



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL  
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS  
NAZARENO, AYACUCHO – 2024.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

**PRESENTADO POR:**

PATRICIA ERIKA MENESES ALVAREZ  
CÓDIGO ORCID: N° 0009-0001-7092-4706

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**DOCENTE ASESOR:**

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

CHINCHA, 2024

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

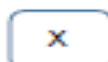
Chincha, 09 de Setiembre del 2024

Dra. Susana Marleny Atuncar Deza  
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que la bachiller: Patricia Erika Meneses Alvarez, con DNI N°76223516 de la Facultad Ciencias de la Salud del programa Académico de Psicología, ha cumplido con presentar su tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO – 2024" con mención

APROBADO(A):



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

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

Cordialmente,



Asesor: Mg. Kelly Fara Vargas Prado  
Código ORCID N.º 0000-0002-3322-1825



DOCUMENTO NO  
REDACTADO

NOTARIO MARIO ALMONACIO CISNEROS



### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Patricia Erika Meneses Alvarez, identificada con DNI N° 76223516, en condición de estudiante del programa de estudios de Psicología 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 el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi 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, la investigadora 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:

21%

Autorizo 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, 10 de setiembre del 2024

Patricia Erika Meneses Alvarez  
DNI: 76223516



DOY FE: QUE EN EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE  
ES AUTENTICO LA FIRMA Y RUBRICA DE  
Patria C.A. Meases Alvarez  
762239.16

EL SUSCRIBIDO CERTIFICA LA FIRMA MAS  
NO EL CONTENIDO DEL CUAL NO ASUME  
RESPONSABILIDAD, CONFORME A LO DISPUESTO  
EN EL ART. 109 DE LA LEY DEL NOTARIO  
LEGALIZADO EN AYACUCHO A: **09 SEP 2024**  
DEL MES DE: .....



Dr. **MARIO ALMONACID CISNEROS**  
**NOTARIO DE AYACUCHO**  
**REG. C.N.A. N° 05**

## DEDICATORIA

A mi padre Samuel Meneses, por creer en mí y darme las herramientas para alcanzar esta meta, también por ser mi motivación a seguir adelante.

A mis hermanos Jhon Alberth, Judith y Osmar Enmanuel (†) por su apoyo y aliento en todas las etapas de mi vida.

A mi sobrino Osmar Gabriel (†) que ya no nos acompaña en este mundo, a él le dedico este logro académico.

Patricia Erika

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, a él que me encamino en esta etapa, Dios todo poderoso fuente de toda sabiduría y mi guía suprema, gracias por llenar de bendiciones mi vida en este proceso. Sin su apoyo de manera espiritual no podría haber logrado superar los desafíos que conlleva la culminación de este proyecto de investigación.

A mis familiares quienes me apoyaron siempre, con cada palabra que me dio aliento y fortaleza para continuar en la brega por concluir este paso tan importante en mi carrera profesional.

A mi asesora Mg. Kelly Fara Vargas Prado gracias por creer en mí, gracias por su experiencia y sus enseñanzas, por su infinita paciencia en cada paso que di en este proceso.

Al Hospital de apoyo Jesús Nazareno, representado por la Gerente General responsable de la docencia, capacitación e investigación Licenciada Trabajadora Social Milagros Córdova Morales por brindarme los recursos necesarios, la oportunidad de aplicar mis conocimientos y habilidades en la aplicación de mis instrumentos de recolección, lo que me permitió con éxito acabar este proyecto de investigación.

A los trabajadores asistenciales y administrativos por la disposición y colaboración, su tiempo y honestidad, su contribución fue fundamental para la realización de este proyecto.

La autora

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

Presentando una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica con corte transversal, siendo su nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 160 personales de salud y la muestra obtenida por fórmula fue de 113 personales; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos un cuestionario para evaluar la satisfacción laboral y otro cuestionario para evaluar la salud mental. Los resultados de la variable satisfacción laboral fueron que, el 31% mostró un nivel insatisfecho y el 69% nivel satisfecho; para la variable salud mental el 21,2% mostró un nivel regular y el 78,8% nivel alto.

