva y resiliente de los trabajadores del IML- Puno, es muy significativa.

Palabras Clave: Salud, mental, positiva, ocupacional.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the Occupational Positive Mental Health, in workers of the Institute of Legal Medicine of the Puno region, 2021. The methodology used was quantitative with the basic descriptive design. The population was made up of 70 workers. The instrument applied was the "Multidimensional Positive Occupational Mental Health Questionnaire SMPO-40" by Vázquez et al. (2017), with Combrach's Alpha of 0.923, obtaining as a result that 52.9% of workers have a very high level of SMPO, followed by 47.1% who obtained a high level, also in the spiritual dimension 62.9% was obtained, in the behavioral dimension 84.3%, in the cognitive dimension 55.7% and in the socio-affective dimension 75.7% of high levels in SMPO, concluding that more than half of the population studied obtained a very high level of SMPO, which which means that despite the crisis faced worldwide by COVID-19, the positive and resilient attitude of the IML-Puno workers is very significant.

Keywords: Health, mental, positive, occupational.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra atravesando una crisis sanitaria, la salud mental en el ámbito laboral ya era preocupante debido a los altos índices de estrés, durante la pandemia las personas enfrentaron diversas situaciones como, los despidos, la inestabilidad laboral, la crisis económica mundial, entre otros (Montes y Campo, 2020).

Algunos estudios demuestran que la exposición a estas situaciones, han hecho que las afecciones y trastornos psicológicos se hayan incrementado, agravando la salud no solo mental, sino también la salud física del trabajador, por ende, la productividad también ha sufrido serias repercusiones, perjudicando así a las empresas e instituciones de diferentes rubros (Mantas, 2017).

Según la OIT (2020) a nivel mundial el 38 % de los trabajadores (1,250 millones aproximadamente) laboran en sectores de alto riesgo, es decir lugares donde la crisis sanitaria los ha golpeado más fuerte debido al cierre de sus empresas, pérdida de horas de trabajo, baja producción, despidos, etc. Parte de este sector vulnerable son los trabajadores jóvenes, afectados laboralmente debido a la incertidumbre e inestabilidad laboral, donde el 50 % se encuentran en riesgo de padecer ansiedad o depresión. Cabe señalar que, en el Perú a mediados del 2020, se perdieron 6.7 millones de puestos laborales (IPE, 2020).

Por otra parte, en la coyuntura actual, el teletrabajo ha sido una herramienta fundamental para la continuidad laboral y la economía a nivel mundial en medio de la crisis, sin embargo, también ha supeditado a los trabajadores a condiciones estresantes y tensas al tener que lidiar con la responsabilidad de la carga laboral y la actividad familiar al mismo tiempo (OIT, 2020). El Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral – ISBL (2020), encuestó a 735 trabajadores de diferentes ocupaciones, en 4 países latinoamericanos, como

España, México, Colombia y Ecuador, el 59% de los trabajadores se ha sentido irritado por trabajar en su hogar, en horarios no habituales y un 79% se ha sentido agotado. Asimismo, según el Banco Mundial indica que, de 35 países estudiados, el Perú es el segundo país que enfrenta más problemas para desarrollar el trabajo en casa (IPE, 2020).

Los psicosociales y la desinformación, también jugaron un papel importante en la salud mental del trabajador puesto que algunos servicios esenciales, como el sector salud, Seguridad, entidades financieras entre otros, continuaron laborando pese a los riesgos de contagio. Sánchez y Mejía (2020) hacen referencia de un estudio realizado a 710 trabajadores de Lima Metropolitana, el 61.7% de encuestados manifestaron que los factores psicosociales, durante la crisis sanitaria afectaron de forma negativa su entorno laboral.

Enfrentarse a estos problemas que rodean al trabajador, ha ocasionado que experimenten constantes cambios de humor, desmotivación, ansiedad, estrés, depresión y otras afecciones psicológicas y físicas, como la mala digestión, cefaleas, entre otros. Según una publicación realizada por el diario El Peruano (2021) Marsh Perú encuestó a un aproximado de 3,000 trabajadores, donde un promedio del 50% de encuestados presentó un nivel alto-mediano de riesgo en su salud mental y más del 30% presentaron un nivel alto de riesgo, en los meses más difíciles de la pandemia y sólo un 20% no presentaron riesgos, este impacto se ha visto reflejado en indicadores como la calidad de sueño, donde el 53% de trabajadores señalaron haber sufrido alteraciones en su sueño, mientras que el 35% refirieron sentirse más agotados y el 40% indicaron sentirse tensos y nerviosos.

En base a estos problemas presentados, la OIT (2020), publicó una guía donde recomienda la promoción y medidas preventivas salutogénicas para la atención de la salud mental, como parte del afrontamiento a la exposición de

los psicosociales y otros factores que puedan producir estrés laboral, depresión, ansiedad, cuyos efectos impactan negativamente al desempeño laboral. Es ese entender, en una entidad como el Instituto de Medicina Legal de la región Puno, cuya labor continuó durante la crisis sanitaria, es de vital importancia realizar estudios no sólo de las patologías, sino desde un enfoque de Salud Mental Positiva, de bienestar que destaque las fortalezas individuales positivas del trabajador, y que contribuyan a fomentar hábitos y entornos saludables.

Basado en lo expuesto, se presenta la problemática de la investigación con la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional en los trabajadores del Instituto de Medicina Legal la región Puno, 2021?; Asimismo, la presente investigación se justifica porque a nivel teórico los datos y hallazgos recolectados, aportarán información necesaria para que los investigadores en el área laboral, puedan generar nuevos estudios tomando como antecedente esta investigación. A nivel social la información obtenida coadyuvará a que las organizaciones públicas y privadas, generen nuevas políticas de intervención que fortalezcan los aspectos positivos de sus trabajadores.

Por tal motivo el estudio de la presente investigación tuvo como objetivo general: Describir la salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021, y como objetivos específicos se planteó: Describir los niveles de salud mental positiva ocupacional en las dimensiones espiritual, comportamental, cognitiva y socio afectiva de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel local en Puno, para Murillo (2017) realizó una investigación para determinar el nivel de Salud Mental Positiva en una muestra de 222 estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, Su estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, transversal, el instrumento que utilizó fue la “Escala de Salud Mental Positiva” de Lluch (1999), sus resultados revelaron que el 50.9% de encuestados tienen un nivel alto de salud mental positiva, el 47.7% posee un nivel medio y un 1.4% nivel bajo.

Otro estudio realizado en Lima por Avilez (2018), buscó determinar el nivel de salud mental positiva, en enfermeras que pertenecen a las áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, su investigación fue descriptiva, de corte transversal, no experimental. Su estudio se realizó en 54 profesionales de enfermería, para la recolección de sus datos utilizó la Escala de salud mental positiva de Lluch (1999); sus resultados revelaron que un 83.3.% poseen un nivel alto de salud mental positiva, el 16.7% nivel medio.

En Lima, Veliz (2020) buscó identificar la correlación entre el Trabajo remoto, el estrés percibido y la salud mental, en tiempos de pandemia, aplicada a 60 trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, su investigación fue de tipo básica, el método aplicado fue hipotético deductivo, correlacional, no experimental, de corte transversal, los cuestionarios aplicados fueron la (Escala EWL), cuestionario de Salud mental positiva ocupacional SMPO-40 y el cuestionario de Estrés percibido (EPP-14), para la confiabilidad utilizó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.958,0903 y 0.972 respectivamente. Logrando determinar la relación entre las variables planteadas.

Vázquez *et al* (2016) en México realizaron una investigación a fin de describir el nivel de salud mental positiva ocupacional, aplicada a 115 educadores universitarios, utilizando como Instrumento el cuestionario de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40), el cual consta de 40 reactivos distribuidos en cuatro dimensiones. Para el procesamiento de datos utilizaron el programa SPSS versión 22. Obteniendo como resultado: Nivel de salud mental positiva ocupacional 23% muy alta, un 30% nivel alto, 34% obtuvo moderado y un 13% nivel bajo.

Reyes (2020), en México, busco establecer la relación entre salud mental positiva ocupacional, compromiso en el trabajo y bienestar laboral en 112 artistas de arte y cultura, pertenecientes a diferentes instituciones de Guadalajara, el método usado fue el observacional, transversal y analítico. Utilizó los cuestionarios: Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 1998) y SMPO-40 (Vázquez, 2017); UWES 17 (Shaufeli & Bakker, 2011). Obteniendo el resultado en las dimensiones de SMPO (Espiritual $r=.70$, Comportamental $r=.51$, Socio afectiva $r=.49$ y Cognitiva $r=.46$), del Compromiso en el trabajo (Dedicación $r=.70$, Absorción $r=.67$ y Vigor $r=.61$), obteniendo una correlación significativa de moderada a alta entre las variables estudiadas.

