



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS  
PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN  
FUKUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO,  
AYACUCHO - 2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN  
CON LOS SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:  
YAMEL PONCE DELGADILLO  
YAHORI MARIA DEL CARMEN TAPAHUASCO CCORAHUA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:  
MG. KELLY FARA VARGAS PRADO  
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-3322-1825

CHINCHA, 2023



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos Romero

Decana [e] de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que Yamel Ponce Delgadillo y Yahori María Del Carmen Tapahuasco Coorahua estudiantes de la Facultad de ciencias de la Salud, del programa Académico de Enfermería, han cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022."

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. Kelly Fara Vargas Prado  
CODIGO ORCID: 0000-0002-3322-1825

## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Ponce Delgadillo Yamel identificado con DNI N° 74441302 y Tapahuasco Ccorahua Yahori Maria Del Carmen, identificada con DNI N° 70476560, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de enfermería, de la Facultad de Ciencias de la salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022", declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

20%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 20 de Agosto del 2022



Ponce Delgadillo Yamel  
DNI: 74441302



Tapahuasco Ccorahua Yahori Maria Del Carmen  
DNI: 70476560

## **DEDICATORIA**

A mis padres Aurora y Zacarias, quienes me apoyaron incondicionalmente durante toda mi carrera universitaria.

A mis hermanas Sadid y Lizbeth quienes fueron mi mayor motivación para vencer todos los retos de la vida.

Yamel

A mis padres Roberth y Carmen por estar siempre apoyando para lograr cada uno de mis objetivos que me propongo.

Yahori

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por su amor incondicional, por iluminarnos en nuestro camino y por estar siempre presente dándonos mucha fortaleza y fe en todo momento de nuestras vidas.

A la Universidad Autónoma de Ica por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad para realizar nuestra tesis que tanto anhelamos.

A la Asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado, por su guía y orientación constante por dedicar su tiempo, su paciencia, así como brindar sus valiosos conocimientos a la culminación satisfactoria del presente trabajo de investigación.

Al señor director Edgar Lara Romaní, quien nos autorizó realizar el presente trabajo de investigación en el Hospital Juan Fukunaga Soyama de la Provincia De Cangallo, por habernos permitido aplicar nuestros instrumentos; así también a los profesionales de salud por su predisposición para poder participar de esta investigación.

Los autores

## **RESUMEN**

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

**Material y método:** Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, estudio de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo conformada por 144 profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, provincia de Cangallo – Ayacucho; la muestra resultante fue de 60 profesionales de salud. La técnica usada fue la encuesta y se usaron dos cuestionarios, uno para medir la satisfacción laboral y el otro para medir la salud mental. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de hipótesis.

**Resultados:** Respecto a la variable de satisfacción laboral, el 5% reportó un nivel bajo, el 65% reportó un nivel medio y el 30% un nivel alto. En cuanto a la salud mental, el 18,3% mostró un nivel medio y el restante 81,7% mostró un nivel alto.

**Conclusiones:** Se determina que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,064; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, salud mental, supervisión, ansiedad y depresión.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship between job satisfaction and mental health in health professionals at the Juan Fukunaga Soyama Hospital in the province of Cangallo, Ayacucho - 2022.

**Material and method:** This research had a quantitative approach, basic type study, correlational level, with a non-experimental and cross-sectional design. The population under study was made up of 144 health professionals from the Juan Fukunaga Soyama Hospital, province of Cangallo - Ayacucho; the resulting sample was 60 health professionals. The technique used was the survey and two questionnaires were used, one to measure job satisfaction and the other to measure mental health. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was obtained to test the hypothesis.

**Results:** Regarding the job satisfaction variable, 5% reported a low level, 65% reported a medium level and 30% a high level. Regarding mental health, 18,3% showed a medium level and the remaining 81,7% showed a high level.

**Conclusions:** It is determined that there is no significant relationship between job satisfaction and mental health in health professionals at the Juan Fukunaga Soyama Hospital in the province of Cangallo, Ayacucho - 2022; having obtained a p value of 0,064; so the null hypothesis is accepted and the alternate is rejected.

**Keywords:** Job satisfaction, mental health, supervision, anxiety and depression.

## ÍNDICE GENERAL

Portada	
Constancia de aprobación de investigación	i
Declaratoria de autenticidad de la investigación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Índice general/Índice de tablas académicas y figuras	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
2.1. Descripción del problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	16
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivos específicos	17
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	18
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
3.1. Antecedentes	20
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Marco conceptual	38
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>40</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación	40
4.2. Diseño de Investigación	40
4.3. Hipótesis general y específicas	41
4.4. Identificación de las variables	41
4.5. Matriz de operacionalización de variables	43
4.6. Población – Muestra	45
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	50
<b>V. RESULTADOS</b>	<b>52</b>
5.1. Presentación de Resultados	52
5.2. Interpretación de Resultados	64



<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	66
6.1. Análisis inferencial	66
<b>VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	72
7.1. Comparación de resultados	72
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	77
<b>ANEXOS</b>	86
Anexo 1: Matriz de consistencia	87
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	89
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	94
Anexo 4: Data de resultados	100
Anexo 5: Consentimiento informado	105
Anexo 6: Documentos administrativos	106
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	109
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud	113

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Baremación de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.	48
Tabla 2	Baremación de la variable Salud mental y sus dimensiones.	50
Tabla 3	Datos demográficos de los trabajadores de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	52
Tabla 4	Satisfacción laboral del profesional de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	53
Tabla 5	Dimensión supervisión de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	54
Tabla 6	Dimensión ambiente físico de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	55
Tabla 7	Dimensión prestaciones recibidas de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	56
Tabla 8	Salud mental de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	57
Tabla 9	Satisfacción personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	58
Tabla 10	Actitud prosocial del personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	59
Tabla 11	Autocontrol de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	60
Tabla 12	Autonomía de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	61
Tabla 13	Resolución de problemas y autoactualización de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	62

Tabla 14	Habilidades de relación interpersonal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	63
Tabla 15	Prueba de normalidad.	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Satisfacción laboral del profesional de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	53
Figura 2	Dimensión supervisión de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo - 2022.	54
Figura 3	Dimensión ambiente físico de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo - 2022.	55
Figura 4	Dimensión prestaciones recibidas de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	56
Figura 5	Salud mental de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	57
Figura 6	Satisfacción personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	58
Figura 7	Actitud prosocial de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	59
Figura 8	Autocontrol del personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	60
Figura 9	Autonomía de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	61
Figura 10	Resolución de problemas y autoactualización de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	62
Figura 11	Habilidades de relación interpersonal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.	63

## I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se basa en dos temas muy presentes en los trabajadores de salud. Por un lado, la satisfacción laboral, el cual juega un papel determinante en el desempeño laboral que será reflejado en el trato con el paciente. Esto debido a que los servidores distinguen de modo diferente el ambiente de trabajo y las medidas favorables que ofrece la empresa a la que pertenece, a favor de su bienestar. Estas acciones pueden determinar el actuar del personal de salud, que transmitirá a terceras personas fuera del ambiente del trabajo que lo rodea, influyendo de forma positiva o negativa de una manera involuntaria. Y el otro tema es el estado de salud mental del personal de salud, que es relevante ya que, como resultado de ello; se verá si afectará o no en el desarrollo de sus actividades acorde con su profesión; como se sabe el personal de salud tiene que estar con buena predisposición para hacer frente al estrés cotidiano y trabajar de forma productiva en beneficio de la sociedad.

Según Abraian et al<sup>1</sup>, la satisfacción laboral tiene que ver con la relación entre la persona y el rol que desempeña, donde se incluyen dos facetas: la primera es la satisfacción intrínseca, relacionada a la naturaleza del trabajo y las percepciones que el trabajador tiene del puesto que realiza, y la segunda faceta atañe a la satisfacción extrínseca, que engloba al salario y las prestaciones.

Por otro lado, Carrazana<sup>2</sup> afirma que la salud mental tiene que ver con la vida diaria de todos, se refiere a la manera como cada uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad; comprende la manera en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida.

Esta investigación resulta conveniente debido a que se busca la relación entre la satisfacción laboral y el estado de salud mental del personal que se desempeña en el área de la salud, que de por sí, viene atravesando etapas críticas debido a la pandemia y esto sumado a las condiciones

laborales en las que se desempeña, es muy probable que tenga repercusiones en su desempeño laboral.

Por ello, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

La investigación está estructurada bajo el esquema propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, con los siguientes capítulos:

Capítulo I, donde se detallarán los temas de introducción respecto a los datos importantes de la investigación.

Capítulo II, donde se diseña y describe la realidad problemática, se formulan las preguntas de investigación, los objetivos, alcances y limitaciones del estudio.

Capítulo III, se describe el marco teórico de la investigación, donde se muestran los antecedentes tanto internacionales y nacionales de estudio. Así mismo se describen el marco teórico respecto de las variables, También se muestra el marco teórico en referencia a las variables de estudio con las bases teóricas existentes.

Capítulo IV, que detalla la metodología usada; es decir el tipo, enfoque, nivel y diseño de la investigación, además de la operacionalización de la variable, la población, la muestra y la técnica e instrumento para la recolección de datos de la investigación.

Capítulo V, donde se muestran los resultados y se da la interpretación de los mismos.

Capítulo VI; donde se realizó el análisis y la triangulación de los resultados de investigación. Capítulo VII donde se detallaron la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones respectivas. Y al final se indicaron los anexos respectivos de la investigación. A continuación, presentamos el desarrollo de la investigación.

Los autores

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

La actual emergencia sanitaria modificó el estilo de vida en todo el mundo y provocó graves crisis tanto en lo económico como lo social; ello significó de algún modo; una presión adicional en los trabajadores, sobre todo en el personal de salud que fueron los que dieron respuesta a esta lucha perteneciendo a personal de primera línea; si bien cumplen una labor muy noble y muchas veces abnegada pues logran mantener contacto permanente tanto con los pacientes como con sus familiares; este hecho de tener relaciones interpersonales implica mucha carga emocional, tensiones, hostilidad y ansiedad, que puede provocar insatisfacción laboral incidiendo en el bienestar del trabajador. Esta carga emocional sumado al estrés laboral y las diversas situaciones que se presentan en el trabajo; hacen necesario prestar atención a la salud mental.

En el contexto internacional, según Quiñonez et al<sup>3</sup>; quienes hicieron un estudio sobre la satisfacción laboral del personal de salud en una Clínica de salud mental en Puerto Colombia; evidenciaron que el 32% del personal se encontraba insatisfecho laboralmente, el 26% satisfecho y un 42% muy satisfecho; donde el salario guarda relación directa con el proceso de atención asistencial, presentando el resultado más bajo de la encuesta realizada, de manera que los trabajadores que mayor satisfacción mostraron; fueron los del grupo operativo, seguido del administrativo y por último el personal asistencial. En cuanto a la salud mental, en un estudio al personal de salud del Hospital del Día, IESS, Ecuador; el 46% presentó niveles moderados de estrés, 82,7% niveles extremadamente severos de ansiedad, 96% niveles leves de depresión, 98% niveles de intrusión leve, 98,7% evitación leve, 86,7% hiperactivación y un 86,7% presentó niveles de alta resiliencia; la salud mental de los trabajadores se ha visto definitivamente afectada por el contexto pandémico y la exposición al coronavirus a pesar de mantener una

buena percepción de las medidas organizativas y de higiene perciben que las jornadas laborales extendidas en ambientes con pacientes infectados o sospechosos por COVID-19 no siempre los hacen sentir seguros a un 100%<sup>4</sup>.

En el contexto nacional; Yslado et.al<sup>5</sup>; en un estudio en trabajadores de salud de dos hospitales de Chimbote, el factor predominante de la satisfacción laboral, fueron los beneficios económicos ya que el 35% de trabajadores mencionó a los beneficios económicos, mientras que un 24% dijo a la significación de la tarea, igual que el reconocimiento personal con un 24% y por último el 17% mencionó las condiciones de trabajo; por lo que los profesionales de salud, perciben que su puesto es importante, pero la disposición para realizar las tareas laborales, es compensado con remuneraciones e incentivos económicos bajos, que incidirían negativamente en otras atribuciones asociadas, como baja realización profesional, percepción de injusticia, por lo que denotan una insatisfacción laboral. Así también, Reyes<sup>6</sup> hizo un estudio en el personal de hospitalización del Nosocomio de Huacho, donde respecto a la satisfacción laboral, encontró que el 55,43% tenían nivel medio, el 23,91% nivel alto y el 20,65% fueron de nivel bajo. En cuanto a los niveles de salud mental encontró que el 58,70% tenían nivel medio, el 22,83% nivel alto y el 18,48% tenían un nivel bajo de salud mental.

En la provincia de Cangallo, actualmente el Hospital viene funcionando temporalmente en ambientes prefabricados; dicho suceso, mantiene incómodo al personal que labora allí, ya que manifiestan que los ambientes son pequeños, que hace falta más recursos humanos y equipos biomédico; ello sumado a la inseguridad laboral de muchos de los trabajadores que solo tienen contratos temporales, incluso muchos de ellos que laboran en el área COVID-19; perciben que serán despedidos cuando bajen los casos de contagios y fallecimientos, como ya se viene dando en otros establecimientos de salud del país. Todo ello hace que se perciba



una insatisfacción laboral. Por otro lado, estos inconvenientes y la falta de equipamiento adecuado, no permite una buena atención a los pacientes, lo cual causa malestar tanto al paciente como al personal que se siente frustrado por no poder realizar su tarea como se debe, incidiendo también en el estado de su salud mental, que ya venía afectado por la situación de pandemia, añadido al estrés cotidiano por la labor en dichas condiciones.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?

## **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022.

## **2.5. Objetivos específicos**

OE1. Establecer la relación que existe entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

OE2. Establecer la relación que existe entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

OE3. Establecer la relación que existe entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

## **2.6. Justificación e importancia**

### **Justificación**

Este trabajo se justifica en los siguientes aspectos:

**Justificación teórica:** El presente trabajo de investigación está fundamentado en teorías que sustentan las variables satisfacción laboral y el estado de salud mental; por ello aporta conocimientos científicos para futuros estudios interesados en el tema, así como ampliar y reforzar la información de ellas. Se hizo necesario también identificar los niveles de la satisfacción laboral y el nivel del estado de salud mental del personal de salud, así como también se indagó si existe una relación entre ambas variables.

**Justificación práctica:** Los resultados de la presente tesis; pretendieron contribuir con una mejor visión acerca de las dos variables en estudio y de ese modo, poder tomar medidas en beneficio del personal de salud del establecimiento objeto de estudio y que podría replicarse en otros centros laborales.

**Justificación metodológica:** Esta investigación hizo uso de instrumentos estructurados y validados que permitieron medir las variables en estudio, los cuales podrán ser utilizados en futuras investigaciones similares al tema en investigación. Del mismo modo, el uso de pruebas y medidas estadísticas pueden ser de utilidad a otras investigaciones parecidas a la presente.