Finalmente se logra concluir que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiendo obtenido un p valor = 0,008; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,247 siendo esta positiva baja.

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

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and mental health in the health personnel of the Jesús Nazareno Support Hospital, Ayacucho - 2024.

It presented a quantitative approach methodology, basic cross-sectional type, being its correlational level and non-experimental design. The population was 160 health personnel and the sample obtained by formula was 113 personnel; the survey was used as a technique and the instruments used for data collection were a questionnaire to evaluate job satisfaction and another questionnaire to evaluate mental health. The results of the job satisfaction variable were that 31% showed an unsatisfied level and 69% a satisfied level; for the mental health variable, 21,2% showed a regular level and 78,8% a high level.

Finally, it can be concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and mental health in the health personnel of the Jesús Nazareno Support Hospital, Ayacucho - 2024; having obtained a p value = 0,008; also the Spearman's Rho correlation was 0,247, this being a low positive correlation.

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



## ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general/Índice de tablas académicas y figuras	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
2.1. Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	16
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo General	17
2.5. Objetivos específicos	17
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y limitaciones	19
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>21</b>
3.1. Antecedentes	21
3.2. Bases teóricas	25
3.3. Marco conceptual	34
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>37</b>
4.1. Tipo y Nivel de investigación	37
4.2. Diseño de la Investigación	37
4.3. Hipótesis general y específicas	38
4.4. Identificación de las variables	38
4.5. Matriz de operacionalización de variables	40
4.6. Población – Muestra	43
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	44
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	46

<b>V. RESULTADOS</b>	48
5.1. Presentación de Resultados	48
5.2. Interpretación de Resultados	60
<b>VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	62
6.1. Análisis inferencial	62
<b>VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	67
7.1. Comparación de resultados	67
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	70
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	72
<b>ANEXOS</b>	80
Anexo 1: Matriz de consistencia	81
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	83
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	89
Anexo 4: Data de resultados	97
Anexo 5: Consentimiento informado	106
Anexo 6: Documentos administrativos	107
Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias	112
Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud	116

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos sociodemográficos del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	48
Tabla 2 Satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	49
Tabla 3 Supervisión del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	50
Tabla 4 Ambiente físico del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	51
Tabla 5 Prestaciones recibidas del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	52
Tabla 6 Salud mental del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	53
Tabla 7 Satisfacción personal del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	54
Tabla 8 Actitud prosocial del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	55
Tabla 9 Autocontrol del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	56
Tabla 10 Autonomía del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	57
Tabla 11 Resolución de problemas y autoactualización del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	58
Tabla 12 Habilidades de relación interpersonal del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.	59
Tabla 13 Prueba de normalidad	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Resultados de la satisfacción laboral	49
Figura 2	Resultados de la supervisión	50
Figura 3	Resultados del ambiente físico	51
Figura 4	Resultados de las prestaciones recibidas	52
Figura 5	Resultados de la salud mental	53
Figura 6	Resultados de la satisfacción personal	54
Figura 7	Resultados de la actitud prosocial	55
Figura 8	Resultados del autocontrol	56
Figura 9	Resultados de la autonomía	57
Figura 10	Resultados de la resolución de problemas y autoactualización	58
Figura 11	Resultados de las habilidades de relación interpersonal	59

## I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de empleo son un importante determinante social de la salud y de las desigualdades de la misma, el empleo inseguro y un entorno laboral estresante tienen efectos negativos en la salud mental a largo plazo; los trabajadores de instituciones de sanidad como hospitales, desempeñan un papel crucial en todas las sociedades, ya que están encargados de salvar vidas y mejorar la salud de personas y poblaciones, por tanto es primordial que estos tengan una satisfacción laboral, que beneficiará su estado de salud mental y no ocasionará problemas psicológicos.

La satisfacción laboral es un comportamiento emocional que sienten los empleados de una institución, empresa u organización para la que trabajan. Esto puede variar de un trabajador a otro y se percibe como bueno o malo dependiendo de las circunstancias internas y de lo fácil que sea para las personas realizar su oficio (Sánchez y García, 2017).

Por otro lado, la salud mental es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), como un estado de bienestar en el que cada persona realiza su potencial, que le permite afrontar las tensiones de la vida, trabajar productivamente y contribuir con la sociedad.