Castellanos (2020) en México buscó determinar los efectos de un programa de pausas laborales activas en la condición física y la salud mental positiva ocupacional de trabajadores joyeros de Guadalajara, utilizando el diseño de investigación longitudinal analítico, antes y después de la intervención, para ello utilizó el instrumento de medición SMPO-40 (Vázquez, 2017), concluyendo que la Salud Mental Positiva Ocupacional no presento cambios significativos a la intervención con pausas laborales activas, empero se identificó una media de 173.300, con una discreta mejoría post intervención de 174.800.

A mediados del siglo XX, la salud mental estaba centrada en la atención de personas internadas en los psiquiátricos, posterior a la Segunda Guerra Mundial, este modelo empezó a declinar, cambiando en base a una teoría comunitaria terapéutica y de rehabilitación, en los últimos años la OMS (2018), ha considerado que la salud Mental, no sólo puede ser comprendida como la ausencia de las patologías mentales, sino más bien la describe como un componente integral y sobre todo indispensable de la salud en sí, también refiere que las políticas de salud mental no sólo deben enfocarse únicamente en los trastornos mentales, sino también en la incorporación de la promoción de la salud mental en los sectores públicos y privados.

Para Muñoz *et al* (2016) la definición de Salud Mental Positiva aparece en Estados Unidos en 1955, con la conformación de la Comisión Conjunta para la Enfermedad y la Salud Mental, cuya finalidad principal fue abordar el tema de salud mental, vista de una manera integral, que promueva la salud mental, más allá del abordaje psicopatológico; Para Ovidio *et al* (2016), dicho concepto fue formalizado por Jahoda (1958) con el trabajo titulado: Ideas actuales de salud mental positiva, en el que propuso seis criterios globales, estas a su vez fueron desglosadas en 16 dimensiones de estudio, cuatro décadas después Llach (1999) en su tesis doctoral retoma el modelo y operacionaliza la teoría de Jahoda, creando así la escala de Salud Mental Positiva, el cual evalúa cualidades positivas de la persona, en diferentes poblaciones y situaciones.

También se debe de mencionar el gran aporte de la Psicología positiva a la salud mental, misma que fue propuesta oficialmente por Seligman (1998) como un paradigma de la psicología, el cual estudia los rasgos y las experiencias positivas del ser humano, cuya promoción mejora la calidad de vida de las personas, ésta su vez puede prevenir y disminuir las patologías mentales. Seligman (2019) junto a otros colaboradores, en una prueba piloto demostró que, a través de la psicoterapia positiva, los pacientes con depresión severa, tenían mejores resultados que con un tratamiento con fármacos.

Seligman (2011) donde señala los principios para descubrir el bienestar y la felicidad, este modelo es un acrónimo compuesto por: Positive Emotions, Engagemen, Relationships, Meaning and purpose y Accomplishment, el objetivo de estos cinco elementos es que el ser humano se sienta motivado y satisfecho con las actividades que realiza en su vida. Así Cruz y Díaz (2019) en su artículo Organizaciones exitosas y trabajadores felices, refieren que la calidad de vida del trabajador está muy relacionada al bienestar y felicidad y que un ambiente laboral feliz, contribuirá con el incremento de la productividad y el compromiso del trabajador para con su organización.

Vázquez *et al* (2017) refieren que, a lo largo de los años, los estudios realizados a cerca de la Salud Mental, desde su aparición en la literatura hasta la actualidad, ha ido pasando por una transición desde el abordaje negativo el cual se refiere a la detección de las enfermedades mentales, a las posturas remediales y preventivas las consideran como un abordaje intermedio mixto y por último a las posturas proactivas que buscan generar y mejorar la salud, a través de características propias y no a partir de la ausencia de otra condición, las considera un abordaje netamente positivo. Bajo esta premisa plantean un nuevo modelo teórico de la salud mental positiva en el campo ocupacional, orientada específicamente para los trabajadores, el cual se focaliza en la promoción de los componentes salutogénicos del ser humano.

Para la medición de la misma crearon un instrumento de medición denominado: Instrumento Multidimensional (SMPO-40), basada en aspectos positivos como la relación interpersonal sana y afectuosa del trabajador con sus compañeros, el bienestar personal, el empoderamiento, la filosofía de vida que tiene el trabajador, las fortalezas personales e inmersión en la tarea, dichos aspectos componen las cuatro dimensiones propuestas por Vázquez (2017) y así algunos autores cuyas investigaciones y literatura realizan un acercamiento a las dimensiones planteadas en el SMPO-40.

En la dimensión Espiritual, destaca el entusiasmo, la pasión y la visión de trascendencia que posee el trabajador a nivel laboral, donde la autorrealización y la felicidad en el trabajo contribuyen a que el individuo se sienta más motivado. Vázquez (2016) refiere que la felicidad en el trabajo y la vida, se dan a través del aprovechamiento de las fortalezas positivas de la persona y entornos más humanos, también resalta la importancia de promover el bienestar desde un enfoque positivo ya que un trabajador feliz y motivado será más productivo. Por otra parte, Arias *et al* (2012) asocia la espiritualidad en el trabajo con algunos aspectos positivos como la alegría y el gozo, del mismo modo valores organizacionales como la honestidad, la solidaridad y otros aspectos en la organización que resaltan el desempeño y la eficacia de los trabajadores.

La dimensión comportamental, según Vázquez *et al* (2017), se refiere a que la conducta del trabajador se da, de acuerdo al estímulo que percibe en su ambiente laboral. Por tal motivo el autocontrol y una actitud positiva frente a las dificultades o adversidades, hará que el trabajador, afronte de una mejor manera los momentos críticos y difíciles de una organización. Gonçalves y Sala (2021) indican que un factor importante de bienestar y satisfacción en el trabajo es la resiliencia, el cual desempeña un impacto positivo ante los efectos del estrés y el cansancio de los trabajadores, mejorando su salud mental, incrementando la percepción de mejora en su sistema inmunológico. Asimismo, teniendo conocimiento con respecto a esta dimensión se logró saber con el instrumento de investigación como es la resiliencia, autocontrol y la actitud salutogenica que tienen la importancia de la implementación de acciones y planes de intervención que mejoren la capacidad adaptativa del trabajador en situaciones de crisis y ayuda a enfrentar mejor la adversidad dentro de la organización.

En la dimensión cognitiva, Vázquez *et al* (2017) refiere que, el trabajador genera opiniones y creencias sobre su ambiente laboral según el estímulo que percibe, por ello la autoconfianza y el empoderamiento son capacidades del trabajador muy necesarias para autoeficacia laboral. De acuerdo con Minh (2020) el empoderamiento puede mejorar la confianza del trabajador cuando se trate de tomar decisiones, también incrementa su creatividad y su compromiso con la organización. Asimismo, cita a Mukwakungu *et al* (2018) quien argumenta que el empoderamiento de los trabajadores tiene una influencia muy significativa en la satisfacción del cliente, la calidad y eficacia de la organización mejora, concluyendo que las organizaciones deben dar mayor atención al ambiente laboral, ya que fomentan la productividad.

La dimensión Socio afectivo, según Vázquez *et al* (2017), se refiere a la relación positiva del trabajador con sus similares, el grado de confianza y una buena comunicación entre compañeros, que son vitales e importantes para una organización, el cual permitirá que los trabajadores puedan lograr el bien común de la organización. Caldas *et al* (2016) refieren que en la actualidad las organizaciones o empresas más avanzadas están compuestas por equipos de trabajo, cuyo éxito reside en la cohesión de los trabajadores, la resolución de conflictos a través de una comunicación asertiva y una retroalimentación constructiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se realizó desde una óptica cuantitativa, basada en el positivismo lógico, el cual busca probar las preguntas e hipótesis formuladas, mediante la recolección de datos medibles y cuantificables, así como un análisis estadístico (Cárdenas, 2018). Asimismo, se utilizó una metodología

de tipo Básica, cuya fortaleza es la generación de conocimientos innovadores, que aporten cosas útiles que requiere la sociedad (Novillo, 2016).

El diseño de investigación es descriptivo simple, el cual describe una situación, en individuos de un determinado grupo, donde el investigador realiza una sola medición en un momento específico (Rodríguez y Mendivelso, 2018) y no experimental, donde el investigador no realiza la manipulación de las variables solo realiza una observación del estudio (Maldonado y Suarez, 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Salud Mental Positiva Ocupacional.

Definición conceptual: Se basa principalmente en la Psicología positiva, la cual contempla el bienestar de la persona desde una perspectiva salutogénica, también es considerada como un fenómeno que parte la interacción dinámica del trabajador con su entorno laboral y las actividades cotidianas que éste realiza en su trabajo, cuya finalidad de estudio es promover la salud mental positiva, de los trabajadores de distintas entidades ya sean públicas o privadas Vázquez *etal* (2017).

Definición operacional: Para la variable indicada se evaluó los aspectos positivos del trabajador en su ámbito laboral, a través del cuestionario multidimensional SMPO-40, conformada por 40 items, tipo Likert, distribuidas en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta, cuyos resultados fueron medidos en los niveles: bajo, moderado, alto y muy alto.