## **Importancia**

La importancia del estudio radica en el interés por explorar si hay una relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de salud en estudio; mucho más en el contexto de emergencia sanitaria que se está viviendo. Diversos estudios han llegado a la conclusión de que la satisfacción laboral tiene influencia en el estado de salud de los trabajadores; siendo el motivo principal que los trabajadores que no se encuentran satisfechos con su trabajo; padecen diversas situaciones de salud mental, principalmente el estrés; ello podría tener consecuencias nocivas físicas y mentales. Por ello este estudio permitirá en un futuro; buscar mejoras en el trabajo, de tal manera que el trabajador se sienta más eficiente, preparado y bien de salud, para así poder rendir mejor laboralmente.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

Dentro de los alcances se consideró los siguientes:

**Alcance social:** El estudio se realizó a los profesionales de salud que laboran en el Hospital de Cangallo, región Ayacucho.

**Alcance espacial o geográfica:** La investigación se llevó a cabo en el Hospital Juan Fukunaga Soyama, distrito y provincia de Cangallo, departamento de Ayacucho.

**Alcance temporal:** La investigación se llevó a cabo en el año 2022.

**Alcance metodológico:** El desarrollo de la investigación se realizó mediante el uso de la metodología cuantitativa, de tipo básica, descriptivo correlacional y un diseño no experimental, que permitieron estudiar las variables con su relación y comportamiento.

### **Limitaciones**

-La primera limitación que se tuvo fue por la ubicación del Hospital que está en la provincia de Cangallo y los investigadores viven y trabajan en la provincia de Huamanga distante a dos horas de viaje,

se tuvo que viajar varias veces a dicha provincia para indagar datos y sobre todo en el momento de la ejecución del instrumento.

-Otra limitación tiene que ver con la dificultad para poder compatibilizar horarios con los trabajadores de salud para ejecutar el instrumento, ya que, por la naturaleza del trabajo de cada personal, fue un poco complicado coincidir o encontrar una disponibilidad de tiempo.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Antecedentes internacionales**

Quiñones D, Marín Y. (2021), realizaron un trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia – 2019. El objetivo fue evaluar la relación entre la satisfacción laboral con la percepción de la calidad; el tipo de investigación fue cuantitativa, transversal, descriptivo y correlacional; la muestra fue de 58 trabajadores y 388 pacientes; el instrumento utilizado fue un cuestionario de satisfacción. Los resultados indican que respecto a áreas y ambos servicios, se obtuvieron puntajes positivos por encima del 80% de satisfacción. La conclusión muestra que el personal asistencial es el que menos satisfecho se siente comparado con los administrativos; por otro lado, existe una relación directa entre la satisfacción del personal, con la satisfacción de los usuarios atendidos<sup>3</sup>.

De acuerdo con los resultados; se observó que en general, existe un buen nivel de satisfacción laboral. Entre el grupo de trabajadores de la parte administrativa y los del área neta de salud, los del primer grupo se mostraron mucho más satisfechos que los del área de salud. El hecho de que ambos grupos sintieran buen nivel de satisfacción laboral repercutió en la calidad de atención a los pacientes; ya que manifestaron sentirse satisfechos con la atención del personal laboral de la clínica.

Urzúa A, Samaniego A, Caqueo A, Zapata A, Irrázaval M. (2020), realizaron el trabajo: Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Teniendo como objetivo explorar la presencia de síntomas asociados a problemas de salud mental y factores de riesgo asociados; estudio de enfoque

cuantitativo de corte transversal y nivel comparativo; con una población muestral de 125 trabajadores de salud; para lo cual se usó un cuestionario online. Los resultados muestran que un gran porcentaje del personal de salud encuestado presenta en la actualidad, algún grado de sintomatología en ansiedad (74%), distrés (56%), depresión (66%) e insomnio (65%). La conclusión indica que hay un mayor reporte de casos con sintomatología tanto en estrés y ansiedad como en depresión, donde en esta última patología, es incluso muy superior a lo registrado en población general de Chile, donde la sospecha de depresión alcanzaría 15,8% y la depresión como tal 6,2%<sup>7</sup>.

En este estudio de salud mental realizado en Chile y de acuerdo también al estado de emergencia a causa del COVID 19; se observó que los trabajadores de salud mostraron niveles preocupantes de salud mental en comparación al resto de la población chilena; evidenciando niveles altos de estrés, ansiedad e insomnio; así también se presentó un nivel medio alto de distrés. Los resultados encontrados en el personal de salud estudiado fueron mucho más altos que el nivel promedio de la población chilena, lo cual demostraba que la labor misma del personal de salud, añadido con el ingrediente del estado de pandemia mundial, incrementó en gran medida los estados de nivel de salud mental de los trabajadores de salud.

Espinoza L, Paredes J. (2020), elaboraron la tesis: Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón en Quito. Cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral en personal de enfermería; el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo de corte transversal; donde la población muestral fue de 88 enfermeros; se utilizaron dos instrumentos uno para factores sociodemográficos y el otro fue el cuestionario S20/23. Los resultados mostraron que el 81,92% dijeron que tienen buena satisfacción laboral, donde destaca la satisfacción

intrínseca, el 18,08% manifiesta que se siente insatisfecho laboralmente, principalmente por las prestaciones laborales. La conclusión indica que la mayoría de los enfermeros están satisfechos con su entorno laboral<sup>8</sup>.

En este estudio donde se midió el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de un centro hospitalario de Quito; se encontró que 8 de cada 10 enfermeros(as) se encontraban satisfechos con su trabajo; gracias principalmente al desempeño de su labor profesional misma, a las oportunidades que se les brindaba para desarrollarse profesionalmente, así como los objetivos y metas trazadas en su labor. En cambio, las dimensiones que menos satisfacción les producían fueron los salarios y las normativas.

### **Antecedentes nacionales**

Avilés L. (2018), desarrolló la investigación: Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima, 2018. El objetivo fue determinar el nivel de salud mental positiva; el estudio fue de tipo descriptivo y corte transversal con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 54 enfermeras; el instrumento fue la Escala de salud mental positiva de Lluch. Los resultados revelan que un 83,3% de las enfermeras cuentan con un nivel alto de salud mental positiva, seguida del 16,7% con nivel medio. Se concluyó que las enfermeras presentan un nivel de salud mental positiva alto y medio, con una gran diferencia en cuanto al nivel alto<sup>9</sup>.

En este estudio, se observó que el personal de enfermería presentó un alto y positivo nivel de salud mental; esto gracias a los niveles altos de satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, así como en habilidades de relación interpersonal. Según este estudio las enfermeras que mostraron nivel alto de salud mental positiva; contaban con factores protectores frente al estrés y las dificultades

de la vida, reduciendo los riesgos de presentar desequilibrios emocionales.

Reyes Y. (2019), en su tesis: Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019. El objetivo determinar los niveles de satisfacción laboral, salud mental y la relación que existe entre ambos niveles; corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional, de corte transversal, diseño no experimental; con una población muestral de 92 enfermeras (os); utilizando un cuestionario para evaluar la salud mental y otro cuestionario para la satisfacción laboral SL-SPC. El resultado, indica que referente a los niveles de satisfacción laboral se obtuvo que un 54% tiene nivel medio, un 24% nivel alto y un 20% nivel bajo. En cuanto a la salud mental; el 59% presentó un nivel medio, el 23% nivel alto y 19% nivel bajo. Concluyendo que existe relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y los niveles de salud mental<sup>6</sup>.

En este estudio realizado, el personal de enfermería presentó un nivel medio de satisfacción laboral. Del mismo modo dicho personal presentó un nivel medio de salud mental; a diferencia del anterior antecedente nacional donde el nivel de salud mental fue de nivel alto. Además, en este estudio; la satisfacción laboral percibida por el profesional de enfermería fue el recibir apoyo y estímulo para su crecimiento personal y laboral, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

López L. (2020), en su tesis: Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud Cajabamba, 2020. Teniendo como objetivo determinar la relación entre los factores estresores y el nivel de satisfacción laboral; el diseño de estudio fue no experimental de corte transversal, tipo descriptiva correlacional; la población muestral estuvo conformada por 48 obstetras; se utilizó como instrumento un cuestionario elaborado por la autora, el



cuestionario de Factores estresores en el trabajo y el test de nivel de Satisfacción (Font-Roja) tipo Likert. Los resultados indicaron que el 90% del personal muestra un nivel mediano de satisfacción laboral mientras que el 10% restante mostró un alto nivel. La conclusión indica que la presencia de factores estresores en el trabajo no tiene influencia sobre el nivel de satisfacción laboral<sup>10</sup>.

En el presente estudio, se encontró que la mayoría de los obstetras presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, así como un pequeño grupo presentó nivel alto y no se halló personal con bajo nivel; la mayoría del personal indicó sentirse medianamente satisfecho, por los reconocimientos, los ascensos y progresos. En este estudio también se mostró que los factores estresores tanto organizacionales como ambientales en el trabajo no tuvieron mayor influencia sobre el nivel de satisfacción laboral.

### **Antecedentes regionales/locales**

Castillo J. (2021) en su tesis: Ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho, 2020-2021. Tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción; el estudio fue aplicativo, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal; la población muestral estuvo conformada por 42 enfermeras; se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados mostraron que el 97% tiene un buen nivel de satisfacción laboral y el 3% muestra un nivel regular. Se concluye que existe una relación altamente significativa entre ambiente laboral y grado de satisfacción<sup>11</sup>.

En este estudio local, se observó un alto nivel de satisfacción laboral; sobre todo en rubros como el ambiente laboral, la eficacia profesional, los beneficios laborales, las condiciones de trabajo, la remuneración y la supervisión. De ellos, el ambiente laboral destaca

como el factor predominante que permite desarrollar bien las labores cotidianas y de ese modo considerar una buena satisfacción laboral. En cuanto a los beneficios laborales y la supervisión; también se encontraron niveles altos, pero en menor grado que los antes mencionados.

Montes M. (2018) presentó la tesis: Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho - 2018. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral; tuvo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y diseño no experimental; la población muestral fue de 50 enfermeros; el instrumento fue un cuestionario trabajado por Hackman y Oldham (1974) y para evaluar la satisfacción laboral se usó la escala SL-SPC. Los resultados indican que el 84% presenta un mediano nivel de satisfacción laboral, mientras que el 10% mostró un nivel alto y solo el 6% un bajo nivel. La conclusión indica que existe relación moderada entre la variable motivación y satisfacción laboral<sup>12</sup>.

En este estudio a diferencia del anterior estudio local; se observa que el grado de satisfacción laboral tiene niveles medios, a diferencia del estudio local mencionado; donde se mostraron niveles altos de satisfacción laboral, a diferencia del reducido grupo que mostró nivel alto en este estudio local; donde las fuentes que generaron mayor satisfacción fueron las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo.

Vásquez B, Parco N. (2018), en su tesis: Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. Teniendo como objetivo establecer la relación entre el estrés y la satisfacción laboral; siguió una investigación de nivel descriptivo y nivel correlacional; la población muestral fue de 38 trabajadores; los instrumentos fueron el inventario de Maslach Burnout Inventory

(MBI) para estrés laboral y la escala tipo Lickert de Sonia Palma Carrillo (SL-PC) para satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el 92,1% afirma tener alta satisfacción, mientras que el 7,9% dice que es mediana satisfacción. Se concluyó que existe una relación débil ( $\tau_B = 0,291$ ) entre el estrés y la satisfacción laboral<sup>13</sup>.

Si bien el máximo porcentaje se encuentra dentro de los niveles altos respecto a la satisfacción lo cual demuestra que existe un compromiso por parte del centro de salud de cuidar a sus trabajadores a través de recompensas o reconocimientos, aún existe un porcentaje minoritario que no se siente conforme con ello, de manera que se debe tener en cuenta para poder dar solución a aquellos aspectos que están desencadenando esta insatisfacción, de tal forma que se pueda tener un 100% de trabajadores satisfechos; lo cual generaría que no solo se sientan comprometidos con la institución sino también que su atención sea de calidad.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Satisfacción laboral**

#### **3.2.1.1. Conceptualización de la satisfacción laboral**

Según Durand et al<sup>14</sup>, la satisfacción laboral se refiere a la actitud que muestra el trabajador frente a su propia labor; basado en las creencias y valores que éste desarrolla de sus propias acciones y actividades, que vinculan sus procesos laborales, sociales y personales.

Por otro lado, Avendaño et al<sup>15</sup>, afirma que la satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución.

Mora et al<sup>16</sup> la definen como un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo.

Mientras que Ferrada<sup>17</sup> indica que, es un reflejo de la utilidad que le proporciona la ocupación al trabajador, es decir, cómo éste satisface sus requerimientos o expectativas y aporta a su calidad de vida.

De las definiciones, se entiende que la satisfacción laboral significa un nivel de conformidad que siente un trabajador con su entorno laboral. Esto tiene que ver con el tipo de labor que realiza, la remuneración que percibe, las relaciones humanas, la seguridad, entre otras características. Por ende; se entiende que un trabajador siente una satisfacción laboral cuando percibe una estabilidad laboral, buenas condiciones de trabajo, crecimiento profesional, incentivos y demás situaciones que denotan un equilibrio cómodo entre la situación laboral y su vida diaria, lo cual implica un buen estado emocional, que incide en la calidad del servicio laboral.

#### **3.2.1.2. Dimensiones de la satisfacción laboral**

Según Meliá et al<sup>18</sup>, quienes elaboraron un instrumento para medir el grado de satisfacción laboral; tenemos algunas definiciones respecto a las dimensiones y son las siguientes:

**Supervisión:** Se refiere a las relaciones personales con los superiores, la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, y a la igualdad y justicia de trato recibida de la institución.

**Ambiente físico:** Se refiere al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, tiene que ver con la limpieza, higiene, salubridad y la temperatura del lugar de trabajo, del mismo modo, se incluye a los objetivos, metas y tasas de producción.

**Prestaciones recibidas:** Se refiere al modo en que la empresa o institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, y la forma en que se da la negociación en la institución sobre aspectos laborales. Esto sumado a la satisfacción con la paga y la formación.

Existen muchas dimensiones que permiten medir el nivel de satisfacción laboral de una persona y aun cuando no hay un acuerdo exacto entre los investigadores, ya que cada cual plantea dimensiones según sus propios objetivos; a pesar de ello; se observa que las dimensiones más estudiadas son la supervisión, la compañía, las relaciones personales con los compañeros de trabajo, las condiciones laborales, las alternativas de progreso o desarrollo en la carrera, las perspectivas de promoción, la remuneración, la estabilidad laboral, el tipo de trabajo, la carga laboral, las tareas a realizar, la satisfacción intrínseca y extrínseca en general.

### **3.2.1.3. Importancia de la satisfacción laboral**

Según Montoya et al<sup>19</sup>; toda organización; es muy importante un trabajador satisfecho, ya que ello incide en la producción laboral en beneficio de ella. Es importante el equilibrio que pueda existir, ya que, si se tiene contentos a los trabajadores, ellos retribuirán dicha satisfacción con un buen desempeño laboral. Diversos estudios al respecto han demostrado dicha afirmación. Si el trabajador se siente motivado y feliz con su labor; implicará en un esfuerzo favorable para la organización. Por ende, la importancia de la satisfacción laboral se puede ver desde dos perspectivas, una del lado del trabajador y la otra vista desde el lado organizacional.