Esta investigación resulta beneficiosa en razón que buscó la relación entre la satisfacción laboral y el estado de salud mental del personal del hospital, además, la exposición repetida a la muerte, las amenazas a la vida, la fatiga y el aislamiento, así como la pérdida de la rutina y rituales básicos, pueden provocar alteraciones del sueño, ansiedad y depresión, por lo que todo ello ahonda más la insatisfacción laboral y por ende perjudica la salud mental de los trabajadores de salud.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024. El estudio fue de

enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básico, diseño no experimental y corte transversal.

La investigación está estructurada como sigue:

Capítulo I, en el que se detallaron los temas de introducción del estudio.

Capítulo II, planteamiento del problema, se realizó la descripción del problema, se formularon las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación e importancia del estudio, alcances y limitaciones.

Capítulo III, marco teórico de la investigación, donde se mostraron los antecedentes tanto internacionales y nacionales de estudio, así mismo se describieron las bases teóricas de las variables y dimensiones, también se mostró el marco conceptual de los términos más usados en el estudio.

Capítulo IV, metodología usada; es decir el tipo, nivel y diseño de investigación, además se mostraron las hipótesis, se identificaron las variables, la operacionalización de variables, población, muestra, la técnica e instrumento de recolección de información, las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Capítulo V, resultados, donde se mostraron los datos obtenidos en forma de tablas y figuras para un mejor entendimiento, así como la interpretación de sus resultados.

Capítulo VI; análisis de resultados, en el que se llevó a cabo el análisis inferencial de la investigación, desarrollando la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis.

Capítulo VII, discusión de resultados, en el que se realizó la comparación de resultados del estudio.

Seguidamente se dieron las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como las referencias bibliográficas de las citas utilizadas en el estudio, para concluir con los anexos respectivos del estudio.

La autora

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

El personal de salud capacitado y motivado mejora la capacidad del sistema de salud para prestar servicios a la población, sin embargo, un entorno laboral desfavorable puede afectar significativamente la salud mental de los trabajadores, lo cual podría incidir en la productividad y el desempeño del nosocomio. Sentirse insatisfecho con el trabajo profesional puede tener efectos negativos a largo plazo en la salud mental, como causar depresión, problemas de sueño o preocupación excesiva, la insatisfacción tiene un mayor impacto en la salud mental que física y más si los trabajadores de salud tienen más probabilidades de experimentar emociones negativas debido a la alta complejidad de factores como la relación trabajador-paciente.

En el contexto internacional, en una investigación realizada en México en enfermeras que laboraban en un hospital de segundo nivel en Tabasco; el 14,1% de los trabajadores se mostró insatisfecho, por el sueldo percibido y por las relaciones interpersonales con los compañeros (Perera et al., 2023). Por otro lado, en un estudio realizado en enfermeras de Centros sanitarios en Navarra España, el 68% presentó algún nivel de depresión, ansiedad, insomnio y angustia, y de estas, el 38% manifestaron síntomas moderados o graves dicha presión sostenida que hubo sobre el personal de enfermería en su trabajo durante la pandemia del COVID-19 ha afectado negativamente a su salud mental (San Martín et al., 2022).

En el contexto nacional, en un estudio realizado en trabajadores de salud en un Centro de Salud de Lima; el 40% mostró satisfacción media, siendo el desarrollo personal y el soporte institucional las dimensiones que causaron mayor insatisfacción laboral que trajo como consecuencia la pérdida de confianza de

dichos trabajadores (Bardales, 2022). Así también, un estudio en el Hospital de Ica, se encontró que el 15,6% tuvo un malestar psicológico afectando la salud mental que trajo como consecuencia estados de tensión y desconfianza (Anchante, 2021).