Indicadores: Fueron planteados según las dimensiones del instrumento, para la dimensión espiritual: Visión trascendente, sentido de felicidad, autorrealización; Para la dimensión Comportamental: Resiliencia,

autocontrol, actitud salutogénica; Para la dimensión Cognitiva: Autoconfianza, valor a sus creencias y pensamientos, empoderamiento en el trabajo, por último, para la dimensión Socio afectiva: Relación positiva con sus similares en el trabajo, confianza hacia sus compañeros, buen humor.

Escala de medición: Se desarrolló ordinalmente

3.3. Población, muestra y Muestreo

La población censal fue conformada por 70 trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Puno, a nivel regional, Arias-Gómez (2016) señala que todos los individuos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra.

- Criterios de inclusión: Se consideró aquellos profesionales contratados y nombrados, que se encuentran trabajando activamente en la institución durante el presente año.
- Criterios de exclusión: Se obtuvo la participación de todos los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recopilación de la información, fue la encuesta, el cual recoge la información deseada mediante preguntas de manera ordenada y sistemática a través de un cuestionario, a determinados sujetos. (Lopez y Fachelli, 2015).

El instrumento de investigación utilizado fue la Escala Multidimensional de Salud Mental Positiva Ocupacional – SMPO 40, creado por Vázquez, Pando y Colunga (2017), fue validado originalmente en México, el cual consta de 40 items, que mide cuatro dimensiones: Espiritual, Comportamental, Cognitivo y

Socio Afectivo; dicho instrumento puede ser aplicado individual o colectivamente, en un tiempo aproximado de 20 min. Para su aplicación en la presente investigación fue sometida a la revisión de 5 jueces expertos, quienes aprobaron su aplicabilidad, con un coeficiente de 1.00, de validez y una confiabilidad de 0,923 de excelente, según el resultado obtenido mediante la fórmula de la V de Aiken, señalando que todos los expertos están de acuerdo con la aplicación del instrumento de investigación.

3.5. Procedimiento

Para la aplicación del instrumento evaluador, en la población establecida para la presente investigación, se coordinó con el Director de la institución, a quien se le presentó un proyecto de investigación, el cual según la normativa interna de la institución que representa debe ser presentada para la autorización respectiva. Una vez obtenido el visto bueno, se coordinó con el personal encargado de la Universidad Cesar Vallejo-Lima, para emitir la Carta de Presentación y los documentos solicitados por la institución, paralelamente se obtuvo el permiso del Autor original del Test, SMPO-40, y para el desarrollo de su aplicación se contó con la autorización del proyecto de investigación el cual se coordinó con los trabajadores que fueron un total de 70, a quienes se les aplicó el instrumento plasmado en un cuestionario elaborado en la plataforma virtual Google Forms, misma que fue enviada virtualmente a cada trabajador.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos a través de la plataforma virtual Google Forms, fueron exportados a una hoja de cálculo de Microsoft Excel, disponible en la nube de almacenamiento Google Drive, posteriormente se utilizó el paquete estadístico llamado SPSS, en el cual se procesó los datos descriptivos y se obtuvo tablas de frecuencia y figuras en barras.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos bioéticos y éticos, deben ser considerados como algo más que un principio reflejado en el acápite de un diseño metodológico, pues la ética debe inspirar siempre el accionar del ser humano y el desarrollo científico (Martínez, 2015). La presente investigación se realizó de forma ética, cumpliendo con las normas y principios que establece la investigación científica:

El principio de beneficencia: Establece que el investigador debe anteponer siempre el bienestar del colaborador, en lo que concierne a la investigación, los beneficios deben ser mayores que los posibles riesgos para el participante. Así como el conocimiento que se va a obtener (Álvarez, 2018). Para el cumplimiento de este aspecto ético, se brindó a los participantes, la opción de acceder a sus resultados obtenidos de las pruebas, mediante un código numérico de identificación.

El principio de no maleficencia: Indica que se debe de disminuir el riesgo de causar algún daño al participante durante la investigación (Arias y Peñaranda, 2015). Para este aspecto ético se informó al colaborador que la investigación es anónima y que se garantiza la confidencialidad de la misma, mediante la codificación de sus resultados.

El principio de autonomía: Establece dos elementos: La primera donde el individuo es capaz de decidir hasta qué punto se involucra con la investigación y la segunda, la protección a las personas con baja autonomía, es decir personas vulnerables como los adultos mayores, niños o personas con discapacidad mental (Arias y Peñaranda, 2015). Para este aspecto antes de la aplicación del cuestionario se informó a cada participante sobre el objeto de la investigación, haciéndoles llegar un consentimiento informado,

permitiéndoles decidir de forma voluntaria su participación en la presente investigación.

El principio de justicia: Establece que la selección y reclutamiento de los participantes debe realizarse de forma igualitaria y que no se debe de exponer a los colaboradores a una situación que pueda ocasionar algún tipo de riesgo, solo para beneficiar a otro grupo (Álvarez, 2018). Para este principio se invitó a todos los trabajadores, de las diferentes provincias que integran el Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1

Nivel General de Salud Mental Positiva Ocupacional de los Trabajadores del IML de la Región Puno-2021.

NIVEL DE SMPO	fi	%
Muy Alto	37	52.9
Alto	33	47.1
Moderado	00	0.0
Bajo	00	0.0
Total	70	100

En la tabla 1, se aprecia que el 52.9% de trabajadores, poseen un nivel Muy Alto de Salud Mental Positiva Ocupacional, mientras que un 47.1% presentan un nivel Alto.

Tabla 2

Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Espiritual.

NIVEL DE SMPO	fi	%
Muy Alto	23	32.9
Alto	44	62.9
Moderado	03	4.3
Bajo	00	0.0
Total	70	100

En la tabla 2, se aprecia que, en la dimensión Espiritual, el 32.9%, de trabajadores poseen un nivel Muy Alto de Salud Mental Positiva Ocupacional, mientras que un 62.9% un nivel Alto y un 4.3% un nivel Moderado.

Tabla 3

Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Comportamental.

NIVEL DE SMPO	fi	%
Muy Alto	09	12.9
Alto	59	84.3
Moderado	02	2.9
Bajo	00	0.0
Total	70	100

En la tabla 3, se aprecia que, en la dimensión Comportamental el 12.9%, de trabajadores poseen un nivel Muy Alto de Salud Mental Positiva Ocupacional, mientras que un 84.3% un nivel Alto y un 2.9% un nivel Moderado.

Tabla 4

Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Cognitiva.

NIVEL DE SMPO	fi	%
Muy Alto	31	44.3
Alto	39	55.7
Moderado	00	0.0
Bajo	00	0.0
Total	70	100

En la tabla 4, se aprecia que, en la dimensión Cognitiva el 44.3%, de trabajadores poseen un nivel Muy Alto de Salud Mental Positiva Ocupacional, mientras que un 55.7% un nivel Alto.

Tabla 5

Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en la Dimensión Socio Afectiva.

NIVEL DE SMPO	f°	%
Muy Alto	17	24.3
Alto	53	75.7
Moderado	00	0.0
Bajo	00	0.0
Total	70	100

En la tabla 5, se aprecia que, en la dimensión Socio Afectiva, el 24.3%, de trabajadores poseen un nivel Muy Alto de Salud Mental Positiva Ocupacional, mientras que un 75.% un nivel Alto.

V. DISCUSIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo observar que el 52.9 % de los trabajadores señalaron que se encuentran en el nivel muy alto, reflejando una afectividad positiva a las actividades que realizan en su centro de labor, como el servicio a la comunidad a través de la investigación de casos mediante la medicina forense y sus demás ramas, es así que se concuerda con Vázquez *et al* (2017) quien nos da entender que en el trabajo se debe desarrollar las funciones y la toma de decisiones de acuerdo a cada área de la organización con una psicología positiva con el desarrollo de las actividades.

Es así que Lluch (2020) señala con respecto al cuidado de la salud mental positiva, y de acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que es muy alto con 52.9% de los trabajadores, indicándonos así que es importante para ellos tener una salud mental positiva y en un porcentaje de 33% que se encuentra en el rango de alto, estos resultados son de vital importancia porque ya que nos encontramos afrontando una pandemia, no podemos dar cuenta que existe en los trabajadores una fuerza mental la situación generada por la pandemia de coronavirus COVID-19.

Teniendo en cuenta que los trabajadores cuentan con una actitud profesional, no dejándose afligir emocionalmente por algún trauma de la pandemia, y al contrario se encuentran dispuestos ayudar a las personas en una variedad de dificultades e individuos y familias en situaciones angustiosas así como Mukwakungu *et al* (2018) quien argumenta que el trabajador tiene una influencia muy significativa en la satisfacción de calidad y eficacia de la organización.