Para los trabajadores: Sentirán satisfacción laboral, si primero sienten estabilidad laboral, sumado del buen salario y ambiente laboral. Aparte de que el trabajo le permite crecer profesionalmente con reconocimientos y distintas motivaciones.

Para la organización: Significa un aspecto importante ya que gracias a la satisfacción laboral brindada; obtendrá el mejor desempeño de sus empleados, lo cual contribuirá al mejoramiento y crecimiento de la institución. Ello permitirá que la institución crezca. También un empleado satisfecho; servirá como resonancia para otros trabajadores que desearán ingresar a dicha institución, lo cual beneficia al buen nombre y fama.

Estar bien de salud mental; no solo implica estar bien físicamente sino también a nivel emocional, psicológico y social; esto le permite a la persona poder trabajar con tranquilidad, mejorar la productividad y contribuir de ese modo a la sociedad. Hoy en día; la salud mental ha tomado índices de mucha importancia y mucho más en estas fechas que aún no se sale de esta pandemia global causada por el COVID 19. Muchos estados le están dando mayor atención a este rubro, ya que de ello depende mucho la salud de la población en general.

#### **3.2.1.4. Factores que influyen en la satisfacción laboral**

Existen muchas investigaciones y autores que indican diversos factores que influyen en la satisfacción laboral. A continuación, se mencionan algunos factores<sup>20</sup>.

La naturaleza y contenido de trabajo: Tiene que ver con las habilidades y talentos por parte del trabajador para realizar una buena labor. La identificación de la tarea, el significado de la tarea que tendrá un impacto en otros trabajadores de la empresa o también en el ambiente externo. La libertad e independencia que le proporciona la institución; por último, la identificación del trabajador para con la organización.

Trabajo en grupo y sus directivos: Los trabajadores están rodeados por un entorno social dentro de la institución, comandados por directivos. Es muy importante tomar en cuenta la cohesión del grupo y un clima adecuado.

Condiciones de trabajo: A los trabajadores les interesa su ambiente de trabajo; que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Esfuerzo y los resultados individuales: Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben cambio de su labor. Condiciones que tienen que ver con la suficiencia, la correspondencia entre el trabajo realizado

y los conocimientos, habilidades, capacidades individuales y sus competencias laborales.

Condiciones de bienestar: Este factor tiene que ver con el horario, donde el régimen de trabajo y descanso se ajustan a las expectativas y necesidades del trabajador. El mantenimiento que tiene que ver con las condiciones de alimentación, atención a la salud, transporte, etc. que se ajustan a las necesidades del trabajador. El trabajador tiene que sentir que la organización satisface las necesidades de sus trabajadores y sus familiares.

Como se vio en este rubro, existen muchos factores que contribuyen a un buen estado de salud mental, desde la tranquilidad en el trabajo, como las condiciones ambientales, sociales y de desarrollo. También los antecedentes familiares, el estilo de vida que debiera ser saludable por, sobre todo. Todos estos factores ayudarán a mantener un buen equilibrio emocional, el cual permitirá lidiar con el estrés diario y de ese modo, poder cumplir con objetivos tanto personales como sociales.

#### **3.2.1.5. Factores de insatisfacción laboral**

Así como existen factores que favorecen el grado de satisfacción laboral; existen factores en sentido contrario y si no se les brinda especial atención; pueden provocar un grado de insatisfacción laboral; lo cual conlleva a baja producción laboral, desánimo y desgano en el personal, falta de compromiso, huida de personal y demás indicadores que van en perjuicio de la institución. Como apunta Salazar<sup>20</sup>, dentro de estos factores, se puede mencionar los siguientes:

Bajo salario: Es primordial que el trabajador sienta que está siendo bien recompensado por el trabajo realizado, ya que es muy importante que dicho trabajador vea que su salario o remuneración; está acorde con su formación, sacrificio, capacidad, esfuerzo y compromiso al servicio de la institución.

Malas condiciones laborales: Tiene que ver con el espacio donde se desenvuelve el trabajador; que tiene que ser cómodo, con buena iluminación y por sobre todo muy higiénico. Lo contrario implicaría un maltrato al trabajador, que denotará fastidio e incomodidad perjudicando el desempeño laboral.

Falta de oportunidades: Cuando la institución encasilla en una rutina al trabajador, sin ofrecerle mayores oportunidades de mejorar sus prestaciones, con faltas de capacitaciones o motivaciones para poder desarrollar y crecer tanto en lo profesional como personal.

No involucrar la parte familiar: Hoy es impensable imaginar una institución que no involucre o vele por la vida familiar del trabajador. Es importante que los horarios permitan que el trabajador tenga tiempo suficiente para atender su vida familiar, ya que muchos velan por familiares menores o adultos mayores.

Ya que es necesario que en toda sociedad; exista un equilibrio entre las personas y el entorno socio cultural, para mantener un buen nivel de salud mental; se debe evitar los factores que dañen dicha salud mental. En este apartado, se mencionó algunos factores dañinos que si se les permite ahondar en la persona; será perjudicial tanto en el presente como en el futuro; por ello es necesario evitar dichos factores y luchar contra ellos.

#### **3.2.1.6. Modelos de satisfacción laboral**

Existen muchas teorías que tratan de explicar la relación entre el trabajador y la institución para lograr la satisfacción laboral. Según Castillo et al<sup>21</sup>; dichas teorías se pueden agrupar en dos aspectos dependiendo del objeto de estudio; uno que tiene que ver con teorías centradas en el contenido y la otra con teorías centradas en el proceso.

Teorías centradas en el contenido: Estas teorías tienen que ver con dimensiones que motivan al trabajador, principalmente en sus intereses y necesidades. Estas teorías involucran a variables que



influyen en la conducta, como la promoción, la remuneración, las relaciones interpersonales, las recompensas no económicas, la seguridad, entre otras.

Teorías centradas en el proceso: Estas teorías tratan de explicar cómo se produce la conducta motivada, y entre las variables estudiadas; se encuentran la comparación social, las metas trazadas, las expectativas, la elección, entre otras.

Es importante mantener el equilibrio entre el desempeño laboral con los beneficios que brinda la institución. Un trabajador al que se le exige una tarea por debajo de su real capacidad y sus posibilidades; podrían provocar una frustración y sentimientos de fracaso. Por otro lado, si la institución le exige en demasía al trabajador; es probable que le provoque mucha presión, malestar y estrés. Por ello es importante mantener el equilibrio de estos dos aspectos y así se evitará una perjudicial insatisfacción laboral; lo cual como ya se mencionó en varias ocasiones; siempre va en perjuicio de la institución.

### **3.2.2. Salud mental**

#### **3.2.2.1. Conceptualización de la salud mental:**

La Organización Mundial de la Salud<sup>22</sup> menciona que es un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad.

Así también, el MINSA publicó el año 2016 la directiva sanitaria N° 071.MINSA/CDC.V.01; directiva sanitaria para la vigilancia de problemas de la salud mental, priorizados en establecimientos de salud centinela y mediante encuesta poblacional, cuyo objetivo es el de establecer las pautas para la implementación y desarrollo de la vigilancia de la salud mental en el Perú.<sup>53</sup>

Para Ubilla<sup>23</sup>; la salud mental tiene que ver con la superación del narcisismo y con eso, alcanzar la meta del amor y la objetividad; con la superación de la enajenación y así alcanzar identidad e

independencia; con la superación de la enemistad y con ello la capacidad de vivir pacífica y finalmente lograr ser productivo, que significa la superación de la fase arcaica de canibalismo y de dependencia.

Para Miranda<sup>24</sup>; se utiliza la noción de salud mental para aludir a un estado o condición del individuo, a un campo conceptual y práctico dentro de la salud pública, a una serie de patologías psiquiátricas y problemas psicosociales, incluso a un conjunto de iniciativas sanitarias, sociales y políticas.

Asimismo, Felman<sup>25</sup> menciona que la salud mental se refiere al bienestar cognitivo, conductual y emocional. Se trata de cómo las personas piensan, sienten y se comportan. Las personas a veces usan el término salud mental para referirse a la ausencia de un trastorno mental.

Y por último para Valdez et al<sup>26</sup>; es el estado completo de bienestar mental, emocional y social y no sólo la ausencia de trastornos mentales, en donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, es capaz de realizarse intelectual y emocionalmente, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar en forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

De las definiciones según los autores; se puede reconocer la salud mental como el estado de bienestar emocional, psicológico y social de una persona. También tiene que ver con la manera de cómo la persona o trabajador lidia con el estrés, de cómo se relaciona con otros y toma decisiones. Es importante el estado de salud mental, ya que en la actualidad constituye uno de los más grandes problemas presentes en la vida cotidiana y laboral.

### **3.2.2.2. Dimensiones de la salud mental**

Llunch<sup>27</sup> construyó una escala para medir la salud mental positiva y dividió la salud mental en seis dimensiones. Balderrama et al<sup>28</sup> describieron estas seis dimensiones del modo siguiente:

Satisfacción personal: Se trata de la satisfacción de la persona consigo misma, con la vida y con el futuro. Tiene que ver con autoconcepto, la satisfacción con la vida personal y la satisfacción con las perspectivas de futuro.

Actitud prosocial: Se refiere a comportamientos relacionados con la predisposición a escuchar, comprender y ayudar a los demás.

Autocontrol: Es la capacidad para mantener el equilibrio personal. El autocontrol es la habilidad que permite regular las emociones, pensamientos, comportamientos y deseos de uno mismo ante las tentaciones e impulsos.

Autonomía: Donde se evalúa la capacidad para tener criterios propios y actuar de forma independiente.

Resolución de problemas y autoactualización: Hacen referencia a la búsqueda activa de soluciones frente a los problemas y tienen que ver con temas relacionados con el crecimiento personal.

Habilidades de relación interpersonal: Vinculados a la capacidad para interactuar con los demás.

Estos indicadores que se mencionan aquí ayudan a la prevención y promoción de la salud mental positiva; con ello se busca la felicidad, la positividad y mejorar la calidad de vida, ya que tradicionalmente los profesionales y especialistas de la salud veían el tema de salud mental, solo apuntaban a tratamientos para mejorar a pacientes que sufrían principalmente de trastornos mentales y no había mayor atención a la persona sana. Estas dimensiones que permiten medir el nivel de salud mental positiva apuntan a ser indicadores positivos para potenciar la salud mental de la gente sana.

### **3.2.2.3. Importancia de la salud mental**

La salud mental es importante porque permite estar física y emocionalmente saludable. Un buen estado de salud mental; ayuda a enfrentar el estrés cotidiano, así mismo ayuda a tener

relaciones sanas, contribuye en forma significativa a la sociedad, permite trabajar productivamente y permite alcanzar el potencial completo. En general, permite aumentar la productividad.

La importancia de la salud mental también reside en que puede afectar la salud física; por decir, los trastornos mentales aumentan riesgos en los problemas de salud física, ya que podría influenciar en accidentes cerebrovasculares, diabetes y enfermedades cardíacas<sup>29</sup>.

Según Ettiene<sup>30</sup>, es un componente fundamental de la salud. Una buena salud mental permite a las personas hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar productivamente y realizar su potencial contribuyendo a sus comunidades.

Como se pudo observar, es importante el estado de salud mental, ya que ello permite enfrentar el estrés de la vida cotidiana, así como estar físicamente saludable, tener relaciones sanas, permite trabajar productivamente, mantener relaciones sanas, contar con la facilidad de alcanzar el verdadero potencial y de ese modo contribuir en forma significativa a la comunidad. Descuidar la salud mental, puede traer perjuicios físicos, como trastornos mentales, accidentes cardiovasculares, diabetes tipo 2, enfermedades cardíacas y demás afectaciones a la salud.

#### **3.2.2.4. Síntomas que afecta la salud mental**

Aun cuando es difícil conocer los problemas con las emociones; ya que no se puede determinar bien qué es normal y qué no; sí es factible poder determinar algunas síntomas o señales que estén afectando la salud mental son los siguientes:

- Cambios en los hábitos alimenticios o de sueño.
- Sentirse introvertido ya que se aísla de las personas y también de actividades que normalmente se disfruta.
- Sentirse con poca o nada de energía.

- Sentirse vacío o como si nada importara, tener malestares y molestias sin explicación, sentirse decaído, impotente o sin esperanza.
- Tener necesidad de beber, fumar o usar drogas más de lo habitual.
- Tener cambios de actitud, sentirse inusualmente confundido, olvidadizo, enojado, molesto, preocupado o asustado.
- Tener cambios de humor severos que causen problemas en sus relaciones.
- Sentir ansiedad por pensamientos y recuerdos que no puede sacar de su cabeza, escuchar voces o creer cosas que no son ciertas.
- Pensar en lastimarse a sí mismo o a otros.
- Cambios importantes en los hábitos alimentarios, cambios en el deseo sexual.
- Exceso de enojo, hostilidad o violencia y los pensamientos suicidas entre otros<sup>31</sup>.

Es común oír a las personas manifestar que están pasando problemas de toda índole. Todos tienen siempre algún problema o inconveniente en su vida cotidiana; sin embargo, hay manifestaciones que ya preocupan o a las que debe prestárseles inmediata atención, ya que son indicadores de que están afectando la salud mental de la persona. Estos ítems mencionados en este apartado son señales a las que se les debe prestar especial atención ya que podrían ser indicadores de afectación a la salud mental y detectarlas a tiempo es de suma importancia.

#### **3.2.2.4. Prevención de la salud mental**

En el ámbito de la salud pública se ha encontrado evidencia de la existencia de intervenciones que promueven la salud mental y poseen un impacto en la prevención de la aparición de los trastornos mentales. La evidencia específica del impacto de tales esfuerzos en promoción y prevención no es fácil de determinar, por

la calidad de la metodología utilizada; sin embargo, estudios experimentales relevantes han mostrado la efectividad de la prevención en la enfermedad mental<sup>32</sup>.

No existe una forma de prevenir la enfermedad mental. Sin embargo, se pueden tomar algunas medidas para controlar el estrés, aumentar la resistencia y levantar la autoestima. Algunas de estas medidas son la detección de estados mentales de riesgo y prevención de situaciones de riesgo que aumentan la probabilidad de enfermedad mental, con énfasis en intervenciones tempranas a lo largo de la infancia y todo el ciclo vital, focalizadas en poblaciones de riesgo<sup>33</sup>.

Existe un estigma en la sociedad para con la salud mental que impide una temprana atención a este problema. Muchas personas padecen en silencio los problemas que los aquejan y prefieren luchar solos sin solicitar ayuda o apoyo de un especialista. El estrés y los problemas que surgen a diario, son tomados a la ligera o no son compartidos debido al qué dirá la gente o la vergüenza de contar el problema en sí. Por ello existen instituciones y programas de las autoridades de salud y el gobierno, que apuntan a la prevención y promoción del buen estado de salud mental. Aunque aún no es suficiente como debiera ser, sin embargo, es importante trabajar en la prevención de situaciones de riesgo de afectaciones a la salud mental y mucho más en promocionar un estado de salud mental positiva.

### **3.3. Marco conceptual**

Actitud: Es la creencia o sentimiento de una persona, mantenida en el tiempo, que determina su predisposición a valorar favorable o desfavorablemente los objetos y sujetos que le rodean y que por lo tanto influyen en su comportamiento<sup>34</sup>.