En el contexto local, en un estudio realizado con trabajadores de salud del Hospital de Cangallo; se encontró que para la variable satisfacción laboral, el 5% de trabajadores mostró un nivel bajo siendo el ambiente físico el que causó mayor insatisfacción (Ponce y Tapahuasco, 2022). Así mismo otro estudio realizado en el Hospital regional de Ayacucho, mostró afectaciones a la salud mental de los trabajadores, ya que el 18% de médicos tuvieron síntomas de depresión y 14,7% síntomas de insomnio; por otro lado, los profesionales de enfermería mostraron síntomas depresivos en 13,6% y síntomas de insomnio en 13,6% que trajo como consecuencia que 12,3% presentara sintomatología relacionado al insomnio a niveles subclínicos (García, 2023).

En ese sentido, los trabajadores de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno en Ayacucho no son ajenos a la realidad problemática, donde aparentemente existe una insatisfacción laboral, uno debido a la sobrecarga laboral debido a las metas, otro a causa de la incertidumbre de la continuidad del trabajo ya que muchos de ellos tienen solo contratos laborales, también por los bajos salarios y demás inconvenientes que; pueden estar generando un resquebrajamiento de la salud mental en dichos trabajadores, por ello se decidió realizar el presente estudio.

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

¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?



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

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?

### **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### **2.5. Objetivos específicos**

OE1. Establecer la relación que existe entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

OE2. Establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

OE3. Establecer la relación que existe entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### **2.6. Justificación e importancia**

#### **Justificación**

Este trabajo se justificó en los siguientes aspectos:

**Justificación teórica:** Se da este tipo de justificación, en vista que el estudio incrementó el conocimiento científico respecto a las

variables satisfacción laboral y la salud mental, así como también respecto a sus dimensiones. El estudio de la variable satisfacción laboral se sustentó en Meliá y Peiró, (1998) y la variable salud mental se basó en Lluch, (2000).

**Justificación práctica:** Se da una justificación práctica en razón de que los resultados descriptivos e inferenciales que se obtuvieron de los datos de los niveles de las variables y dimensiones, permiten tomar medidas en beneficio del personal de salud respecto al Hospital objeto de estudio, los cuales podrían replicarse en otros centros de salud.

**Justificación metodológica:** Se da este tipo de justificación en razón de que los instrumentos fueron validados y confiables, de manera que pueden ser utilizados en futuras investigaciones que tengan que ver con las variables y dimensiones de este estudio. Así también el estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, lo cual podrá ser de utilidad en investigaciones similares.

**Justificación psicológica:** Se da este tipo de justificación en razón de que, desde el punto de vista psicológico, es importante que el trabajador se encuentre satisfecho con la labor que realiza, lo cual puede influenciar en la salud mental. Fue necesario abordar la satisfacción laboral, porque influye directamente en el desarrollo personal y profesional del trabajador, así como en su salud tanto física como mental, porque tanto las condiciones laborales como el entorno que rodea al trabajador, hace que influya en su salud mental.

### **Importancia**

La importancia del estudio, radicó en el interés por explorar si hay una relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de salud en estudio. Diversos estudios han encontrado que los trabajadores con buena salud mental experimentan una mejor

calidad de vida en general, lo que significa mayores niveles de satisfacción personal y una mayor capacidad para disfrutar la vida fuera del trabajo. La salud mental en el trabajo puede mejorar la motivación, la concentración y la creatividad, incrementando así el rendimiento, el cual ayuda a equilibrar el ámbito personal, laboral, beneficiar la calidad de vida de los trabajadores, porque una buena salud mental puede crear un entorno solidario, acogedor; crear un ambiente saludable de trabajo que incremente la satisfacción laboral y la felicidad laboral.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

Se consideraron los siguientes cuatro alcances:

**Alcance social:** Esta investigación se realizó con trabajadores tanto administrativos como de la parte asistencial, del Hospital de Apoyo de Jesús Nazareno, Ayacucho.

**Alcance espacial o geográfica:** La investigación se llevó a cabo en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, ubicado en el distrito de Jesús Nazareno en la provincia de Huamanga, región Ayacucho.

**Alcance temporal:** El estudio se realizó entre los meses de abril a setiembre del 2024.

**Alcance metodológico:** El estudio utilizó como metodología, el enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, en el que se pudo determinar la relación entre las variables.