De acuerdo con la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano - DCH (2021), la salud mental en el trabajo debe ser la prioridad en una organización, por los beneficios que éste brinda no solo al trabajador sino también a la organización y a la sociedad y más aún si es enfocada desde un bienestar post-pandemia, por tal motivo los niveles obtenidos en el presente estudio deben ser conservados y reforzados por la organización, de tal manera que puedan mantenerse en los niveles altos y muy altos.

La salud mental cuenta con un enfoque, basado en una perspectiva positiva, buscando un equilibrio entre acciones preventivas y aquellas que potencian la salud de las personas, observando así en la dimensión comportamental que se logró obtener el 84.3%, señalándonos así y de acuerdo Gonçalves y Sala (2021) refieren que un factor importante de bienestar y satisfacción en el trabajo es la resiliencia, el cual desempeña un impacto positivo ante los efectos del estrés y el cansancio de los trabajadores.

En la dimensión socio afectiva el 75.7%, son las que obtuvieron mayor porcentaje, lo cual indica que existe una cohesión en los trabajadores compuestas por equipos de trabajo, apoyándose así entre unos a otros en resolución de conflictos a través de una comunicación asertiva y una retroalimentación constructiva (Caldas et al, 2016).

En la dimensión espiritual, donde se obtuvo que el 62.9% un nivel alto y un 32.9% un nivel muy alto; siendo así que los niveles altos en esta dimensión dan a conocer que el trabajador se siente autorealizado y que puede seguir creciendo profesionalmente, comprende el sentido y el significado de su labor para la organización y la sociedad, (Vázquez et al, 2017). Por su parte Arias *et al* (2013), asocia la espiritualidad en el trabajo con algunos aspectos positivos como la alegría, el gozo y la felicidad, del

mismo modo valores organizacionales como la honestidad, la solidaridad y otros aspectos en la organización que resaltan el desempeño y la eficacia de los trabajadores.

En la dimensión cognitiva donde se obtuvo que el 55.7% un nivel alto y un 44.3% un nivel muy alto; siendo así que los niveles altos en esta dimensión los trabajadores sienten autoconfianza y el empoderamiento en el trabajo así Minh Hieu (2020) el empoderamiento puede mejorar la confianza del trabajador cuando se trate de tomar decisiones, también incrementa su creatividad y Mukwakungu et al (2018) quien argumenta que el empoderamiento de los trabajadores tiene una influencia muy significativa en la satisfacción del cliente, la calidad y eficacia en una organización.

En la dimensión comportamental, el 84.3% un nivel Alto, siendo la dimensión con más alto porcentaje de SMPO. Lo cual indica que el trabajador posee una actitud salutogénica elevada, mayor autocontrol y resiliencia en su centro de labor.

Siendo así estos resultados de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, tiene una salud mental positiva, y a diferencia de OIT (2021) quien emitió un informe donde refiere que los trabajadores de ciertos sectores como el de salud, es un sector vulnerable frente a la crisis sanitaria, por el riesgo de contagio mientras trabajan, y que la repercusión en su salud mental frente a dicha situación, ha sido muy severa, ya que, a nivel mundial de cada cinco trabajadores, uno de ellos ha mencionado tener síntomas de ansiedad y depresión, por ello declara la importancia de contar con un entorno seguro, sólido y resiliente.

Los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Puno, no han sido ajenos a esta situación puesto que, desde el inicio de la pandemia, por la necesidad y naturaleza de su trabajo, continuaron laborando pese a los

riesgos de contagio y exposición de los psicosociales, en algunos casos los trabajadores en mayor situación de vulnerabilidad desarrollaron trabajo remoto. Los niveles altos de SMPO, en esta dimensión hace deducir que, ante la coyuntura actual los trabajadores desarrollaron mayor resiliencia y adaptabilidad frente a las repercusiones de la crisis sanitaria mundial, adoptando una actitud mucho más proactiva.

Al respecto según los resultados obtenidos por Marsh Perú, donde el impacto de la crisis sanitaria se ha reflejado en indicadores con altos porcentajes de alteraciones del sueño (53%), agotamiento (35%), nerviosismo y tensión (40%), no habría afectado significativamente a los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Puno, porque según el resultado de nivel de SMPO, en la dimensión Comportamental, la actitud salutógena frente a estímulos negativos es más predominante.

Gonçalves y Sala (2021) manifiestan que una actitud resiliente desempeña un impacto positivo ante los efectos del estrés y el cansancio de los trabajadores, mejorando su salud mental y sistema inmunológico, asimismo acrecienta la capacidad adaptativa del trabajador en situaciones de crisis y ayuda a enfrentar mejor la adversidad dentro de la organización. Por tal motivo es importante que el nivel de SMPO en esta dimensión se mantenga dentro de los niveles alto y muy alto, en cuanto al nivel moderado que obtuvo un 2.9 % debe ser elevado.

A comparación de la investigación realizada por Sánchez y Mejía (2020), donde el 61.7% de sus encuestados manifestaron que los factores psicosociales, durante la crisis sanitaria afectaron de forma negativa su entorno laboral, en el presente estudio la percepción y valoración de la información recibida por los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Puno, muestra un resultado contrario, ya que, ante estímulos externos similares por la coyuntura actual, los encuestados respondieron de una

forma más pragmática, lo cual significaría que frente a factores externos negativos, el procesamiento y la asimilación de la información, en los trabajadores es mucho más favorable.

En concordancia con Veliz (2020) quien logró el mayor porcentaje de SMPO, 58% en la dimensión socioemocional, muy cercano a los resultados obtenidos en este estudio, y en línea con los resultados mostrados en el portal Aptitus, reveló que el 81% de los empleados dijo que la armonía, un buen ambiente de trabajo y un buen ambiente son determinantes para su desempeño en la empresa (Diario el Peruano, 2018). De acuerdo con Seligman (2011) y el modelo PERMA, las relaciones positivas son esenciales para que el ser humano tenga una vida plena y próspera porque, por su propia naturaleza, el ser humano necesita de otras personas para sobrevivir, y lo mismo ocurre en el entorno laboral, donde las interacciones entre compañeros son un apoyo emocional donde la expresión de cariño, la escucha activa o la ayuda de los compañeros puede conducir a resoluciones más rápidas y eficaces en situaciones complejas.

Teniendo en cuenta que estos resultados obtenidos y de acuerdo a las que coinciden, se puede tomar en cuenta que la salud mental positiva ocupacional, sufre algunas alteraciones en tiempo de pandemia, así como en su investigación Larrotta et al (2020) señalan que a partir de comprender y responder a las realidades de la pandemia, para aquellos atrapados en un duelo mórbido, existe la necesidad de una mejor comprensión de la telepsicología, la terapia individualizada y los grupos y/o familias, y en algunos casos no excluidos Una combinación de ambas formas. Montes y Campo (2020) concluyó en su estudio que es fundamental que se cuide el bienestar emocional de todas las personas en el ámbito laboral, encaminando las intervenciones a Primeros Auxilios Psicológicos para trabajadores que necesitan apoyo emocional y deben atender a familiares en duelo.

Teniendo en cuenta así que una de las fortalezas de la investigación es que ayudará a varias Instituciones de Medicina para motivar y desarrollar capacidades en salud mental positiva en desarrollo de manejo de equilibrio entre estar relajados y cuidarse, estar alertas y serenos a la vez, en este tiempo de pandemia Covid-19, se viene afrontando varias adversidades como pérdidas familiares y aislamientos que perjudica a las personas y con una buena salud mental se podrá ayudar en lo espiritual, comportamental, cognitiva y socio afectiva.

Dentro de las debilidades que se tiene que convertirse en fortalezas de la investigación desarrollada es que no se cuenta con un programa de motivación en salud mental ocupacional de la Instituto de Medicina Legal de la región Puno, teniendo en cuenta que la salud mental es fundamental para sobrevivir a esta pandemia y todo lo que conlleva a corto, mediano y largo plazo, desde la crisis potencial en la provisión de servicios de salud hasta ayudar a preservar y reconstruir una sociedad post-pandémica.

VI. CONCLUSIONES:

- Primera: Según los resultados recabados en la presente investigación, se concluye que más de la mitad de la población estudiada, obtuvo un nivel muy alto de SMPO, lo cual significa que a pesar de la crisis afrontada a nivel mundial por la COVID-19, los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, poseen una actitud más positiva y de satisfacción en su centro laboral.
- Segunda: En la dimensión Socio Afectiva, se obtuvo que el 75.7%, de trabajadores IML de la región Puno, presentan un nivel alto de SMPO, lo cual muestra que su capacidad de interrelacionarse con sus compañeros de trabajo y con la población, es muy buena.
- Tercera: En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Espiritual, predomina con mayor porcentaje el nivel Alto, el cual indica que el trabajador comprende el significado y la importancia de su labor para la comunidad, asimismo el sentido de trascendencia y felicidad a través de las actividades diarias que realiza.
- Cuarta: En cuanto a la dimensión Cognitiva, más de la mitad presentan un nivel alto, lo cual señala que los trabajadores poseen mayor seguridad y autoconfianza, se sienten empoderados ya que las actividades que realizan como personal de la salud en medio de la crisis sanitaria, son de vital importancia para la sociedad.
- Quinta: En la dimensión Comportamental más del 80%, de trabajadores poseen un nivel alto de SMPO, lo cual indica que, la conducta de los trabajadores frente a las dificultades u otros factores, es más positiva y resiliente, asociada a una mayor capacidad de adaptación y afrontamiento.