Ambiente: Son aquellos aspectos de la salud humana, incluida la calidad de vida, que son determinados por factores ambientales físicos, químicos, biológicos, sociales y psicosociales<sup>35</sup>.

Emociones: Son alteraciones súbitas y rápidas que se experimenta desde el estado de ánimo, la mayoría de las veces por ideas, recuerdos o circunstancias<sup>36</sup>.

Estado: Situación o modo de estar de una persona o cosa, en especial la situación temporal de las personas o cosas, cuya condición está sujeta a cambios<sup>37</sup>.

Estrés: Es la respuesta de organismo ante determinados estímulos o situaciones que rompen con su equilibrio, que produce una tensión física o emocional, el cual puede provenir de cualquier situación o pensamiento que hace sentir frustrado, furioso o nervioso<sup>38</sup>.

Laboral: Es un adjetivo con el que se clasifica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo<sup>39</sup>.

Mental: Es todo aquello que se relacione con la mente humana, sus funciones, sus capacidades y sus alteraciones<sup>40</sup>.

Salud: Es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo (un ser humano asume como aceptable el estado general en el que se encuentra) o a nivel objetivo (se constata la ausencia de enfermedades o de factores dañinos en el sujeto en cuestión)<sup>41</sup>.

Satisfacción: Es el cumplimiento de las expectativas del usuario, la satisfacción es un concepto psicológico, que en un sentido básico

implica el sentimiento de bienestar y placer por obtener lo que se desea y espera de un producto o servicio<sup>42</sup>.

Supervisión: Conjunto de actividades técnicas y morales interrelacionadas, que nacen de la observación directa del trabajo desarrollado por uno o un conjunto de individuos y que tiene la finalidad de promover una mejora continua mediante una correcta directriz, para lograr los objetivos propios, de los individuos en el entorno y de la misma organización<sup>43</sup>.



## IV. METODOLOGÍA

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, ya que como menciona Hernández et al<sup>44</sup>; refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación.

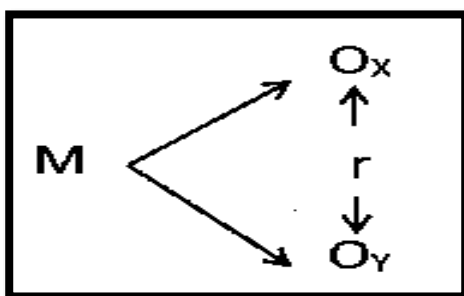
### 4.1. Tipo y nivel de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, que como afirma Álvarez<sup>45</sup>, se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta. Y de corte transversal ya que los datos fueron recogidos una sola vez a cada profesional que formó parte de la muestra.

Siendo de nivel correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular<sup>44</sup>.

### 4.2. Diseño de la Investigación

El diseño seleccionado fue no experimental, ya que no se pretende manipular las variables. Así también; es descriptivo correlacional, que como menciona Hernández et al<sup>44</sup>, los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren y es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Personal de salud

Ox = Satisfacción laboral

Oy = Salud mental

r = Relación

#### **4.3. Hipótesis general y específica**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

##### **Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación significativa entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

HE2. Existe relación significativa entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

HE3. Existe relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

#### **4.4. Identificación de las variables**

##### **Variable X. Satisfacción laboral**

###### **Dimensiones:**

D1. Supervisión.

D2. Ambiente físico

D3. Prestaciones recibidas

##### **Variable Y. Salud mental**

###### **Dimensiones:**

D1. Satisfacción personal

D2. Actitud prosocial

D3. Autocontrol

D4. Autonomía

D5. Resolución de problemas y autoactualización

D6. Habilidades de relación interpersonal

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se refiere a la actitud que muestra el trabajador frente a su propia labor; basado en las creencias y valores que éste desarrolla de sus propias acciones y actividades, que vinculan sus procesos laborales, sociales y personales <sup>14</sup> .	La variable satisfacción laboral, fue operacionalizada mediante un cuestionario que será estructurado en función de las dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones personales</li> <li>- Supervisión personal</li> <li>- Proximidad y frecuencia</li> <li>- Igualdad y justicia</li> <li>- Apoyo recibido</li> </ul>	Escala ordinal
			Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasas de producción</li> <li>- Limpieza</li> <li>- Entorno físico</li> <li>- Temperatura del local</li> </ul>	
			Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de convenio</li> <li>- Negociación con la empresa</li> </ul>	
Salud mental	La salud mental es el estado completo de bienestar mental, emocional y social y no sólo la ausencia de trastornos mentales, en donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, es capaz de realizarse intelectual y emocionalmente, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar en forma productiva	La variable salud mental, fue operacionalizada mediante un cuestionario para evaluar la salud mental, que está estructurado en función de las dimensiones establecidas en las bases teóricas.	Satisfacción personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconcepto</li> <li>- Satisfacción con la vida personal</li> <li>- Satisfacción con las perspectivas de futuro</li> </ul>	Escala ordinal
			Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisposición activa hacia lo social hacia la sociedad</li> <li>- Actitud social "altruista" /Actitud de ayuda-apoyo hacia los demás</li> <li>- Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales</li> </ul>	

	y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad <sup>26</sup> .		Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para el afrontamiento del estrés/ de situaciones conflictivas</li> <li>- Equilibrio emocional / control emocional</li> <li>- Tolerancia a la ansiedad y al estrés</li> </ul>	
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para tener criterios propios</li> <li>- Independencia</li> <li>- Autorregulación de la propia conducta</li> <li>- Seguridad personal / Confianza en sí mismo</li> </ul>	
			Resolución de problemas y autoactualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de análisis</li> <li>- Habilidad para tomar decisiones</li> <li>- Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios</li> <li>- Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo</li> </ul>	
			Habilidades de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para establecer relaciones interpersonales</li> <li>- Empatía / capacidad para entender los sentimientos de los demás</li> <li>- Habilidad para dar apoyo emocional</li> <li>- Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas</li> </ul>	

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población**

Según Pineda<sup>46</sup>; es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros.

La población objeto de estudio está conformada por 144 profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, provincia de Cangallo – Ayacucho.

##### **Muestra**

Tamayo<sup>47</sup> define la muestra como el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada.

La muestra fue seleccionada de manera intencional. La muestra fue de 60 profesionales de salud entre varones y mujeres de distintas áreas del Hospital Juan Fukunaga Soyama, provincia de Cangallo – Ayacucho.

##### **Criterios de inclusión**

- Profesionales solo del área de salud que desearon participar de la investigación.
- Profesionales que estén laborando de manera presencial en el Hospital.
- Profesionales de salud que firmaron los consentimientos informados.
- Profesionales de salud que se desempeñan en la parte asistencial.

##### **Criterios de exclusión**

- Profesionales del área de administración o servicio.

-Profesionales de salud que no desearon participar de la investigación.

-Profesionales de salud que estén de permiso o vacaciones.

-Profesionales de salud que no firmaron el consentimiento informado.

-Profesionales de salud que no laboran en el Hospital Juan Fukunaga Soyama.

### **Muestreo**

Se hizo un muestreo no probabilístico intencional, que de acuerdo con Otzen y Manterola<sup>48</sup>, este tipo de muestreo permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra sólo a estos casos.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad**

Como primer procedimiento; se presentó una solicitud al director del Hospital Juan Fukunaga Soyama, en la provincia de Cangallo – Ayacucho 2022, para pedir autorización y posterior aplicación del instrumento. Luego se coordinó con los trabajadores del área de salud de dicho Hospital, para poder aplicar el cuestionario de manera presencial. Se aplicó el instrumento entre la última semana del mes de junio y la primera semana del mes de julio 2022. Los datos fueron trasladados a una base de datos, para su posterior clasificación y presentación.

### **Técnica**

**Encuesta:** La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Esta técnica posee entre otras ventajas; la posibilidad de aplicaciones masivas y la obtención de información sobre un amplio abanico de cuestiones a la vez<sup>49</sup>.

### **Instrumento**

**Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral:** Este instrumento tendrá por objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud; teniendo un total de 12 ítems estructurados en función de sus tres dimensiones: Supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas. Se anexa la ficha técnica del mismo:

**Ficha técnica del instrumento:**

Nombre del instrumento original	Cuestionario de satisfacción laboral S10/12
Autor(a):	Meliá et al <sup>18</sup>
Procedencia:	España
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Administración:	Individual /Físico
Duración:	10 minutos
Muestra:	60 participantes
Dimensiones:	- Supervisión - Ambiente físico - Prestaciones recibidas
Escala valorativa:	1. Muy Insatisfecho. 2. Bastante Insatisfecho. 3. Algo Insatisfecho. 4. Indiferente. 5. Algo Satisfecho. 6. Bastante Satisfecho. 7. Muy Satisfecho

**Validez**

La validez fue evaluada por dos expertos de la especialidad de enfermería con grados de Doctor y Maestro respectivamente; registrados en SUNEDU, como son:

Dra. Marizabel Llamocca Machuca

Mg. Nancy Chachaima Pumasoncco

Los expertos validaron los instrumentos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando por unanimidad que los



resultados fueron positivos. Las fichas de validación se pueden observar en el anexo 3.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento fue realizado a través de una prueba piloto de 25 cuestionarios; haciendo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach, que arrojó un p de 0,905, el cual indica que el instrumento es muy confiable.

Tabla 1.

*Baremación de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Bajo	Medio	Alto
Supervisión	6 – 17	18 – 29	30 - 42
Ambiente físico	4 – 11	12 – 19	20 - 28
Prestaciones recibidas	2 – 5	6 – 9	10 - 14
Satisfacción laboral	12 – 35	36 – 59	60 - 84

**Cuestionario para evaluar la salud mental:** Este instrumento tendrá por objetivo evaluar el nivel de salud mental del personal de salud del Hospital Juan Fugunaga Sokoyama; teniendo un total de 39 ítems estructurados en función de sus seis dimensiones: Satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, y por último habilidades de relación interpersonal. Se anexa la ficha técnica del mismo:

### Ficha técnica del instrumento.

Nombre del instrumento original	Escala para la medición de la salud mental positiva
Autor(a):	Llunch <sup>27</sup>
Procedencia:	España
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario para evaluar la salud mental
Objetivo del estudio:	Determinar el nivel de salud mental
Administración:	Individual /Físico
Duración:	25 minutos
Muestra:	60 participantes
Dimensiones:	-Satisfacción personal. -Actitud prosocial -Autocontrol -Autonomía -Resolución de problemas y autoactualización - Habilidades de relación interpersonal.
Escala valorativa:	1. Siempre o casi siempre, 2. Con bastante frecuencia 3. Algunas veces 4. Nunca o casi nunca.

### Validez

La validez fue evaluada por dos expertos de la especialidad de enfermería con grados de Doctor y Maestro respectivamente; registrados en SUNEDU, como son:

Dra. Marizabel Llamocca Machuca

Mg. Nancy Chachaima Pumasoncco

Los expertos validaron los instrumentos con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando por unanimidad que los

resultados fueron positivos. La ficha de validación se puede observar en el anexo 3.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento fue realizado a través de una prueba piloto de 25 cuestionarios; haciendo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach, que arrojó un p de 0,721, el cual indica que el instrumento es confiable.

Tabla 2.

*Baremación de la variable Salud mental y sus dimensiones*

	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción personal	8 - 16	17 - 24	25 - 32
Actitud prosocial	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Autocontrol	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Autonomía	5 - 10	11 - 15	16 - 20
Resolución de problemas y autoactualización	9 - 18	19 - 27	28 - 36
Habilidades de relación interpersonal	7 - 14	15 - 21	22 - 28
Salud mental	39 - 78	79 - 117	118 - 156

Fuente: Texeira et al<sup>52</sup>

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

Se inició al concluir la recolección de los datos. Los investigadores en posesión de un cúmulo de información, procedimos a organizar la información que permita extraer conclusiones para así poder responder a las interrogantes que llevaron a realizar esta investigación. Una vez obtenidos los datos se procedió a su análisis considerando los siguientes pasos:

**Estadística descriptiva:** Según Villasis et al<sup>50</sup>, la estadística descriptiva es la rama de la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos.

1° Codificación: La información fue seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

2° Calificación: Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

3° Tabulación de datos: En este proceso se elaboró una data donde se encuentran todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que permitieron conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

4° Interpretación de los resultados: En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras, estos son interpretados en función de la variable.

Para ver la correlación entre las variables se empleó un coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

**Estadística inferencial:** La prueba de significancia de la hipótesis nula constituye la herramienta más generalizada para evaluar hipótesis científicas y tomar decisiones al respecto, no sólo en las ciencias médicas y de la salud, sino también en la biología, la psicología, las ciencias políticas y otras ciencias sociales<sup>51</sup>.

5°. Comprobación de hipótesis: Las hipótesis de trabajo fueron procesadas a través de los métodos estadísticos. Para ver la correlación entre las variables se empleó un coeficiente de correlación, que mide el grado de asociación entre dos variables.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3.