### **Limitaciones**

Las limitaciones que se presentaron en este estudio, fueron básicamente dos y son las siguientes:

-Fue complicado conseguir la autorización para la ejecución del instrumento en el Hospital Jesús Nazareno, en razón de que, por ser una institución pública, fue necesario completar ciertas solicitudes y trámites muy al margen de la carta de presentación que brinda la

Universidad Autónoma de Ica, e incluso el Hospital exigió un pago para poder ejecutar el instrumento de acuerdo a tarifas que maneja dicha institución, por lo que se cumplió con todos los requisitos solicitados y se obtuvo la carta de autorización.

-Otra limitación, fue al momento de encuestar a los distintos trabajadores, sobre todo a los asistenciales, ya que, por su ocupación misma, fue necesario esperarlos a que puedan disponer de un tiempo pequeño, solo para poder abordarlos. También la investigadora tuvo que persuadir a los trabajadores que se mostraron reacios a participar del estudio, se les tuvo que explicar la relevancia del estudio y la mayoría accedió participar.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### Antecedentes internacionales

Li et al. (2024), en el estudio: Salud mental, satisfacción laboral y calidad de vida entre enfermeras psiquiátricas en China durante la pandemia de COVID-19. Cuyo objetivo fue estudiar los síntomas de salud mental, la satisfacción laboral y la calidad de vida de las enfermeras psiquiátricas; el estudio fue transversal; con una población de 10.742 enfermeras y la muestra fue de 9.193, como instrumentos se usaron 3 cuestionarios. Los resultados sobre la satisfacción laboral mostraron que el 76,8% tuvo buena satisfacción laboral y el 23,2% mostró insatisfacción; en cuanto a la salud mental, el 24,2% mostró buen nivel de salud mental a diferencia del 75,8% que mostró bajo nivel de salud mental. La conclusión fue que el trabajo de las enfermeras se asocia con niveles más altos de síntomas de salud mental y menor satisfacción laboral.

Allen y Breehl (2024), en el estudio: Evaluación de la salud mental y la satisfacción laboral entre residentes y becarios de pediatría en un Hospital Pediátrico de Centro Terciario de EEUU. El objetivo fue cuantificar la salud física, la salud mental y la satisfacción laboral, así como evaluar las correlaciones entre los factores de salud física y mental con la satisfacción laboral; el estudio fue observacional transversal; la población muestral fue de 41 residentes; los instrumentos fueron 5 cuestionarios. Los resultados mostraron que el 63% se sentía satisfecho laboralmente y el 37% insatisfecho; en cuanto a la salud mental, el 44% tenía diagnósticos potenciales de depresión, mientras que el 56% no presentó signos de depresión y el 30% tenían diagnósticos potenciales de ansiedad significativa, mientras que el 70% no presentó signos de ansiedad. La conclusión fue que la salud mental se correlaciona con la satisfacción laboral. ( $p=0,001$ )

Kanju et al. (2022), en su tesis: Relación entre la satisfacción laboral y la salud mental entre el personal médico que trabaja en los hospitales y Centros de Atención Médica del distrito de Masasi, Tanzania. El objetivo fue investigar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental entre el personal médico; la investigación fue correlacional y transversal; con una muestra de 223 participantes; como instrumentos se usaron la escala de satisfacción laboral de Brayfield y Rothe y la escala de salud mental de Goldberg y Hillier. Los resultados mostraron que el 53,8% denotaron una insatisfacción laboral y el 46,2% satisfacción laboral positiva; en cuanto a la salud mental, el 29,5% presentó una salud mental negativa y el 70,5% salud mental positiva. La conclusión indicó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental ( $p = 0,000$ ).

### **Antecedentes nacionales**

Bardales (2022), en su tesis: Satisfacción laboral y salud mental en el personal del Centro de Salud Comunitario Rijchary, Ancón, junio 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal; fue un estudio cuantitativo, descriptivo relacional y corte transversal; con una población muestral de 70 trabajadores; como instrumentos se usaron el CVT-GOHISALO y el GHQ12. Los resultados mostraron que el 60% de los trabajadores tenían una satisfacción alta y 40% satisfacción media; en cuanto a la salud mental, el 63% tuvo un nivel regular y el 37% nivel bueno. La conclusión indica que no se encontró una relación entre las variables de estudio ( $p=0,75$ ).