VII. RECOMENDACIONES:

- Primera: A las entidades públicas y privadas, gubernamentales y no gubernamentales, implementar políticas y acciones que promuevan la Salud Mental Positiva para sus trabajadores, en el marco de la crisis sanitaria actual y post pandemia, con la finalidad de fomentar el bienestar mental y emocional de sus colaboradores.
- Segunda: Al Instituto de Medicina Legal de la Región de Puno, se sugiere impulsar actividades que promuevan el bienestar físico y mental de los trabajadores, como la práctica de pausas activas o ejercicios de relajación que coadyuven a mantener niveles buenos de Salud Mental Positiva Ocupacional.
- Tercera: Al Instituto de Medicina Legal de la Región de Puno, promover jornadas de Salud, donde se hable sobre la importancia de una buena alimentación, tiempos de sueño y descanso, desarrollo de otras actividades como aficiones y pasatiempos saludables que ayuden al trabajador a mantener y conservar el buen ánimo y la proactividad laboral.
- Cuarta: A los trabajadores, participar de las actividades institucionales y no institucionales que fomenten la actividad física y recreativa de manera tal que las relaciones interpersonales se mantengan y fortalezcan.
- Quinta: A los futuros tesisistas que realicen más investigaciones relacionadas a la salud mental positiva ocupacional.

REFERENCIAS:

- Alvarez (2018). *Ética e investigación*. ISSN 2266 – 1536. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>.
- Arias et al (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Rev. Investigación. ISSN versión electrónica 2309-6691- Vol.4,9-33-Arequipa. Disponible en:
https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf
- Arias et al (2017). *Representación de la Psicología Positiva en el Perú*. Revista Dialnet. España. Disponible en:
<https://doi.org/10.21500/22563202.3276>
- Arias-Gómez, J. (2016). *The research protocol III. Study population*. Rev. Alerg. Mex., 63(2):201-6, 2016.
- Arias y Peñaranda (2015). *La investigación éticamente reflexionada*. Revista Fac. Nac. Salud Pública vol.33 no.3 Colombia. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015
- Avilez (2018). *Nivel de salud mental positiva de las enfermeras de áreas críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*, (Tesis de Licenciatura de la Universidad Cesar VallejoLima). Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%C3%A9s_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldas et al (2016). *Formación y orientación laboral*. Madrid – España.
- Cárdenas (2018). *Investigación cuantitativa, Manual de Curso, No. 8, Berlín: Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina*. DOI: 10.17169/refubium-216

Castellanos (2020). *Efecto de un programa de pausas laborales activas en la condición física y la salud mental positiva ocupacional de trabajadores joyeros de Guadalajara*. (Tesis de Maestría de la Universidad de Guadalajara). Disponible en: <https://riudg.udg.mx/bitstream/20.500.12104/83834/1/MCUCS10098FT.pdf>

Cohen (2019). *Metodología de la investigación: La producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: ISBN 978-987-723-190-8 1.

Cruz y Díaz (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Revista Scielo. La Habana. ISSN 0253-9276. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n288/0253-9276-uh-288-159.pdf>

Diario Oficial El peruano (2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*. Encuesta del portal Aptitus. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/70930-clima-laboral-influye-en-la-productividadempresarial#:~:text=El%2081%25%20de%20los%20trabajadores,empresa%2C%20estima%20el%20Portal%20Aptitus>

Diario Oficial El Peruano (2021). *Salud Mental, Riesgos durante la pandemia*. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/130767-salud-mental-tres-de-cada-10-trabajadores>

Dirección Regional de Salud Puno (2020). *Salud Mental es cosa de todos*. Oficina de Comunicaciones. Disponible en: <https://www.diresapuno.gob.pe/2020/01/13/diresa-puno>

FAETT (2018). *Empleados felices, resultados positivos: la importancia del bienestar emocional en el trabajo*. Portal principal. Disponible en: <http://faett.org.ar/empleados-felices-resultados-positivos-la-importancia-del-bienestar-emocional-en-el-trabajo/>

- Gonçalves y Sala (2021). *Importancia de la resiliencia individual y organizacional para la salud laboral del personal sanitario*. Madrid. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. ISSN 1132-6255. vol.30 no.2. disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132552021000200151&script=sci_arttext&lng=pt
- Gómez y Calderón (2017). Salud mental en el trabajo. Revista Dialnet- España Disponible en:
<file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-SaludMentalEnElTrabajo-5888108.pdf>
- Instituto Peruano de Economía IPE (2020). *Mercado laboral peruano impacto por covid-19 informe final IOT*. CONFIEP. Disponible en:
<https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-la-situacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>
- Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral ISBL (2020). *Informe sobre salud y bienestar en tiempos de COVID-19*. Disponible en:
<https://isbl.eu/2020/07/informe-observaprl-org-sobre-salud-y-bienestar-en-tiempos-de-covid-19/>
- Juárez y Tobon (2018). *Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación*. Revista Espacios. Vol. 39 (Número 53) 8. Pág. 23. Disponible en:
<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>
- Larrotta, R., Méndez, A., Mora, C., Córdoba, M. y Duque, J. (2020). *Pérdida, duelo y salud mental en tiempos de pandemia*. Universidad Industrial de Santander.
- Lopez y Fachelli (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. 1ª edición. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Lluch, T. (2020). Cuida la salud mental positiva: un abordaje para afrontar con más fuerza mental la situación generada por la pandemia de coronavirus COVID- 19. Barcelona. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2445/155397>

- Mantas, S. (2017). *Sentido de coherencia, resiliencia y salud mental positiva en los profesionales del sistema de emergencias médicas*. Girona. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/406045>
- Martinez (2015). *La ética, la bioética y la investigación científica en salud*. Revista Médica Electrónica-versión On-line ISSN 1684-1824.Scielo.Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242015000400001
- Maldonado y Suarez (2016). *Investigaciones descriptivas o no experimentales*. Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. Universidad Yacambu-Venezuela. Revista digital ISSUU
- Minh Hieu (2020). *Employee Empowerment And Empowering Leadership: A Literature Review*. Technium Vol. 2, Issue 7 pp.20-28 (2020) ISSN: 2668-778X. Vietnam. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/344424946_Employee_empowerment_and_empowering_leadership_A_literature_review
- Montes, P.S. y Campo, A. (2020). Los médicos generales y la salud mental en la pandemia por COVID-19. DOI: <https://doi.org/10.21676/2389783X.3468>
- Muñoz, Restrepo y Cardona (2016). *Salud Mental Positiva*. Revisión sistemática. Revista Panam Salud Publica. 2016;39(3):166–73. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v39n3/166-173/es>
- Murillo (2017). *Nivel de Salud Mental Positiva en estudiantes de enfermería*. (Tesis de licenciatura de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno). Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6903/MurilloTito>
- Novillo, M. (2016). Una introducción a la investigación pura o básica. ISSN: 1989-4155. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion>.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. Portal principal. Noticias. Disponible en: https://www.ilo.org/global/aboutthelo/newsroom/news/WCMS_749828/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020). *Sistemas de seguridad y salud en el trabajo resilientes para hacer frente a futuras situaciones de emergencia*. Portal principal. Noticias. Disponible en: https://www.ilo.org/global/aboutthelo/newsroom/news/WCMS_783131

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Segunda edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020). *Teleworking during the pandemic*. A practical guide, ISBN 978-2-032405-9 (PDF web) y ISBN 978-92-2-032404-2 (impreso). Disponible en: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang-en/index.htm

Organización Mundial de la Salud- OMS (2018). *Salud Mental: Fortalecer nuestra respuesta*. Centro de Prensa. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Organización Internacional de Directivos de Capital Humano - DCH (2021). La salud mental debe ser una prioridad para el bienestar de las organizaciones en la actualidad. Página principal Noticias. Disponible en: <https://www.orgdch.org/la-salud-mental-debe-ser-una-prioridad-para-el-bienestar-de-las-organizaciones-en-la-actualidad/>

Ovidio, Restrepo y Cardona (2016). *Construcción del concepto de salud mental*

positiva. Revisión sistemática. Rev Panam Salud Publica. 2016;39(3):166–73. Disponible en:
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/28310/v39n3a4_166-173.pdf?sequence=1

Reyes (2020). *Relación entre salud mental positiva ocupacional, bienestar laboral y compromiso en el trabajo en artistas de arte y cultura, Guadalajara.* (Tesis de Maestría de la Universidad de Guadalajara). Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12104/83836>

Rodriguez y Mendivelso (2018). *Diseño de investigación de corte transversal.* Vol. 21 Núm. 3. Revista Médica Sanitas.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018). *Manual de términos en investigación científica.* ISBN N° 978-612-47351-4-1 Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2018-07914

Sánchez y Mejía (2020). *Investigaciones en salud mental en condiciones de pandemia por el covid-19 memoria del encuentro virtual.* primera edición digital Editado por: ©Universidad Ricardo Palma vicerrectorado de investigación – Lima. Disponible en:
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3311>

Seligman (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being.* Disponible en:
https://books.google.com.pe/books?id=YVAQVa0dAE8C&printsec=frontcover&dq=flourish+martin+seligman&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=flourish%20martin%20seligman&f=false

Seligman (2019). *Positive Psychology: A Personal History. Annual Review of Clinical Psychology.* Vol. 15:1-23. Disponible en:
<https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>

Torres (2016). *Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación.* Atenas, vol. 2, núm. 34, pp. 1-15, 2016

Vázquez, S. (2016). *La Felicidad en el trabajo y en la vida.* Edición 2a, editorial: LID,

192, paginas.