*Datos demográficos de los trabajadores de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	24 – 32 años	7	11.7%
	33 – 41 años	23	38.3%
	42 – 50 años	21	35.0%
	50 años a más	9	15.0%
Sexo	Femenino	37	61.7%
	Masculino	23	38.3%
Estado Civil	Soltero(a)	19	31.7%
	Casado(a)	23	38.3%
	Conviviente	15	25.0%
	Separado	3	5.0%
	Viudo	0	0.0%
Situación Laboral	Contratado	19	31.7%
	Nombrado	41	68.3%
Profesión	Médico	4	6.7%
	Enfermera/o	23	38.3%
	Obstetra	11	18.3%
	Técnico	13	21.7%
	Otro	9	15.0%
Tiempo de servicio	Menos de 2 años	10	16.7%
	Entre 2 – 4 años	10	16.7%
	Entre 5 – 7 años	7	11.7%
	8 años a más	33	55.0%
TOTAL		60	100%

Fuente: Data de resultados

Tabla 4.  
*Satisfacción laboral del profesional de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5%
Medio	39	65%
Alto	18	30%
Total	60	100%

Fuente: Data de resultados

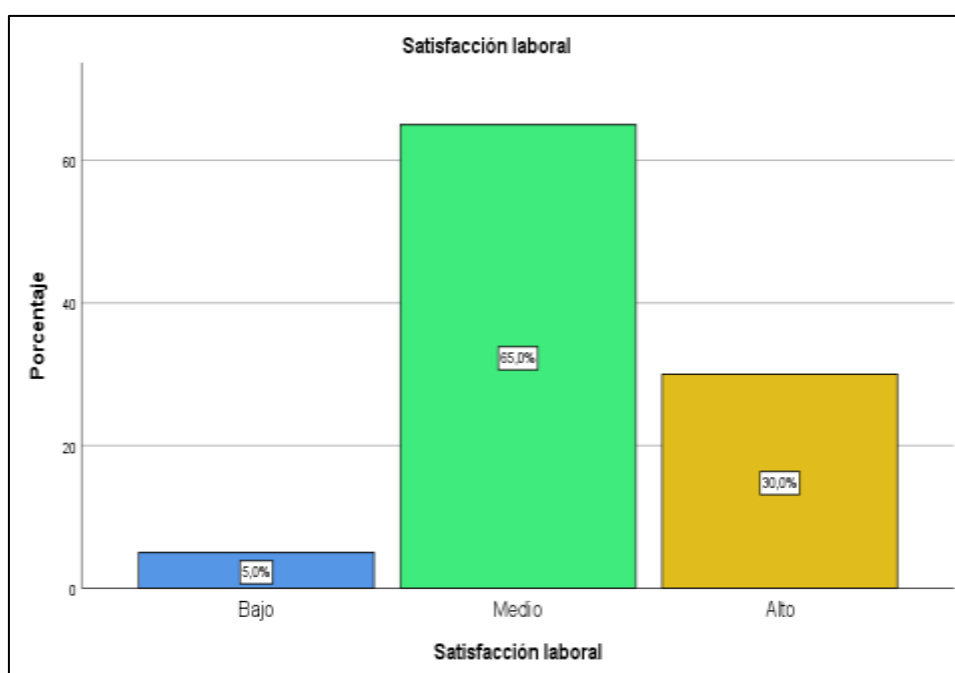


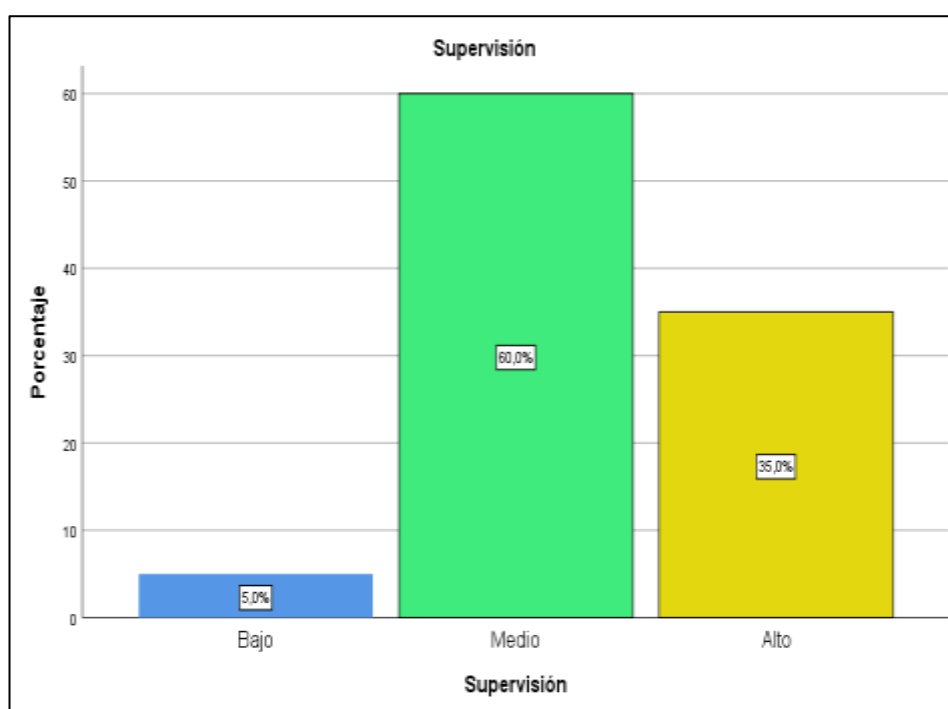
Figura 1. Satisfacción laboral del profesional de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.

Tabla 5.

*Dimensión supervisión de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5%
Medio	36	60%
Alto	21	35%
Total	60	100%

Fuente: Data de resultados



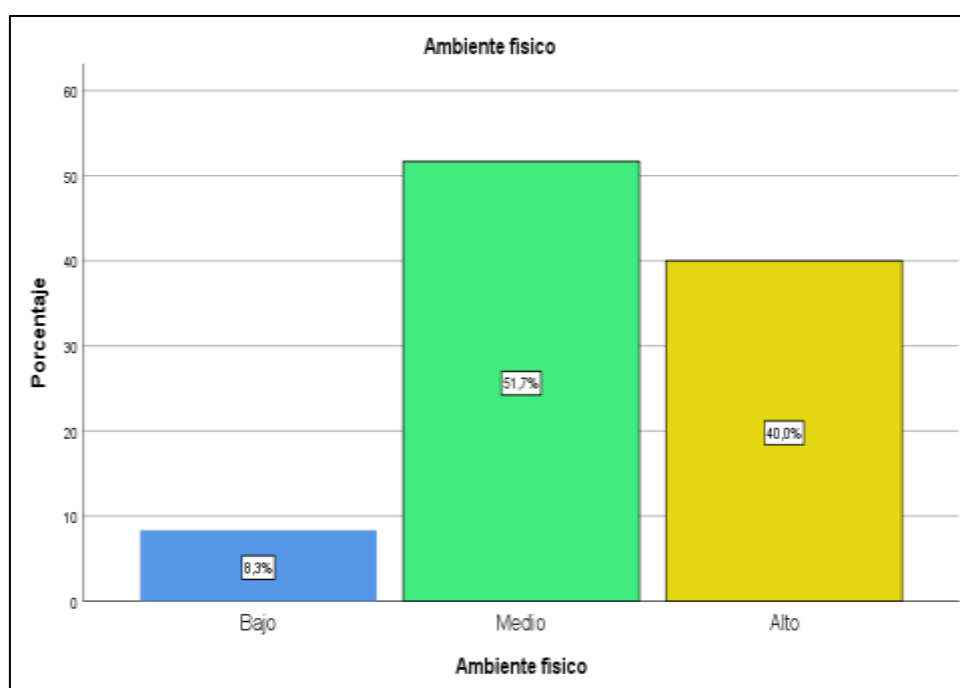
*Figura 2. Dimensión supervisión de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo - 2022.*

Tabla 6.

*Dimensión ambiente físico de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8,3%
Medio	31	51,7%
Alto	24	40,0%
Total	60	100%

Fuente: Data de resultados



*Figura 3. Dimensión ambiente físico de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

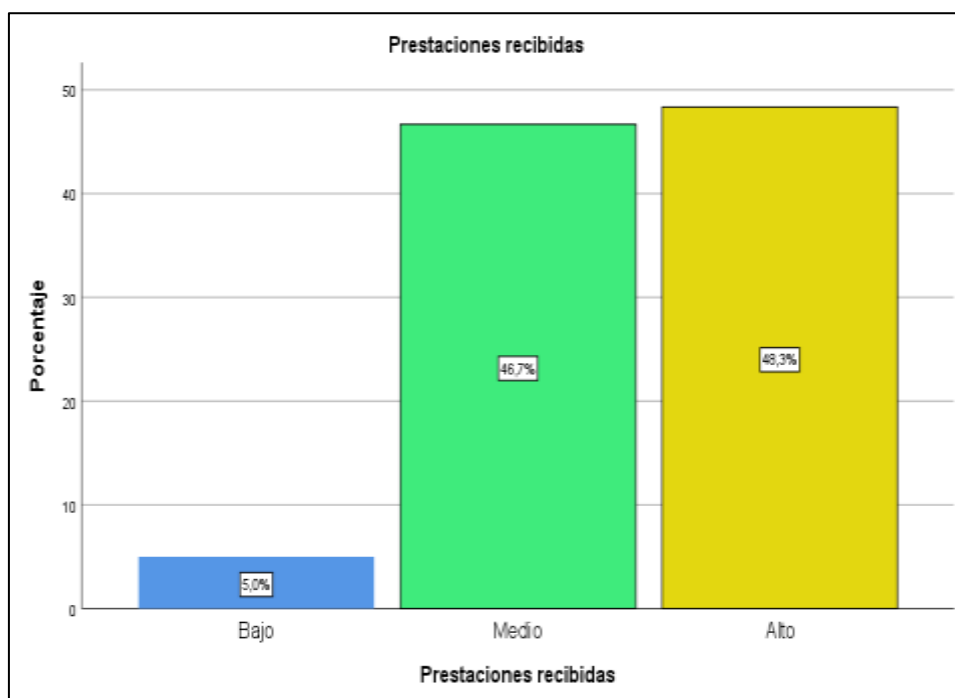


Tabla 7.

*Dimensión prestaciones recibidas de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5,0%
Medio	28	46,7%
Alto	29	48,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



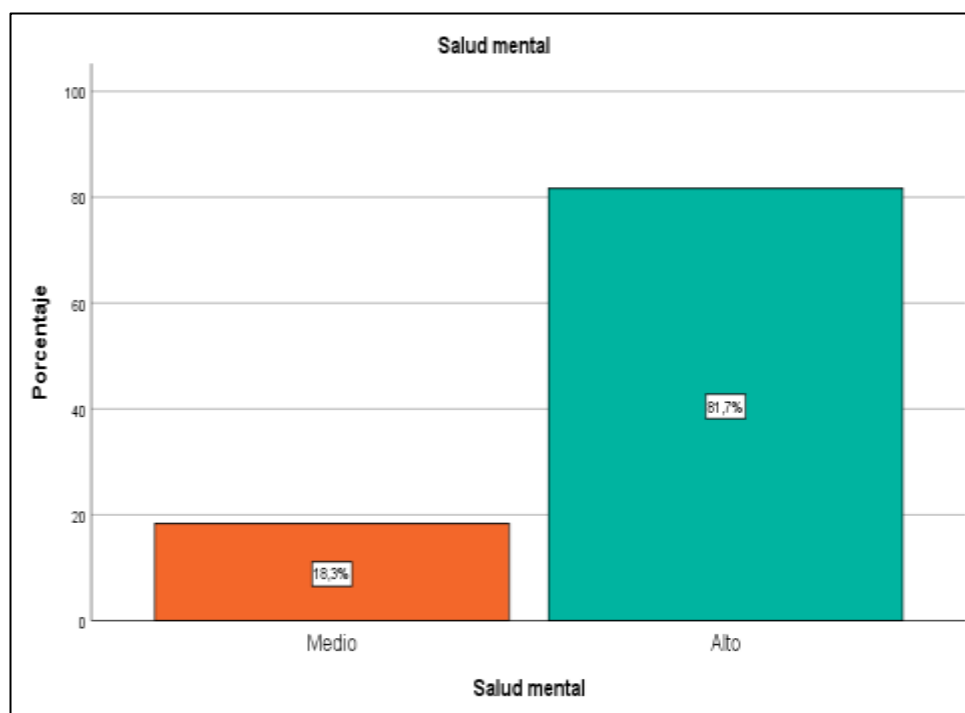
*Figura 4. Dimensión prestaciones recibidas de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

Tabla 8.

*Salud mental de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	18,3%
Alto	49	81,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



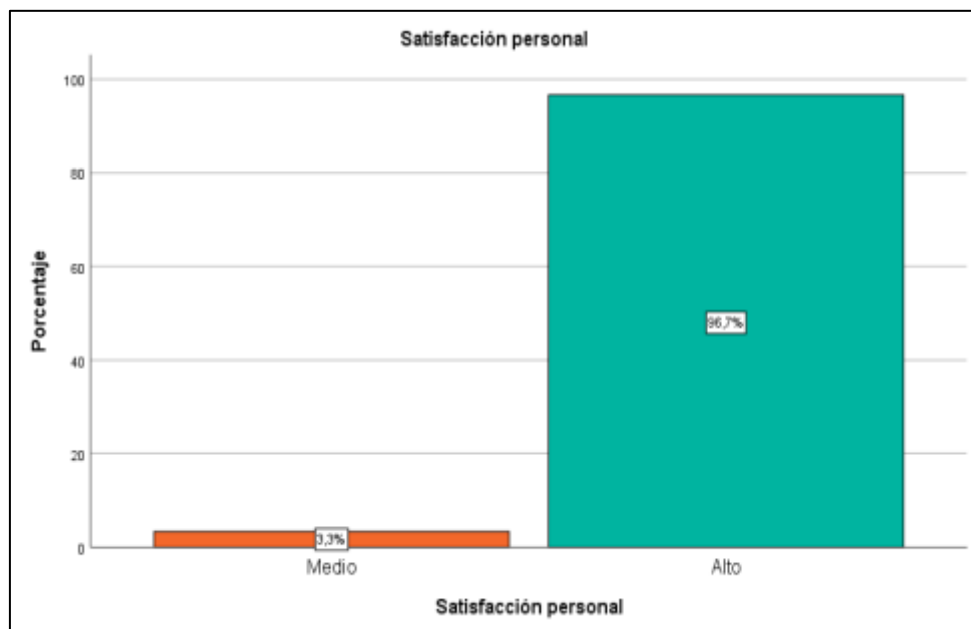
*Figura 5. Salud mental de los profesionales de salud de Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

Tabla 9.

*Satisfacción personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	3,3%
Alto	58	96,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



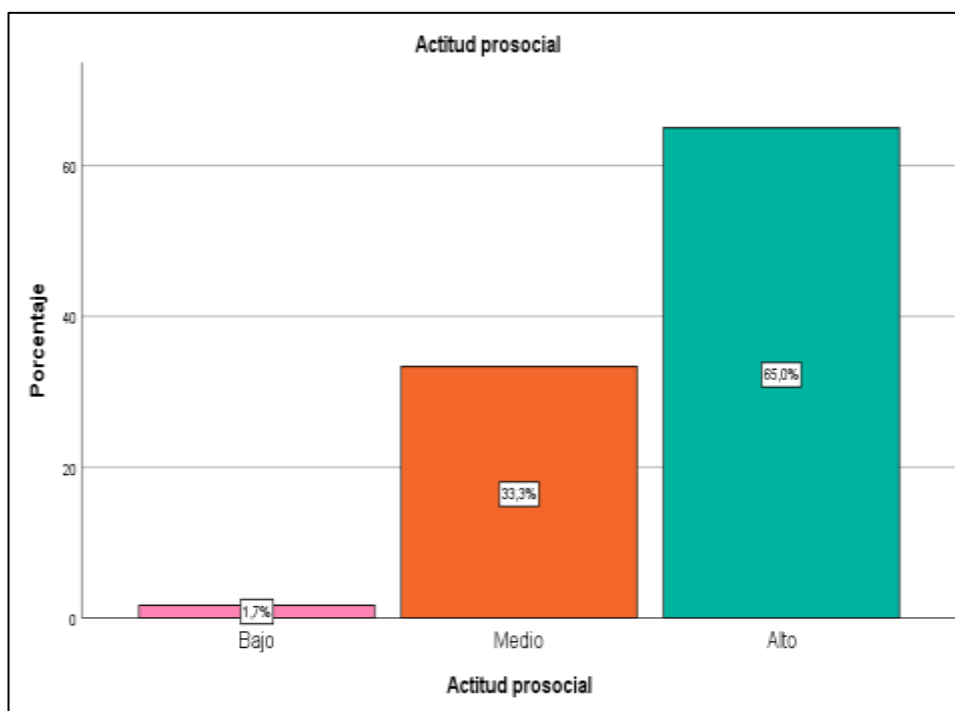
*Figura 6. Satisfacción personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

Tabla 10.