Vásquez (2022), en su tesis: Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Bellavista Nanay, Loreto, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal; el estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, no experimental y transversal; con una muestra de 76 profesionales; los

instrumentos usados fueron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que, en cuanto a la satisfacción laboral, el 4% denotó un nivel bajo, el 32% regular y el 64% alto; respecto a la salud mental, el 8% denotó un nivel bueno y el 92% regular. La conclusión fue que existe correlación significativa entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral ( $p=0,000$ ) y una correlación Rho de Spearman de 0,335.

Anchante (2021), en su tesis: Satisfacción laboral y su relación con salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea, durante la pandemia por Sars Cov-2 en el Hospital Santa María del Socorro, Ica - 2021. El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales; el estudio fue descriptivo, prospectivo, transversal y realacional; con una población de 220 trabajadores y una muestra de 141; los instrumentos usados fueron 2 cuestionarios. Los resultados mostraron que el 73,8% se encontraba satisfecho laboralmente y el 26,2% se mostró insatisfecho; en cuanto a la salud mental, el 84,4% mostró un bienestar psicológico y el 15,6% malestar psicológico. Se concluyó que si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales de Salud ( $p<0,05$ ).

### **Antecedentes regionales/locales**

Ponce y Tapahuasco (2023), en su tesis: Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud del hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho – 2022. Donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en dichos profesionales; el estudio fue de cuantitativo, básica, correlacional, no experimental y transversal; con una población de 144 trabajadores y una muestra de 60 profesionales; los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que, en cuanto a la satisfacción laboral, el 5% reportó nivel bajo, el 65% medio y el 30% alto; respecto a la salud

mental, el 18,3% mostró nivel medio y el 81,7% alto. Habiendo concluido que no existe relación entre la satisfacción laboral y la salud mental en dichos profesionales ( $p=0,064$ ).

Palomino (2022), en su tesis: Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021. El objetivo fue conocer la relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral del personal de salud; el estudio fue de tipo aplicada, cuantitativo, no experimental y transversal, nivel descriptivo y correlacional; con una población de 65 trabajadores y una muestra de 60; los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 1,7% denotó un nivel bajo de satisfacción laboral, 86,7% medio y 11,7% alto; en cuanto al nivel de estrés el 10% mostró nivel bajo y 90% medio. La conclusión evidenció que existe una relación inversa entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral. ( $p=0,037$  y coeficiente de correlación negativo Rho Spearman=-0,223).

Cahuín y Vilcas (2021), en su tesis: Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021. Donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el profesional de enfermería; el estudio fue de tipo cuantitativo observacional, correlacional no experimental y transversal; la población fue de 75 enfermeros y la muestra de 63; los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados respecto a la satisfacción laboral, el 18% se mostró insatisfecho, 30% satisfecho y el 52% ni insatisfecho ni satisfecho. La conclusión determinó que existe relación moderada entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout con un  $p=0,0023$  y Coeficiente Tau C de Kendall = 0,61.



## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Satisfacción laboral**

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

Es una respuesta emocional que experimentan los empleados de una institución, empresa u organización para la que trabajan. Esto puede variar de un trabajador a otro y se percibe como bueno o malo dependiendo de las circunstancias internas y de lo fácil que sea para las personas realizar su oficio (Sánchez y García, 2017).

Por otro lado, se dice que la satisfacción laboral es la valoración positiva o negativa que da una persona sobre su situación laboral, que se construye a partir de los sentimientos y pensamientos sobre el trabajo , permitiendo abstraer referencias emocionales y cognitivas (Gavilanes y Moreta, 2020).

Así también, Pedraza (2020), manifiesta que la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral.

Del mismo modo, Salazar (2019), afirma que la satisfacción laboral es el sentimiento y estado emocional de los empleados hacia la empresa y el trabajo que realizan en la misma, es una visión positiva y subjetiva que se deriva principalmente de la experiencia de los empleados, pero también de otros asuntos que se basan en cuestiones tangibles y racionales.