Vázquez, Pando y Colunga (2016). *Nivel de salud mental positiva ocupacional en docentes universitarios de México*. Revista Educarnos. Disponible en:

<https://revistaeducarnos.com/wp-content/uploads/2017/06/articulo-julio-cesar.pdf>

Vázquez, Pando y Colunga (2017). *Psychometric Properties of OPMH-40, a Survey for the Evaluation of the Occupational Positive Mental Health*. *Psychology*, 8, 424-435. Scientific Research Publishing. Disponible en:

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=74380>

Veliz (2020). *Correlación entre el Trabajo remoto, el estrés percibido y la salud mental, aplicada a trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú*. (Tesis de Doctorado de la Universidad Cesar Vallejo Lima). Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59996/Veliz_HFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				METODOLOGIA
		VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	
¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021?	Describir la salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021.	Salud Mental Positiva Ocupacional	El bienestar de la persona desde una perspectiva netamente positiva, cuyo fin es la promoción de la salud mental, en trabajadores de entidades públicas o privadas. Vázquez (2017)	La salud mental positiva ocupacional se evaluará en cuatro dimensiones. mediante un cuestionario llamado Escala de Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO-40) que consta de 40 ítems, distribuidas en 4 dimensiones, con 5 alternativas de respuesta, sus resultados serán medidos en los niveles: Muy alto, alto, moderado y bajo.	Espiritual <ul style="list-style-type: none"> • Visión trascendente • Sentido de Felicidad • Autorrealización 	Tipo de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Básico Diseño de la investigación: <ul style="list-style-type: none"> • No experimental descriptivo simple Enfoque: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo Población: <ul style="list-style-type: none"> • 78 trabajadores del Instituto de Medicina Legal de Puno, a nivel regional. Técnica: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta Instrumento de recolección: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS				Comportamental <ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia • Autocontrol • Actitud salutogénica. 	
¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión espiritual en los trabajadores?	Describir el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión espiritual en los trabajadores.				Cognitiva <ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza • Le da valor a sus creencias y pensamientos • Empoderamiento en el trabajo 	
¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión comportamental en los trabajadores?	Describir el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión comportamental en los trabajadores.				Socio afectiva <ul style="list-style-type: none"> • Relación positiva con sus similares en el trabajo. • Confianza hacia sus compañeros. • Buena comunicación 	
¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión cognitiva en los trabajadores?	Describir el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión cognitiva en los trabajadores.					
¿Cuál es el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión socio afectiva en los trabajadores?	Describir el nivel de salud mental positiva ocupacional en la dimensión socio afectiva en los trabajadores.					

Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Salud Mental Positiva Ocupacional	Espiritual	-Visión trascendente -Sentido de Felicidad -Autorrealización	12	Uno (1) = "absolutamente en desacuerdo". Dos (2) = "en desacuerdo". Tres (3) = "indeciso". Cuatro (4) = "de acuerdo". Cinco (5) = "totalmente de acuerdo".
	Comportamental	-Resiliencia -Autocontrol -Actitud salutogénica.	8	
	Cognitiva	- Autoconfianza - Le da valor a sus creencias y pensamientos - Empoderamiento en el trabajo	10	
	Socio afectiva	-Relación positiva con sus similares en el trabajo. -Confianza hacia sus compañeros. - Buena comunicación	10	

INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL SMPO-40
Vázquez, Pando y Colunga (2017)

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

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

Afirmación	1	2	3	4	5
1. En épocas de incertidumbre laboral suelo mantener buenas expectativas					
2. Nunca dejo que un mal día de trabajo afecte mi vida persona					
3. En mi trabajo tengo ideales que me gustaría alcanzar					
4. En mi trabajo, puedo enfrentar situaciones difíciles permaneciendo en calma					
5. Busco diferentes soluciones a los problemas que se presentan en el trabajo					
6. Cuando realizo mi trabajo estoy plenamente concentrado					
7. Tengo la capacidad de adaptarme bien a los cambios en mi entorno laboral					
8. Mi trabajo es importante porque contribuye al bienestar de los demás					
9. Mi trabajo contribuye a darle sentido a mi vida					
10. Con mi ejemplo como trabajador, influyo positivamente en mis compañeros					
11. Hacer bien mi trabajo me satisface					
12. Confío en mis capacidades como trabajador					
13. El trabajo que realizo me hace sentir orgulloso					
14. Creo que soy un trabajador con suficientes cualidades					
15. Cuando algo sale mal en el trabajo, continúo esforzándome					
16. Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas que se presentan en mi trabajo					
17. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
18. Mi trabajo está relacionado con las cosas importantes de la vida					
19. Soy capaz de mantener el equilibrio en mi desempeño laboral ante presiones exteriores					
20. A través de mi trabajo he crecido como persona					
21. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer mi trabajo					
22. Mi trabajo me ayuda a sentirme realizado como persona					
23. Me entusiasma realizar mis labores cotidianas					

24. Me considero una persona sociable en mi trabajo					
25. Sé claramente lo que debo hacer en mi trabajo					
26. Me considero un trabajador competente					
27. Cuando tengo preocupaciones laborales las hago saber a quién puede ayudarme					
28. Me apasiona realizar mi trabajo					
29. En mi trabajo tengo una actitud positiva hacia mí mismo					
30. Cuando tengo problemas en el trabajo busco la ayuda de mis compañeros					
31. Cumpló con mis labores por elección propia					
32. Realmente disfruto ser parte de un equipo de trabajo					
33. En mi trabajo, disfruto siendo generoso con los demás					
34. Por lo general trato de poner algo de humor en la realización de mis labores					
35. Por lo general trato de desarrollar mis habilidades laborales					
36. La mayor parte del tiempo me siento alegre en mi trabajo					
37. El trabajo es una fuente importante de bienestar personal					
38. Pienso que soy un trabajador digno de confianza					
39. El trabajo es algo que se debe disfrutar					
40. Es importante resolver los conflictos laborales de una manera positiva					

Confiabilidad del instrumento de investigación Alfa de Cronbach

SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	40

Nota: Base de datos.