*Actitud prosocial del personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7%
Medio	20	33,3%
Alto	39	65,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



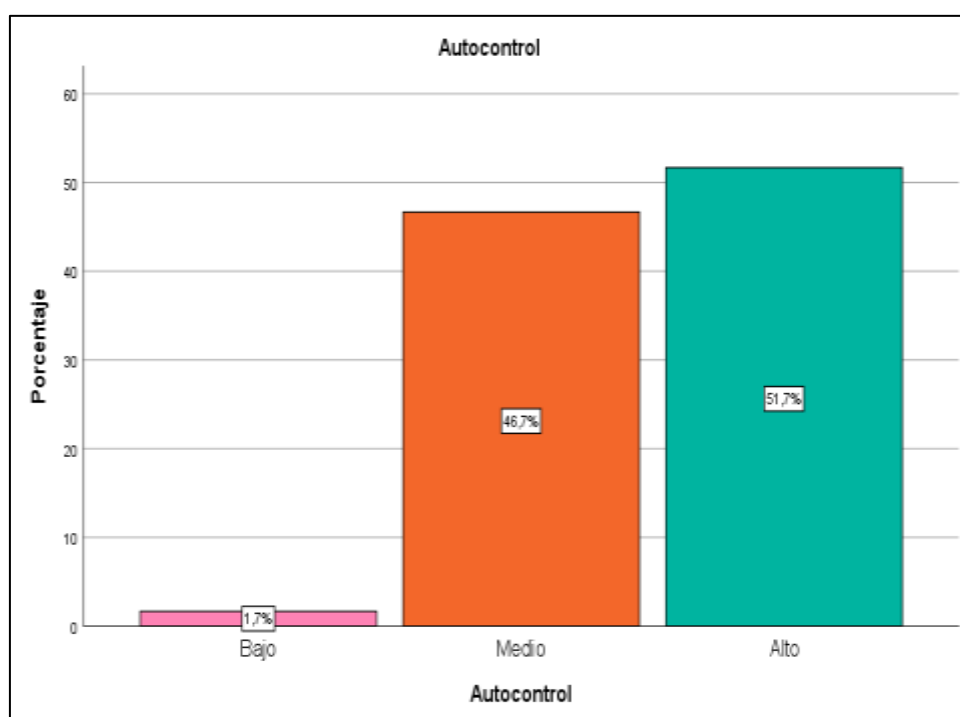
*Figura 7. Actitud prosocial de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

Tabla 11.

*Autocontrol de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,7%
Medio	28	46,7%
Alto	31	51,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



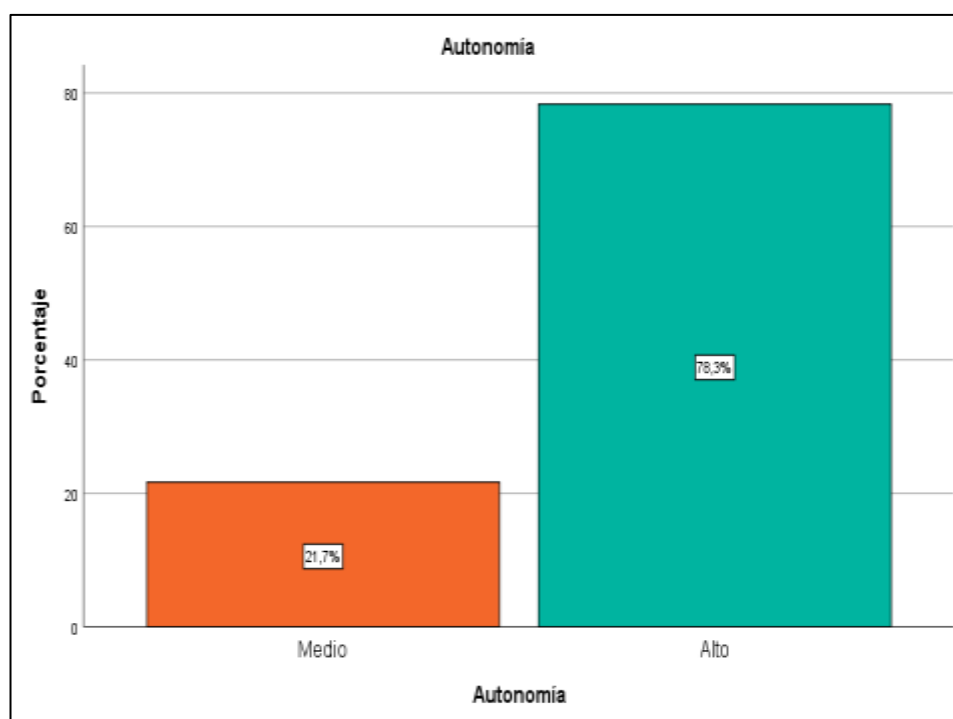
*Figura 8. Autocontrol del personal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

Tabla 12.

*Autonomía de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cagallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	13	21,7%
Alto	47	78,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



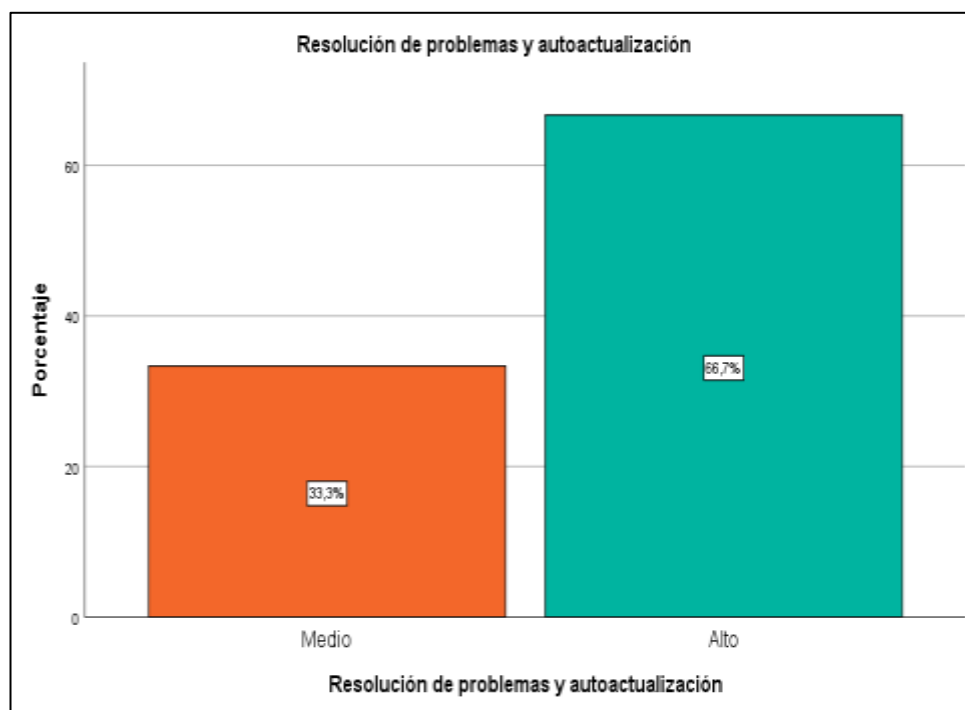
*Figura 9. Autonomía de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cagallo – 2022.*

Tabla 13.

*Resolución de problemas y autoactualización de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	33,3%
Alto	40	66,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



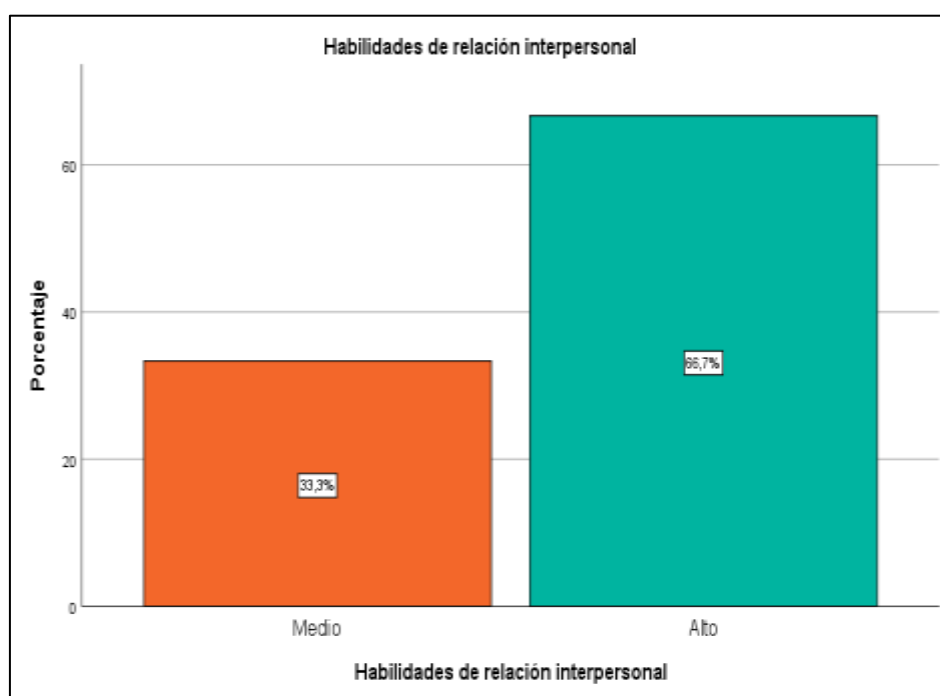
*Figura 10.* Resolución de problemas y autoactualización de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.

Tabla 14.

*Habilidades de relación interpersonal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	33,3%
Alto	40	66,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Data de resultados



*Figura 11. Habilidades de relación interpersonal de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022.*



## 5.2. Interpretación de Resultados

**En la tabla 4**, se muestran los datos de la satisfacción laboral de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022, donde el 5% reportó un nivel bajo, el 65% un nivel medio y el 30% un nivel alto.

**En la tabla 5**, se describe la dimensión supervisión, donde un 5% reportó un nivel bajo, el 60% mostró nivel medio y un 35% un nivel alto.

**En la tabla 6**, donde se analizó la dimensión ambiente físico; se observó que un 8,3% reportó un nivel bajo, mientras que un 51,6% mostró nivel medio y 40% denotó un nivel alto.

**En la tabla 7**, sobre la dimensión prestaciones recibidas, se observó que un 5% reportó un nivel bajo, un 46,7% mostró un nivel medio y el 48,3% un nivel alto.

**En la tabla 8**, se muestra la salud mental de los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, Cangallo – 2022, el 18,3% mostró un nivel medio y el 81,7% mostró un nivel alto.

**En la tabla 9**, que muestra la dimensión satisfacción personal; el 3,3% reportó un nivel medio y un 96,7% denotó un nivel alto.

**En la tabla 10**, se observó que en cuanto a la dimensión actitud prosocial, el 1,7% se ubicó en el nivel bajo, el 33,3% mostró un nivel medio y el 65% un nivel alto.

**En la tabla 11**, respecto a la dimensión autocontrol, el 1,7% denotó un nivel bajo, el 46,7% un nivel medio y el 51,7% un nivel alto.

**En la tabla 12**, sobre la dimensión autonomía, el 21,7% mostró un nivel medio y el 78,3% mostró un alto.

**En la tabla 13**, sobre la dimensión resolución de problemas y autoactualización, el 33,3% se ubicó en el nivel medio y el 66,7% en el nivel alto.

**En la tabla 14**, respecto a la dimensión habilidades de relación interpersonal; el 33,3% se ubicó en el nivel medio y el 66,7% en el nivel alto.

## VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

Para poder determinar si se está trabajando con datos paramétricos o no paramétricos; se hizo la prueba de normalidad; que permita elegir de manera correcta; una prueba estadística que brinde el coeficiente de correlación al momento de realizar la prueba de hipótesis.

#### Prueba de normalidad

$p > 0,05$        $H_0$ : Los datos siguen una distribución normal

$p < 0,05$        $H_1$ : Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Tabla 15

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Satisfacción laboral</b>	,074	60	,200*	,983	60	,582
Supervisión	,128	60	,016	,967	60	,101
Ambiente físico	,117	60	,040	,963	60	,063
Prestaciones recibidas	,158	60	,001	,927	60	,002
<b>Salud mental</b>	,072	60	,200*	,984	60	,593
Satisfacción personal	,191	60	,000	,911	60	,000
Actitud prosocial	,160	60	,001	,930	60	,002
Autocontrol	,125	60	,020	,962	60	,057
Autonomía	,208	60	,000	,892	60	,000
Resolución de problemas y autoactualización	,070	60	,200*	,974	60	,236
Habilidades de relación interpersonal	,118	60	,037	,964	60	,072

Fuente: Data de resultados.

En vista que la muestra es de 60 participantes; se eligió para la prueba de normalidad, la prueba de Kolmogorov-Smirnov. De acuerdo con esta prueba; se observó que estos resultan ser menores

y mayores o iguales a 0,05, lo cual evidencia que se está frente a una distribución no paramétrica, de manera que para indagar la correlación de las variables; se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

## Prueba de hipótesis general

### Hipótesis nula. $H_0$

No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022

### Hipótesis alterna. $H_a$

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022

### Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$ , es decir se acepta la hipótesis nula

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$ , es decir que se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Satisfacción laboral	Salud mental
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	60	60
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	60	60

El resultado del p valor (Sig = 0,064) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

### Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$p > \alpha$  = acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Supervisión	Salud mental	
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,258*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	60	60
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,258*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El resultado del p valor (Sig = 0,047) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por lo tanto, existe una relación significativa baja entre la dimensión supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

### Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			Ambiente físico	Salud mental
Rho de Spearman	Ambiente físico	Coefficiente de correlación	1,000	,194
		Sig. (bilateral)	.	,138
		N	60	60
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,194	1,000
		Sig. (bilateral)	,138	.
		N	60	60

El resultado del p valor (Sig = 0,138) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_1$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. Ho

No existe relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

#### Hipótesis alterna. Ha

Existe relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$  se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

		Prestaciones recibidas	Salud mental
Rho de Spearman	Prestaciones recibidas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,183
		N	60
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,183
		Sig. (bilateral)	,162
		N	60

El resultado del p valor (Sig = 0,162) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, no existe una relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.



## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022. Del mismo modo se busca establecer la relación entre la variable salud mental y cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral (Supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas).

La mayor limitante de la investigación fue al momento de aplicar los instrumentos, ya que fue complicado coordinar un espacio libre entre los profesionales, ya que más de uno se mostró reacio a colaborar con la investigación, por ello se les tuvo que facilitar el instrumento por medio de un formulario web para facilidad de esos profesionales.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para las características del profesional de salud; los dos cuestionarios, uno para la variable satisfacción laboral y la otra para la variable salud mental; se validaron por dos expertos con estudios de grado de Doctor y Magister y luego de una prueba piloto se calculó la confiabilidad con una Alfa de Cronbach de 0,905 para la satisfacción laboral y un Alfa de Cronbach de 0,721.

Se ha logrado determinar que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,064; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

En cuanto a la variable satisfacción laboral el 65% se ubica dentro de la categoría medio; estos resultados se asemejan al estudio

realizado por Reyes<sup>6</sup> donde los resultados obtenidos en su investigación realizada en Huacho, señala que el 54% del personal de enfermería, se ubicó en el medio, así también en el estudio de López<sup>10</sup> realizado en Cajabamba, los resultados indicaron que el 90% del personal mostró un nivel medio, sin embargo, estos resultados difieren con el trabajo realizado en Quito, donde Espinoza et al<sup>8</sup>, encontraron que el 81,92% obtuvo buena satisfacción laboral. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse con Mora<sup>16</sup> donde afirma que la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y generar un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo.