Finalmente, Gómez et al. (2017), manifiestan que la satisfacción laboral se refiere al bienestar de los empleados de una institución, lo cual tiene un impacto en la productividad, la calidad del trabajo y el desempeño de las tareas.

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

Meliá y Peiró (1998), consideraron las siguientes tres dimensiones:

**Supervisión:** Es un proceso sistemático para controlar, vigilar, evaluar, dirigir, asesorar y entrenar las acciones de una persona en

relación con otras sobre quienes tiene alguna autoridad en la organización; controla el desempeño de los empleados, mejorando sus habilidades y asegurando la calidad del servicio (Máynez, 2021).

La supervisión se refiere al acto de identificar problemas en el proceso de atención médica, que pueda tener un impacto negativo en los clientes internos y externos de una organización de salud. La supervisión promueve activamente su correcto funcionamiento y trata de garantizar la calidad de la asistencia prestada. La información generada en la supervisión permite tomar decisiones adecuadas e implementar estrategias de mejora en los procesos organizacionales (Benites et al., 2016).

**Ambiente físico:** Son factores que determinan una satisfacción con el ambiente físico de trabajo; como el entorno físico o espacio del lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo, así como la temperatura (Cabello et al., 2015).

Así también el ambiente físico se refiere a las características ambientales para satisfacer las necesidades del usuario, incluyen sonido, iluminación, temperatura, calidad del aire, color, instalaciones y accesorios, privacidad y símbolos de estatus. Las necesidades insatisfechas generan tensión, frustración e insatisfacción. Por otro lado, los empleados tienden a sobreestimar o ignorar la importancia del entorno físico en su satisfacción laboral, lo que puede reflejar más sus hábitos y valores que la contribución real del entorno (Villafuerte et al., 2019).

**Prestaciones recibidas:** Son procesos de recompensa y beneficios complementarios que se da al trabajador. Son la base para motivar e incentivar a los empleados de una organización para lograr los objetivos organizacionales y cumplir objetivos personales. La palabra recompensa significa pago, recompensa o reconocimiento por algún servicio y es un elemento básico que ayuda a que las personas sean pagadas, recompensadas o reconocidas por su desempeño en la institución (Polo, 2019).

Las prestaciones recibidas se refieren al grado de cumplimiento de la empresa con los convenios colectivos, las normas y leyes del mercado laboral, y la manera en que la empresa negocia estos aspectos. Incluye la satisfacción con el salario y las capacitaciones que brinde la institución que no sólo dependen de los intereses mismos, sino también de los medios y procedimientos de negociación y del grado de cumplimiento (Barcelón, 2015).

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

El grado de satisfacción personal con la situación o el entorno externo va más allá de simplemente satisfacer alguna necesidad física o psicológica. La calidad de vida laboral y el bienestar en el trabajo se conceptualizan desde aspectos como la satisfacción expresada por valoración subjetiva de la situación actual o lo que una persona percibe en función de sus expectativas y deseos. El factor humano es el recurso más valioso para una organización y para el país, la capacidad de desarrollar competencias necesarias para crear una ventaja competitiva y cuando esto sucede, la atención debe centrarse en la satisfacción laboral porque diversos estudios han probado que los empleados satisfechos tienden a ser más productivos (Chunga y Escuza, 2023).

El buen desempeño de los trabajadores es una de las mayores expectativas de una organización, ya que de ello depende en gran medida el éxito de la organización. idéntico. Por lo tanto, es importante comprender qué condiciones permiten que los empleados se sientan satisfechos con sus actividades laborales y así sacar lo mejor de ellas. Hoy en día, la satisfacción laboral se ha convertido en un factor crucial en la gestión de personas, tanto a nivel individual como organizacional. Los empleados más satisfechos suelen ser los más productivos (González et al., 2022).

#### **3.2.1.4. Factores de satisfacción laboral**

La satisfacción laboral está relacionada con la psicología de los trabajadores. De acuerdo a Berrío et al. (2021), los factores que afectan la satisfacción laboral son los siguientes:

-Salario y condiciones laborales, un trabajador que tiene un buen salario, incentivos, bonificaciones, beneficios de salud, etc. se sentirá más satisfecho con su trabajo.