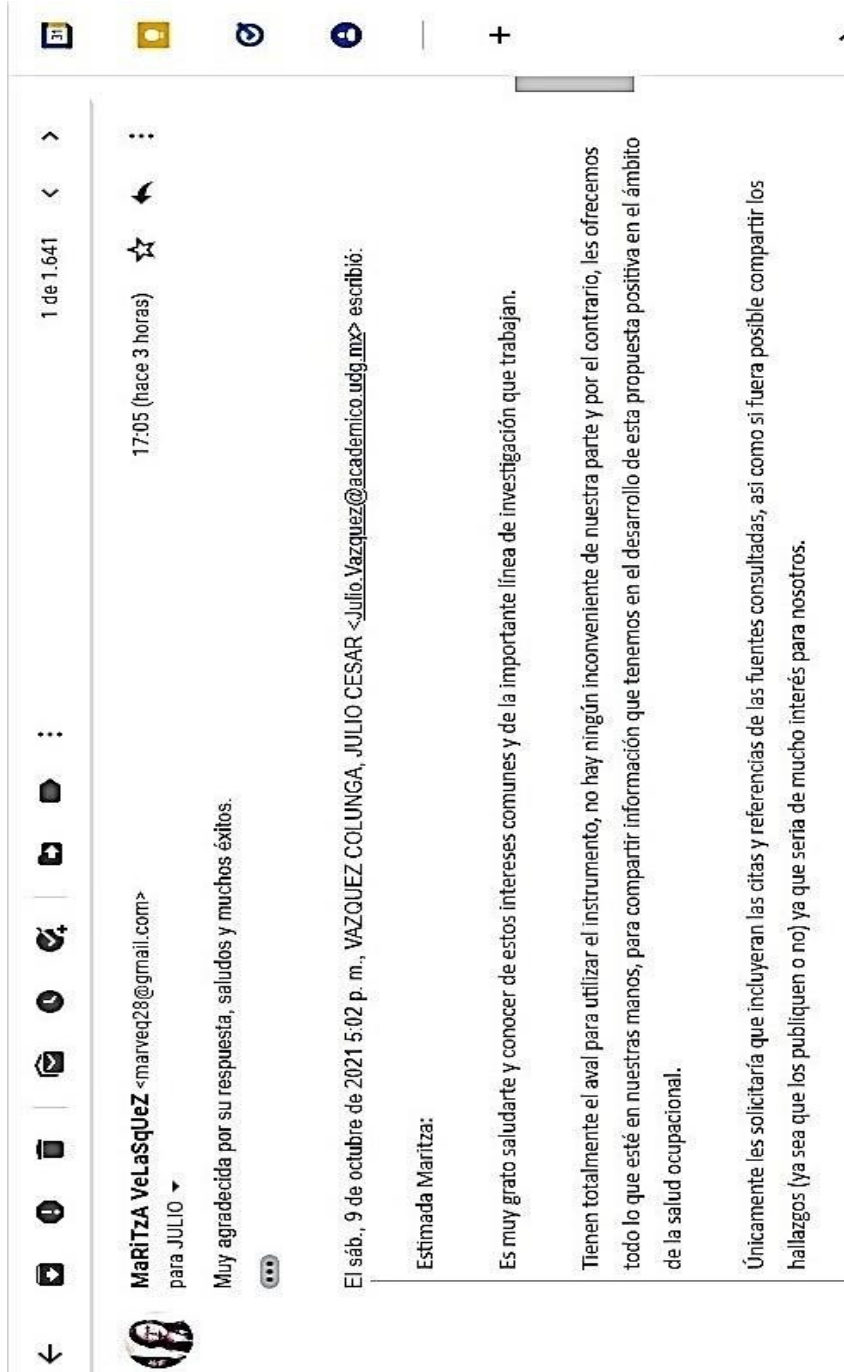
Coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach

- Coeficiente alfa 0.81 a 1.00 es excelente
- Coeficiente alfa 0.61 a 0.80 es bueno
- Coeficiente alfa 0.41 a 0.60 es aceptable
- Coeficiente alfa 0.21 a 0.40 es cuestionable
- Coeficiente alfa 0.01 a 0.20 es inaceptable

Señalándonos así que, en la aplicación de 20 trabajadores, el resultado seña que el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach es excelente.

Anexo 5.

Autorización del autor para el uso del instrumento.



The image shows a screenshot of an email interface. At the top, there is a navigation bar with icons for back, forward, search, and other functions. The email header shows the sender as 'MaRITza VeLaSQueZ <marveq28@gmail.com>' and the recipient as 'para JULIO'. The email content is as follows:

Muy agradecida por su respuesta, saludos y muchos éxitos.

El sáb., 9 de octubre de 2021 5:02 p. m., VAZQUEZ COLUNGA, JULIO CESAR <Julio.Vazquez@academico.ueg.mx> escribió:

Estimada Maritza:

Es muy grato saludarte y conocer de estos intereses comunes y de la importante línea de investigación que trabajan.

Tienen totalmente el aval para utilizar el instrumento, no hay ningún inconveniente de nuestra parte y por el contrario, les ofrecemos todo lo que esté en nuestras manos, para compartir información que tenemos en el desarrollo de esta propuesta positiva en el ámbito de la salud ocupacional.

Únicamente les solicitaría que incluyeran las citas y referencias de las fuentes consultadas, así como si fuera posible compartir los hallazgos (ya sea que los publiquen o no) ya que sería de mucho interés para nosotros.

Anexo 6.

Solicitud dirigida al Instituto de Medicina Legal Lima



SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION

SR. GERENTE TECNICO DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL LIMA

S.G.

Yo, Blanca Masco Luque, identificada con DNI N° 01556575, servidor de la Unidad Médico Legal II Puno, con el cargo de técnico necropsiador y Maritza Francisca Velásquez Quispe identificada con DNI N° 45658495; ambas con el grado de Bachiller en Psicología y tesis de la Universidad Cesar Vallejo, CAMPUS LIMA ATE. Ante Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Que, siendo un requisito indispensable, solicitamos permiso para realizar trabajo de investigación y aplicación de instrumento cuyo proyecto investigación es **"Salud mental positiva ocupacional, en los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021"**, para optar el grado de licenciadas en psicología; Cabe señalar que, la aplicación del instrumento se realizará vía virtual por GOOGLE FORM, el cual se pretende aplicar en fecha 15 al 19 de noviembre del presente año. Asimismo, se adjunta al presente el proyecto de investigación indicado líneas arriba, según lo estipulado en la R.G.G N°042-96-MP-FM-GG, del 29ENE1996.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, acceder a nuestra solicitud.

Puno. 05 de noviembre del 2021.

BLANCA MASCO LUQUE

DNI 01556575

MARITZA VELASQUEZ QUISPE

DNI 45658495

Anexo 7. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Ate, 29 de octubre del 2021

Dr. Ángel Frank Maydana Iturrlaga
Jefe de la Unidad Médico Legal II -Puno

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **Masco Luque, Blanca** identificada con DNI 01556575, código universitario N° 7002740561 y **Velasquez Quispe, Maritza Francisca** con DNI 45658495, código universitario N° 7002740563, matriculadas en el Programa Taller de Elaboración de Tesis; quienes desean realizar su trabajo de investigación sobre: "Salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de E.P de Psicología

UCV Campus Lima Ate

Aceptación del Instituto de Medicina Legal de Puno.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia
UNIDAD MEDICO LEGAL II PUNO

Puno, 23 de noviembre de 2021

CARTA N° -2021-MP-FN-UML-II-PUNO

Sr(a).

MASCO LUQUE BLANCA - DNI: 01556575
VELASQUEZ QUISPE MARITZA - DNI: 45658495

Asunto : SOLICITA PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTO - BLANCA MASCO LUQUE.

Referencia : PROVEIDO N° 000759-2021-MP-FN-UML-II-PUNO (18NOV2021)

Expediente : UML-II20210003869

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y comunicar que se le otorga el permiso correspondiente para realizar su trabajo de investigación y aplicación de instrumento para su investigación "Salud mental positiva ocupacional, en los trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la Región de Puno, según el cronograma que se haya establecido.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

ANGEL FRANK MAYDANA ITURRIAGA
UNIDAD MEDICO LEGAL II PUNO

AMI

(511) 625-5555
Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú
www.fiscalia.gob.pe

UNIDAD MEDICO LEGAL II PUNO

EXPEDIENTE: UML-II20210003869
CODUN: VQBYL
R. 6030
AMI



Escaneado con CamScanner

Este es una copia electrónica registrada de un documento electrónico generado en el Ministerio Público Fiscalía de la Nación, conforme lo dispuesto por el Art. 20 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1312 del 2012. Para mayor información consulte el sitio web www.fiscalia.gob.pe o al correo electrónico atencionalciudadano@fiscalia.gob.pe. Código QR: 148981341400429446687

ANEXO 9.

Consentimiento informado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la región Puno, 2021.

Consentimiento informado:

La presente investigación académica es realizada por las Bachilleres en Psicología: Blanca Masco Luque y Maritza F. Velásquez Quispe, con el objetivo de describir el nivel de positivismo que Ud. Tiene en su trabajo. La participación en este estudio es estrictamente voluntario. Responder a las preguntas le tomará Aprox. 15 minutos, sus respuestas serán codificadas numéricamente, por lo tanto, serán anónimas. La información recolectada será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda perjudicar al participante. Si Ud. Tiene deseos de conocer más sobre la investigación o alguna duda, puede escribirnos al correo marveq28@gmail.com o blanca_milga@hotmail.com. Desde ya le agradecemos cordialmente su participación.

Marque "acepto", si desea continuar con el cuestionario o "no acepto" si no desea participar * de la presente investigación.

Si acepto

No acepto

70 respuestas



Se aceptan respuestas:

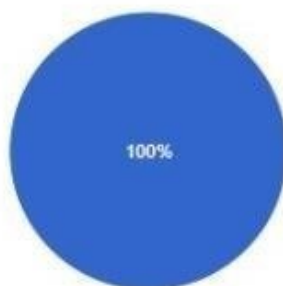
Resumen

Pregunta

Individual

Marque "acepto", si desea continuar con el cuestionario o "no acepto" si no desea participar de la presente investigación.

70 respuestas



- Si acepto
- No acepto

SECCION 1-FICHA SOCIODEMOGRAFICA.

Descripción (opcional)

EDAD: *

- 18 - 27 años
- 28 - 37 años
- 38 - 47 años
- 48 años o más

SEXO: *

- Masculino
- Femenino
- Otro

Anexo 10.