En cuanto a la variable salud mental, el 81,7% mostró un nivel alto; estos resultados son similares a los resultados obtenidos en Lima por Avilés<sup>9</sup> donde un 83,3.% de las enfermeras obtuvieron un nivel alto de salud mental; así también, en Chile Urzúa et al<sup>7</sup> denotó que un gran porcentaje del personal de salud encuestado presentó la presencia de síntomas asociados a problemas de salud mental, como por ejemplo, sintomatologías en ansiedad (74%), distrés (56%), depresión (66%) e insomnio (65%), los cuales difieren con el presente estudio donde la mayoría de profesionales mostraron buen nivel de salud mental. De igual modo, en el estudio de Sánchez<sup>52</sup>, realizado en el Centro de Salud Villa de los Reyes en el Callao con profesionales internos de salud; donde el 91,5% obtuvo un buen nivel de salud mental. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Valdez et al<sup>26</sup>, define la salud mental como el estado completo de bienestar mental, emocional y social y no sólo la ausencia de trastornos mentales, en donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, es capaz de realizarse intelectual y emocionalmente, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar en forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** Se determina que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,064. de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Segunda:** Se establece que, si existe una relación significativa baja entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,047; de manera que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**Tercera:** Se establece que no existe una relación significativa entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,138; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Cuarta:** Se establece que no existe relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022; habiendo obtenido un p valor de 0,162; de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

### Recomendaciones

**Primera:** Al director del Hospital, desarrollar estrategias para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales a su cargo, e involucrarlos más en la toma de decisiones, los cuales deben estar dentro de las directrices del ministerio de salud.

**Segunda:** A los profesionales de salud, seguir capacitándose con cursos y talleres para mejorar de sus conocimientos y capacidades, para adoptar medidas que le permitan manejar las diferentes situaciones que puedan afectar su salud mental.

**Tercera:** A los profesionales de salud, realizar reuniones entre todo el equipo de profesionales, en donde puedan dar a conocer los principales indicadores de insatisfacción de cada profesional en su servicio, al trato o incluso a la carga laboral; esto con el propósito de que se lleguen a acuerdos saludables y la búsqueda de una mejor satisfacción laboral.

**Cuarta:** A los profesionales de salud, desarrollar estrategias de intervención que permitan mejorar sus recursos y habilidades con el objeto de mejorar su salud mental.

**Quinta:** A los futuros investigadores, aun cuando no se encontró una relación significativa entre las variables objeto de esta investigación; continuar realizando estudios relacionados con la satisfacción laboral, donde se profundice más este tema, incluyendo una población mayor con la finalidad de tener mayor representatividad en los resultados y poder mejorar el nivel de satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abraian M, Contreras JM, Montoya S. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [Internet]. 2009;14(1):105-118. [Citado el 18 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
2. Carrazana, V. El concepto de salud mental en Psicología Humanista-Existencial. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS* [Internet], Rev. Ter. 2003; 1(1), 1-19. [Citado el 17 de marzo de 2022]. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001&lng=es&tlng=es).
3. Quiñones D, Marín Y. Satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la percepción de la calidad por los usuarios atendidos en una Clínica de Salud mental en Puerto Colombia – 2019. [Tesis para optar el grado académico de magister en Gestión de Servicios de Salud]. Colombia: Universidad de la Costa; 2021. [Citado el 21 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8943>
4. Pincay, K. Salud mental y riesgo de exposición a COVID-19 en trabajadores del Hospital del Día IESS, Ecuador, 2020. [Tesis para optar el grado académico de magister en Gestión de Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2021. [Citado el 19 de marzo de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59033/Pincay\\_OKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59033/Pincay_OKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Yslado RM, Norabuena R, Loli P, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, Rojas A. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med (Lima)* [Internet]. 2019 [citado 24 de marzo de 2022];19(4):41-9. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>

6. Reyes Y. Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. [Citado el 18 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3732>
7. Urzúa A, Samaniego A, Caqueo Alejandra, Zapata A, Irrázaval Matías. Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Rev. Méd. Chile [Internet]. 2020. [Citado el 25 de marzo de 2022]; 148(8): 1121-1127. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872020000801121&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872020000801121&lng=es).
8. Espinoza L, Paredes J. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020. [Citado el 12 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/18926>
9. Avilés L. Nivel de salud mental positiva en enfermeras de áreas crítica del Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima, 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado el 02 de abril de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%C3%A9s\\_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27901/Avil%C3%A9s_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. López L. Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras. Red V de Salud Cajabamba, 2020. [Tesis para optar el título de Obstetra]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2020. [Citado el 14 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4098>
11. Castillo J. Ambiente laboral y el grado de satisfacción en las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno de Ayacucho, 2020-2021. [Tesis para obtener el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Citado el 12 de marzo de 2022]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73584?locale-attribute=es>

12. Montes M, Díaz M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. RCCS [Internet]. 2 de diciembre de 2019 [citado 13 de marzo de 2022];12(2). Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1211](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211)
13. Vásquez B, Parco N. Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Tambo-Ayacucho, 2018. [Tesis para obtener el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado 11 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29249>
14. Durán E, García J, Paz A, Boscán M. Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. (Spanish). Revista Venezolana de Gerencia (RVG) [Internet]. 2021 Nov 2 [Citado el 19 de marzo de 2022]; 26:223–44. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=154057344&lang=es&site=eds-live>
15. Avendaño WR, Luna HO, Rueda G. Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. Rev. Ven. de Gerencia (RVG) [Internet]. 2021 [Citado el 17 de marzo del 2022]; 26:190–201. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=153189249&lang=es&site=eds-live>
16. Mora JL, Mariscal ZM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 02 de dic de 2019 [Citado el 18 de marzo de 2022]; 7:1–11. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141222884&lang=es&site=eds-live>
17. Ferrada M. Determinantes y diferencias territoriales en materia de satisfacción laboral: el caso de Chile. Revista de la CEPAL [Internet]. 01 de dic 2017. [Citado el 18 de marzo de 2022]. Disponible en:

[https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=e  
dsgcl.530914625&lang=es&site=eds-live](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=e<br/>dsgcl.530914625&lang=es&site=eds-live)

18. Meliá JL, Peiró JM. El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1989 [citado el 20 de marzo de 2022]; 4 (11), 179-187. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/267241666\\_El\\_Cuestionario\\_de\\_satisfaccion\\_S1012\\_Estructura\\_Factorial\\_Fiabilidad\\_y\\_Validez](https://www.researchgate.net/publication/267241666_El_Cuestionario_de_satisfaccion_S1012_Estructura_Factorial_Fiabilidad_y_Validez)
19. Montoya S, Abrajan M, Contreras JM. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología* [Internet]. 2009;14(1):105-118. [Citado el: 30 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
20. Salazar J, Vaca G, León D, Alvis L, Terrazas R. Satisfacción laboral, buen funcionamiento de la empresa. Universidad Adventista de Bolivia. [Citado el: 17 de abril de 2022]. Disponible en <https://slidetodoc.com/download.php?id=2746405>
21. Castillo C, Cifuentes G. Análisis del efecto de las dimensiones de la satisfacción laboral sobre los tipos de compromiso organizacional en trabajadores de la cadena de Supermercados Único. [Tesis para obtener el grado de Ingeniero Comercial y Grado académico de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas]. Chile: Universidad de Concepción; 2018. [Citado 01 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2400/3/Castillo%20-%20Cifuentes.pdf>
22. Organización Mundial de la Salud. Informe OMS: Plan de acción sobre salud mental 2013 - 2020. [Internet]. Ginebra OMS; 2018. [Citado el: 25 de marzo de 2022]. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/97488/1/9789243506029_spa.pdf)



23. Ubilla, E. El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm. REV CHIL NEURO-PSIQUIAT. [Internet] 2009 [Citado el 25 de abril de 2022]; 47 (2): 153-162. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchnp/v47n2/art08.pdf>
24. Miranda G. ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental?. Utopía y praxis latinoamericana. [Internet]. 2018. [Citado el 25 de abril de 2022]; 23(83), 86–95. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.1438570>
25. Felman A. ¿Qué es la salud mental? Medical News Today. Rev. Healthline Media UK Ltd, Brighton, Reino Unido. [Internet]. 2020. [Citado el 28 de marzo 2022] Disponible en: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/salud-mental>
26. Valdez R, Marín E, Torres M. Análisis comparativo del marco legal en salud mental y suicidio en México. Salud Pública de México [Internet]. 2021 [Citado el 19 de marzo de 2022]; 63(4):554–64. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=151869375&lang=es&site=eds-live>
27. Lluch T. Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva. Universidad de Barcelona. [Internet]. 1999. [Citado el 27 de abril del 2022]. Disponible en: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E_TESIS.pdf)
28. Balderrama J, Barradas M, Guzmán M, Sánchez J. Factores de salud mental positiva en estudiantes de psicología universidad veracruzana. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. 2010 [Citado el 19 de abril de 2022]; 1(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150278009>
29. Medina ME, Sarti EJ, Real T. La depresión y otros trastornos psiquiátricos. Documento de postura. [Internet]. 2015. [Citado el 19 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www.anmm.org.mx/publicaciones/CAnivANM150/L27\\_ANM\\_D EPRESION.pdf](https://www.anmm.org.mx/publicaciones/CAnivANM150/L27_ANM_D EPRESION.pdf)
30. Etienne CF. Mental health as a component of universal health. Rev Panam Salud Publica. [Internet]. 2018. [Citado el 26 de abril de 2022]; 42. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.140>

31. Correll CU, Detraux J, De Lepeleire J, De Hert M. Efectos de antipsicóticos, antidepresivos y estabilizadores del humor sobre el riesgo de enfermedades físicas en las personas con esquizofrenia, depresión y trastorno bipolar (versión en inglés). *World Psychiatry* [Internet]. 2015 [Citado el 26 de abril de 2022]; 14(2): 119–136. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26043321/>
32. Prieto F, Irarrázaval M, Armijo J. Prevención e intervenciones tempranas en salud mental: una perspectiva internacional. *Acta Bioética* [Internet]. 2016 [Citado el 04 de mayo de 2022]; 22(1):37-50. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55446795005>
33. Irarrázaval M, Prieto F, Armijo J. Prevención y brotes tempranos en salud mental: una perspectiva internacional. *Acta bioeth.* [Internet]. 2016 [citado el 28 de abril de 2022]; 22(1): 37-50. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2016000100005&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2016000100005&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2016000100005>.
34. Fernández J. El consumidor adolescente. Motivaciones, actitudes y comportamientos de los adolescentes frente al consumo, las marcas y la publicidad. [Tesis doctoral]. España: Universidad Autónoma de Barcelona. [Citado el 19 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4093/jfc1de2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Rengifo H. Conceptualización de la salud ambiental: teoría y práctica (parte 1). *Rev. Perú. Med. Exp. salud publica* [Internet]. 2008 [Citado 20 de abril del 2022]; 25(4): 403-409. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-46342008000400010&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342008000400010&lng=es).
36. Cano S, Zea M. Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología* [Internet]. 2012 [Citado el 19 de abril de 2022];4(1):58-67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751763003>

37. Diccionario de inglés y español, sinónimos y traductor de español a inglés. Lexico de Oxford. [Internet]. 2022. [Citado 19 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.lexico.com/es/definicion/estado>
38. Díaz Y, Limonta R, Cintra Y, López Y. Estrés, el “gran depredador”. Revista Información Científica [Internet]. 2014 [Citado 20 de abril del 2022]; 84(2):375-384. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757261019>
39. Pérez M. Definición de Laboral. [Internet]. 2021 [Citado 21 de abril del 2022]; disponible en: <https://conceptodefinicion.de/laboral/>
40. Bembibre C. Mental. [Internet]. 2020 [Citado 21 de abril del 2022]; disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/mental.php>
41. INEI Perú. Sistema de documentación virtual de investigaciones estadísticas. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal de Salud [Internet]. 2014. [Citado 21 de abril del 2022]; disponible en: [http://webinei.inei.gob.pe/anda\\_inei/index.php/catalog/339/vargrp/VG16](http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/339/vargrp/VG16)
42. Sancho A. Introducción al Turismo. Organización Mundial del Turismo. [Internet]. Madrid OMT 1998. [Citado 22 de abril del 2022]; disponible en: <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2011/09/INTRODUCCION-AL-TURISMO-OMT.pdf>
43. Valdivia E. La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI. [Tesis para obtener el grado de Ingeniero químico industrial]. México: Instituto Politécnico Nacional; 2014. [Citado el 25 de abril de 2022]. Disponible en: <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. [Internet]. 2014 [Citado el 27 de abril del 2022] Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
45. Álvarez A. Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. [Internet]. 2020. [Citado el 12 de marzo del

- 2022] Disponible en:  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
46. Pineda B, De Alvarado E, De Canales F. Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. [Internet]. 1994. Washington. [Citado el 25 de abril del 2022]. Disponible en: [http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20P  
ersonal%20de%20Salud.pdf](http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf)
  47. Tamayo M. Técnicas de Investigación. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill. [Internet]. 2006. [Citado el 25 de abril del 2022]. Disponible en:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_  
\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)
  48. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. [Citado el 04 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>
  49. Casas J, Repullo JR, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Rev. Elsevier* [Internet]. 2003. [Citado el 26 de abril del 2022];:527-538. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
  50. Villasís MA, Rendón ME, Miranda MG. Estadística descriptiva. *Rev. Alergia México* [Internet]. 2016. [Consultado el 05 de mayo del 2022]. 63(4):397-407. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
  51. Leenen I. La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en Educación Médica* [Internet]. 2012. [Citado el 08 de mayo del 2022]; 1(4):225-234 Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349736306010>

52. Sánchez NL. Estado de salud mental positiva y el desempeño laboral del usuario interno del Centro de Salud Villa los Reyes, Callao -2018. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado 18 de julio de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21218/S%C3%A1nchez\\_GNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21218/S%C3%A1nchez_GNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
53. MINSA. Directiva sanitaria N° 071.MINSA/CDC.V.01; directiva sanitaria para la vigilancia de problemas de la salud mental, priorizados en establecimientos de salud centinela y mediante encuesta poblacional. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portalnuevo/wp-content/uploads/2020/08/RM-496-2016-MINSA-Directiva-Sanitaria-071-MINSA-CDC-Vigilancia-Salud-Mental.pdf>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Título: Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022

**Autores:** Yamel Ponce Delgadillo, Yahori Maria Del Carmen Tapahuasco Ccorahua.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1. Establecer la relación que existe entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1. Existe relación significativa entre la supervisión y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la</p>	<p><b>Variable X.</b> <b>Satisfacción laboral</b> <b>Dimensiones:</b> -Supervisión. -Ambiente físico -Prestaciones recibidas</p> <p><b>Variable Y.</b> <b>Salud mental</b> <b>Dimensiones:</b> -satisfacción personal -Actitud prosocial -Autocontrol -Autonomía -resolución de problemas y autoactualización -Habilidades de relación interpersonal</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 144 trabajadores de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama, provincia de Cangallo – Ayacucho</p> <p><b>Muestra:</b> 60 trabajadores</p>

<p>provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022?</p>	<p>provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022</p>	<p>provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre el ambiente físico y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre las prestaciones recibidas y la salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022.</p>		<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> -Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral -Cuestionario para evaluar la salud mental</p>
--	---	--	--	---



**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

**Código:**

**Fecha:**

**Edad:**

**Sexo:**

Femenino ( )

Masculino ( )

**Estado civil:**

Soltero ( )

Casado ( )

Conviviente ( )

Separado ( )

Viudo ( )

**Situación contractual laboral:**

Contratado ( )

Nombrado ( )

**Profesión:**

Médico ( )

Enfermera/o ( )

Obstetra ( )

Técnico ( )

Otro ( )

**Tiempo de servicio:**

Menos de dos años ( )

Entre 2 – 4 años ( )

Entre 5 – 7 años ( )

8 años a más ( )

**Indicaciones:** A continuación, se presenta un cuestionario de 12 ítems, donde usted deberá marcar con una (X), la opción con la que más se identifica.