Base de datos

docs.google.com/spreadsheets/d/1N27Qq81JTNMqUwA7TuMQ-HNXN945SDhclg4j6jGqYedit?resourcekey#gid=868160766

región Puno, 2021. (res...

Salud mental positiva ocupacional, en trabajadores del Instituto de Medicina Legal de la Ayuda

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% 123+ Predetermi... 10 B I S A

Lista de lectura

Compartir

A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Marca temporal	Marque "acepto", si dese	EDAD:	SEXO:	ESTADO CIVIL:	GRADO DE INSTRUCCI	TIEMPO DE TRABAJO	HORAS A LA SEMANA	(USO DEL TIEMPO LIBR 1. En é
1									
2	24/11/2021 8:02:32	Si acepto	38_47 años	Femenino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	Menos de 8 horas diarias	Otro (3) Ind
3	24/11/2021 8:12:48	Si acepto	38_47 años	Masculino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	Más de 8 horas diarias	Estudio (4) De
4	24/11/2021 8:21:52	Si acepto	28_37 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Universitario	10 a 15 años	8 horas diarias	Labores domésticas (4) De
5	24/11/2021 8:43:12	Si acepto	28_37 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Universitario	De 1 a 5 años	Más de 8 horas diarias	Recreación y deporte (4) De
6	24/11/2021 8:59:47	Si acepto	38_47 años	Femenino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	Menos de 8 horas diarias	Labores domésticas (4) De
7	24/11/2021 9:03:01	Si acepto	18_27 años	Masculino	Soltero (a)	Universitario	Menos de 1 año	Más de 8 horas diarias	Otro trabajo (4) De
8	24/11/2021 9:11:14	Si acepto	38_47 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Técnico	10 a 15 años	Menos de 8 horas diarias	Recreación y deporte (4) De
9	24/11/2021 9:26:10	Si acepto	28_37 años	Femenino	Soltero (a)	Universitario	Menos de 1 año	Más de 8 horas diarias	Recreación y deporte (5) Tot
10	24/11/2021 9:26:47	Si acepto	48 años o más	Femenino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	8 horas diarias	Labores domésticas (3) Ind
11	24/11/2021 9:30:51	Si acepto	38_47 años	Masculino	Casado (a)/Conviviente	Universitario	10 a 15 años	8 horas diarias	Recreación y deporte (4) De
12	24/11/2021 9:56:22	Si acepto	38_47 años	Femenino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	Más de 8 horas diarias	Recreación y deporte (4) De
13	24/11/2021 9:59:57	Si acepto	48 años o más	Masculino	Casado (a)/Conviviente	Universitario	10 a 15 años	8 horas diarias	Otro trabajo (4) De
14	24/11/2021 10:00:41	Si acepto	38_47 años	Femenino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	Menos de 8 horas diarias	Otro trabajo (4) De
15	24/11/2021 10:01:18	Si acepto	48 años o más	Masculino	Soltero (a)	Universitario	Más de 15 años	8 horas diarias	Otro (4) De
16	24/11/2021 10:05:15	Si acepto	38_47 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Técnico	De 1 a 5 años	Más de 8 horas diarias	Labores domésticas (4) De
17	24/11/2021 10:34:01	Si acepto	28_37 años	Masculino	Soltero (a)	Universitario	10 a 15 años	8 horas diarias	Otro (4) De
18	24/11/2021 10:42:44	Si acepto	28_37 años	Masculino	Casado (a)/Conviviente	Técnico	De 1 a 5 años	Más de 8 horas diarias	Otro trabajo (4) De
19	24/11/2021 10:58:15	Si acepto	38_47 años	Femenino	Soltero (a)	Técnico	De 5 a 10 años	8 horas diarias	Otro (4) De
20	24/11/2021 11:00:52	Si acepto	18_27 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Técnico	Menos de 1 año	8 horas diarias	Estudio (2) En
21	24/11/2021 11:20:11	Si acepto	38_47 años	Masculino	Casado (a)/Conviviente	Universitario	10 a 15 años	Más de 8 horas diarias	Labores domésticas (3) Ind
22	24/11/2021 11:35:27	Si acepto	28_37 años	Femenino	Casado (a)/Conviviente	Técnico	Menos de 1 año	8 horas diarias	Labores domésticas (4) De
23	24/11/2021 11:37:38	Si acepto	48 años o más	Femenino	Soltero (a)	Técnico	10 a 15 años	Más de 8 horas diarias	Otro (4) De

Respuestas de formulario 1

BASE DE DATOS SMPPO [Guardado por última vez por el usuario] - Excel [Error de activación de productos]

Inicio Iniciar sesión Compartir

Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer?

Autosuma Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Rellenar Ordenar y filtrar

Borrar Ordenar y filtrar

Insertar Eliminar Formato

Dar formato Estilos de celdas

Formato condicional como tabla

Estilos

General

Combinar y centrar

Ajustar texto

Número

Alineación

Portapapeles

Fuente Fuente

Calibri 11 A A

N K S

AS73 =SUMA(A53:AS72)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1																																	
2																																	
3																																	
4																																	
5																																	
6																																	
7																																	
8																																	
9																																	
10																																	
11																																	
12																																	
13																																	
14																																	
15																																	
16																																	
17																																	
18																																	
19																																	
20																																	
21																																	
22																																	
23																																	
24																																	
25																																	
26																																	
27																																	
28																																	
29																																	
30																																	
31																																	
32																																	
33																																	
34																																	
35																																	
36																																	
37																																	
38																																	
39																																	
40																																	

BASE DE DATOS

Listo 55%

Anexo 11.

Porcentaje de similitud del turniting.

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the text of a document with a similarity score of 13%. The right sidebar, titled 'Resumen de coincidencias', lists the top five sources of similarity:

Rank	Source	Percentage
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	revistadepsicologiagep... Fuente de Internet	1 %
4	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	1 %
5	radio.uchile.cl Fuente de Internet	1 %

At the bottom of the interface, the page number is 1 de 27, the word count is 5970, and the resolution is set to 'Alta resolución' (Activated). The Windows taskbar at the bottom shows the date as 20/02/2022 and the time as 12:51.

Anexo 12.

Escaneos de criterios de los jueces del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador DRA. HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZÚÑIGA

Especialidad del validador PSICÓLOGA

Formación académica UNIVERSIDAD PARTICULAR ANDINA DEL CUSCO

Área de experiencia profesional PSICOLOGÍA EDUCATIVA - INVESTIGACIÓN

Cargo actual DOCENTE

Institución(es): UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

Puno, 25 de octubre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firmado digitalmente por DUEÑAS ZÚÑIGA Hugnette Fortunata
UNA
FAU 20145496170.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
PUNO Fecha: 29.10.2021 17:48:38 -05:00

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Velásquez Velásquez Vilma

Especialidad del validador Psicóloga

Formación académica Universidad Nacional de San Agustín

Área de experiencia profesional Psicóloga Educativa

Cargo actual Docente Universitaria

Institución(es): Universidad Nacional del Altiplano

Puno, 25 de octubre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firmado digitalmente por
VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ Vilma
FAU.20145496170.pdf
Aduro, 05/10/2021 10:52:23 -05:00

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador Neyra Menéndez Ricardo Darío

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico-Psicoterapeuta

Formación académica: Mg. Sc. En Didáctica de la Educación Superior, Dr. En Ciencias de la salud

Área de experiencia profesional: Clínica, Psicopedagógica.

Cargo actual: Docente Universidad Nacional del Altiplano, Coordinador del Depto de Servicios Psicopedagógicos UNA

Institución(es): Universidad Nacional del Altiplano-Puno

Puno, 25 de octubre de 2021



DR. RICARDO NEYRA MENÉNDEZ
PSICOLOGO CLINICO-PSICOTERAPEUTA
CPR 0700 RP 1024 SIR 323

Firma del Experto Informante.



El ítem corresponde al concepto de la formulación de la pregunta.
El ítem es apropiado para medir el constructo.
El ítem es claro y preciso.
El ítem es relevante para el constructo.
El ítem es claro y preciso.
El ítem es relevante para el constructo.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUALPA BENDEZU BERTHA ELIZABETH

Especialidad del validador: PSICOLOGA

Formación académica: SUPERIOR UNIVERSITARIA

Área de experiencia profesional: PSICOLOGIA EDUCATIVA

Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO

Institución(es): UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

Puno, 25 de octubre de 2021

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



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador ZEVALLLOS MENDOZA GUICKERHO ANTONIO
Especialidad del validador Psicólogo
Formación académica EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD SAN JUSTIN DE DREQUIFA
Área de experiencia profesional PSICOLOGÍA EDUCATIVA.
Cargo actual DOCENTE PRINCIPAL D.E. EN LA UNA- PUNO
Institución(es): UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

Puno, 25 de octubre de 2021

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


DR. GUILLERMO JAVALLLOS MENDOZA
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 0799

Firma del Experto Informante.