Nº	Cuestionario	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
4	La temperatura ambiente de su local de trabajo dentro del Hospital.							
5	Las relaciones personales con sus compañeros de trabajo.							
6	La supervisión que ejercen sobre usted							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
8	La forma en que sus supervisores juzgan su labor.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en el Hospital							
10	El apoyo que recibe de sus superiores							
11	El grado en que el Hospital donde labora; cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
12	La forma en que se da la negociación en el Hospital donde labora sobre aspectos laborales							

Fuente: Adaptado de Meliá et al<sup>18</sup>

## CUESTIONARIO DE LA SALUD MENTAL

**Código:**

**Fecha:**

**Indicaciones:** A continuación, se presenta un cuestionario de 39 ítems, donde usted deberá marcar con una (X), la opción con la que más se identifica.

Nº	Cuestionario	Siempre o casi siempre	Con bastante frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
1	Me resulta difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías				
2	Los problemas me bloquean fácilmente				
3	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
4	Me gusta como soy				
5	Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
6	Me siento a punto de explotar				
7	Para mí, la vida es aburrida y monótona				
8	Me resulta difícil dar apoyo emocional				
9	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				
10	Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mi				

11	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
12	Veó mi futuro con pesimismo				
13	A la hora de tomar mis decisiones; influyen mucho las opiniones de los demás				
14	Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
15	Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
16	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
17	Intento mejorar como persona				
18	Me considero un buen profesional				
19	Me preocupa que la gente me critique				
20	Creo que soy una persona sociable				
21	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos				
22	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida				
23	Pienso que soy una persona digna de confianza				
24	Me resulta difícil entender los sentimientos de los demás				
25	Pienso en las necesidades de los demás				
26	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables; soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				

27	Intento adaptarme cuando hay cambios en mi entorno				
28	Delante de un problema; soy capaz de solicitar ayuda.				
29	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
30	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes o superiores				
31	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
32	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
33	Me resulta difícil tener opiniones personales				
34	Me siento muy insegura/o cuando tengo que tomar decisiones importantes				
35	Soy capaz de decir no cuando quiero decirlo				
36	Cuando se me plantea un problema; intento buscar posibles soluciones				
37	Me gusta ayudar a los demás				
38	Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
39	Me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico				

Fuente: Adaptado de Lluch<sup>27</sup>

**¡MUCHAS GRACIAS!**

## Anexo 3: Ficha de validación y confiabilidad de instrumentos de medición

### Validez del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FURUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLÓ, AYACUCHO - 2022.

**Nombre del Experto:** Mariabel Llamocca Machuca

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

##### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumplir / no cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	/	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	/	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	/	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	/	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en variables y subvariables	/	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	/	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	/	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	/	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	/	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	/	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Mariabel Llamocca Machuca  
Nombre:

No. DM: 28287420



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FURUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022.


**Nombre del Experto:** Mg. Nancy Chachama Pumasoncco

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nancy Chachama Pumasoncco  
MAGISTER EN PSICOLOGÍA

**Nombre:** Nancy Chachama Pumasoncco  
**No. DNI:** 2829 8182

## Confiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	25	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

### Confiabilidad de la satisfacción laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,905</b>	<b>12</b>



## Validez y confiabilidad del cuestionario de la salud mental

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FURLANAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022.

**Nombre del Experto:** Mariabel Llamocca Machuca

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de Salud Mental

#### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	/	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	/	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	/	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	/	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	/	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	/	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	/	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	/	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	/	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	/	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES



Dr(a) Mariabel Llamocca Machuca

Nombre: Mariabel Llamocca Machuca

No. DNI: 18281430

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

**Título de la Investigación:** SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022.

**Nombre del Experto:** Mg. Nancy Chachajma Pumasorcco

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Salud Mental

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observativos	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Nancy Chachajma Pumasorcco  
Mg. Psicóloga

Nombre: Nancy Chachajma Pumasorcco  
No. DNI: 25292182

## Confiabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	25	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	25	100,0

### Confiabilidad de la salud mental

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,721</b>	<b>39</b>

## Anexo 4: Data de resultados

### Satisfacción laboral

N°	SUPERVISIÓN						AMBIENTE FÍSICO				PRESTACIONES RECIBIDAS	
	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P1	P2	P3	P4	P11	P12
1	4	4	5	5	4	5	6	5	5	3	5	5
2	6	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	4
3	4	4	5	4	4	5	6	5	5	3	4	5
4	6	5	3	4	4	3	5	5	6	6	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	5	7	5	6	6	6	5	5	5
7	6	5	4	4	5	4	6	5	6	6	6	5
8	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	2	4
9	2	5	1	5	5	6	3	3	3	3	5	3
10	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3
11	6	6	6	5	5	5	6	5	2	2	5	5
12	2	1	1	1	2	2	5	5	2	2	3	2
13	6	3	5	2	2	1	3	5	2	3	3	5
14	7	5	5	5	6	5	7	5	6	7	6	6
15	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6
16	7	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
17	6	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
18	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3
19	6	5	5	4	5	4	7	5	5	3	5	3
20	7	5	1	3	5	4	5	7	3	7	4	4
21	5	2	1	1	4	4	4	5	5	5	4	4
22	5	4	5	5	2	6	3	3	6	6	6	6
23	3	4	4	4	3	3	5	5	1	5	3	5
24	5	5	4	4	5	4	2	3	1	5	4	5
25	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5
26	6	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5
27	6	5	4	4	5	4	5	6	3	5	5	5
28	6	6	5	4	4	5	6	5	3	3	5	5
29	6	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	4
30	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1
31	5	5	4	5	4	5	3	6	5	3	5	3
32	6	6	5	5	5	3	6	6	6	6	5	5
33	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3
34	6	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3
35	6	6	4	5	6	6	5	6	5	5	6	6
36	5	1	1	4	4	4	1	1	1	3	1	1
37	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5
38	3	5	5	4	2	5	3	5	5	3	5	3
39	2	2	4	4	4	4	2	1	2	3	3	4

<b>40</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>41</b>	5	3	5	3	5	5	3	5	2	1	4	3
<b>42</b>	5	5	1	3	5	1	3	5	5	5	5	5
<b>43</b>	6	6	5	7	5	4	6	5	1	3	3	6
<b>44</b>	6	6	4	4	5	6	3	5	4	5	5	6
<b>45</b>	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>46</b>	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
<b>47</b>	5	5	5	4	1	5	5	7	1	4	6	5
<b>48</b>	6	6	6	3	3	3	6	6	3	3	3	3
<b>49</b>	7	7	7	7	5	6	7	7	7	7	6	7
<b>50</b>	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5
<b>51</b>	7	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6
<b>52</b>	6	6	6	6	5	5	7	5	5	6	5	6
<b>53</b>	1	5	5	4	1	6	3	5	6	3	3	3
<b>54</b>	2	3	4	2	1	2	6	5	5	5	4	5
<b>55</b>	6	7	6	7	7	6	7	5	6	5	7	5
<b>56</b>	5	5	4	5	4	5	6	5	3	3	5	5
<b>57</b>	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5
<b>58</b>	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
<b>59</b>	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5
<b>60</b>	6	3	3	3	5	3	5	3	6	3	5	2

## Salud mental

Nº	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	
1	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	
3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	1	4	3	3	2	4	4	
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	
7	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	
8	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	4	
9	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	1	4	4	
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	3	4	1	3	2	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	3	3	4	1	1	2	2	4	4	1	4	1	2	3	3	2	4	1	4	4	
13	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	
15	4	4	3	2	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	1	4	3	2	4	2	3	4	
16	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
17	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	1	2	3	4	4	2	1	2	3	2	4	3	3	4	4	
18	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
19	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	1	4
20	4	4	3	1	1	3	4	4	1	4	2	2	4	4	1	4	3	4	1	2	4	4	4	1	4	2	3	4	3	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	
21	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	
22	3	4	1	4	4	1	4	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	
23	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	

24	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3		
25	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4		
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3		
27	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4		
28	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	3	4	3	4	4	1	3	3	3	1	4	2	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
31	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	1	1	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	4	3	4	3	4		
32	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4		
33	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
34	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4		
35	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	4			
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	
38	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	1	4	4	3	1	1	4	4	3	2	1	2	2	4	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	2	4	4	
39	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	1	4	1	3	4	
40	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3		
41	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3		
42	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3		
43	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4		
44	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4		
47	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4		





## Anexo 5: Consentimiento informado

Fecha:.....

Yo:....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° ....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022, la cual pretende determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y salud mental, con ello autorizo que me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos cuestionarios, uno para evaluar la satisfacción laboral y otro para evaluar la salud mental, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

---

**FIRMA DE LA INVESTIGADOR:**

Nombre: Yamel Ponce Delgadillo

**DNI:74441302**

---

**FIRMA DEL PARTICIPANTE**

---

**FIRMA DE LA INVESTIGADORA:**

Nombre: Yahori Maria Del Carmen  
Tapahuasco Ccorahua

**DNI: 70476560**

**Administrativos**



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

	
MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL DE ATENCIÓN GENERAL II-1 "JUAN FUKUNAGA SOYAMA - CANGALLO"	
07 JUN 2022	
Reg. N°: 1512	Hora: 08:20
Folle: 01	Firma: 

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

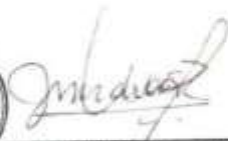
Hace Constar:

Que, YAMEL PONCE DELGADILLO identificada con DNI 74441302 y YAHORI MARIA DEL CARMEN TAPAHUASCO CCORAHUA identificada con DNI 70476560 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 25 de mayo del 2022





DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chincha Alta, 25 de mayo del 2022

## OFICIO N°139-2022-UAI-FCS

HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA  
EDGAR LARA ROMANI  
DIRECTOR DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA  
PROVINCIA DE CANGALLO

MINISTERIO DE SALUD	
HOSPITAL DE ATENCIÓN GENERAL II-1 "JUAN FUKUNAGA SOYAMA - CANGALLO"	
07 JUN 2022	
Reg. N°: 1013	Hora: 6:20
Folio: 01	Firma:

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO  
DECANA

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**CONSTANCIA**

EL DIRECTOR(A) DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA DE LA  
PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO.

**HACE CONSTAR**

Que, Yamel Ponce Delgadillo y Yahori Maria Del Carmen Tapahuasco Ccorahua, estudiantes del programa académico de enfermería de la Universidad Autónoma de Ica; con su tesis titulada Satisfacción Laboral Y Salud Mental en los Profesionales de Salud del Hospital Juan Fukunaga Soyama de la Provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022; aplicaron de manera satisfactoria sus instrumentos de investigación en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Cangallo – Ayacucho, 4 de julio del 2022

Firma



Logo of the Hospital Juan Fukunaga Soyama, Ayacucho. The stamp includes the text: "HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA", "PROVINCIA DE CANGALLO", "AYACUCHO", "CALLE ALVARO VARELA, S. DE OCHOA", "TEL: 053 222 222 222", "WWW.HOSPITALJUANFUKUNAGASOYAMA.GOV.PE". Below the stamp, the name "Bigo Ligia Gara Román" is written in blue ink, followed by the word "DIRECTOR" in bold black letters.

## Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



En el servicio de pediatría, verificando el llenado correcto del consentimiento informado



Absolviendo dudas sobre el cuestionario y la explicación sobre el consentimiento informado.



En el servicio de CRED, recogiendo los consentimientos informados y cuestionarios



En el servicio de neonatología, absolviendo dudas de la enfermera para el correcto llenado del cuestionario.

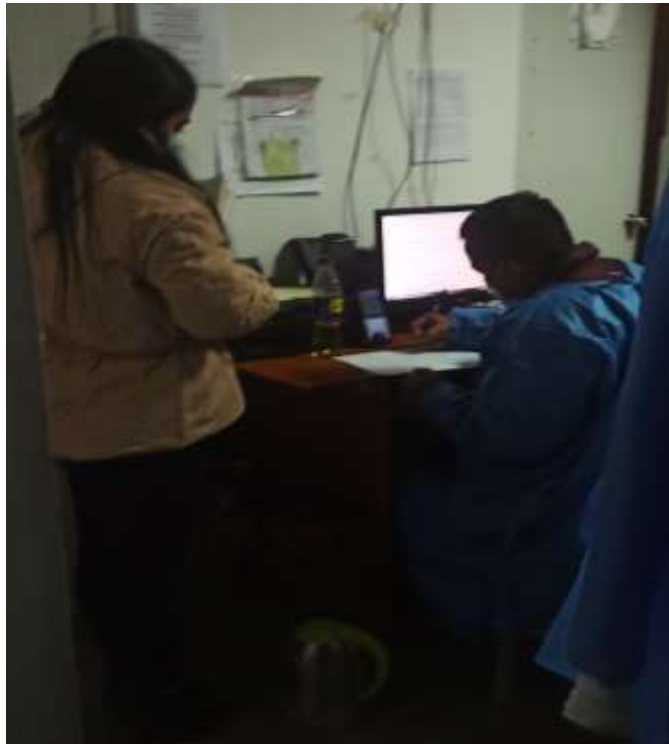




Absolviendo dudas del personal de enfermería para el correcto llenado del consentimiento informado.



Brindando información sobre el cuestionario y el consentimiento informado a la jefa del servicio de Medicina.



En el servicio de obstetricia absolviendo dudas para el correcto llenado del consentimiento informado.





Foto final de despedida con los diferentes jefes del servicio y el director del Hospital de Cangallo.

## Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud

### SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL JUAN FUKUNAGA SOYAMA DE LA PROVINCIA DE CANGALLO, AYACUCHO - 2022.

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="https://repositorio.autonoma.dei.ca.edu.pe">repositorio.autonoma.dei.ca.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>10%</b>
<b>2</b>	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="https://repositorio.unica.edu.pe">repositorio.unica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="https://plumaslibres.com.mx">plumaslibres.com.mx</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://www.scielo.cl">www.scielo.cl</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	Salvador Pita-Fernández, Bégica Rodríguez-Vázquez, Sonia Pertega-Díaz. "Attitudes of Nursing and Auxiliary Hospital Staff Toward HIV Infection and AIDS in Spain", Journal of the Association of Nurses in AIDS care, 2004	<b>1%</b>