-Equilibrio entre la vida personal y laboral, todo el mundo quiere tener un buen lugar de trabajo donde poder pasar tiempo con familiares y amigos. La satisfacción laboral de los empleados es el resultado de un buen equilibrio entre la vida personal y laboral, una buena forma de lograrlo es trabajar de forma remota;

-Respeto y aprecio, todos apreciarán y se sentirán motivados cuando sean respetados en el lugar de trabajo, además, se motiva aún más a los trabajadores si se les recompensa por su arduo trabajo.

-Seguridad laboral, crea confianza cuando un empleado confía en que la empresa lo mantendrá incluso cuando el mercado esté turbulento.

-Desafío, las actividades laborales monótonas pueden frustrar a los empleados, por tanto, también la rotación laboral, el enriquecimiento laboral, etc. puede ayudar a los empleados a mejorar la satisfacción laboral;

-Desarrollo profesional, los empleados siempre consideran el desarrollo profesional como la máxima prioridad en sus vidas. Por tanto, les proporciona nuevos puestos de trabajo y aumenta la satisfacción laboral, sabiendo que es un impulso para crecer profesionalmente.

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

Los principales factores que influyen en la insatisfacción laboral, tienen que ver básicamente con el puesto de trabajo, la institución, el salario o remuneración del trabajador, la política de ascensos y el trato del jefe o supervisor. El mejor modo de prevenir

estos factores, es realizando estudios en los trabajadores de la institución, diseñados para ubicar y determinar cuantitativamente los factores de insatisfacción y así contribuir a un rendimiento eficiente de desempeño laboral. Y otra medida es asumir cambios desde la dirección, que tengan que ver con los canales de comunicación, promoción y formación de los trabajadores (Granda, 2014).

#### **3.2.1.6. Teoría que define la satisfacción laboral**

Esta variable se fundamenta en la teoría de Herzberg et al. (1959), que afirma que los elementos de la plantilla que conducen a la satisfacción son completamente diferentes de los elementos que conducen a la insatisfacción. Por tanto, distingue dos tipos separados y específicos: factores de higiene y factores motivacionales. La primera se refiere a las emociones negativas o frustraciones, llamadas higiénicas porque se comportan de forma similar al principio de la higiene médica: prevenir o prevenir riesgos para la salud. En este caso, previenen o eliminan el riesgo de insatisfacción. Este tipo incluye aspectos que forman parte de la organización, como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, la remuneración, los beneficios, la seguridad laboral y las políticas y prácticas de gestión dentro de la empresa. Según esta teoría, los trabajadores no pueden estar satisfechos si estos factores están ausentes o no se utilizan adecuadamente en la organización. Sin embargo, cuando están presentes, su impacto sobre la motivación y la satisfacción es muy limitado, sólo ayudan a reducir o eliminar la insatisfacción. En cuanto a los factores motivacionales, esta teoría los vinculó con experiencias satisfactorias. El sentido de realización personal, el reconocimiento del trabajo, el interés y el conocimiento de las tareas y la responsabilidad o la posibilidad de crecimiento profesional son factores que contribuyen a la formación de empleados altamente motivados. Según la teoría de la motivación de Herzberg, las organizaciones deberían revisar sus políticas

corporativas para prevenir la insatisfacción de los empleados y aumentar la motivación de los mismos (Madero, 2019).

### **3.2.2. Salud mental**

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

La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas enfrentar situaciones que provocan estrés en la vida, desarrollar todas las habilidades, permite estudiar, trabajar plenamente y contribuir al mejoramiento de la comunidad (OMS, 2022).

Así también, para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMMS, 2023), la salud mental es el estado de equilibrio que debe existir entre una persona y el entorno sociocultural que la rodea, incluye el bienestar emocional, psicológico y social, que afecta la forma en que una persona piensa, siente, se comporta y reacciona en momentos de estrés.

Por otro lado, el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (MSPS, 2014), manifiesta que, la salud mental son estados dinámicos manifestados a través de acciones e interacciones en la vida diaria que permiten a los sujetos individuales y colectivos utilizar sus recursos afectivos, cognitivos y psicológicos para navegar la vida diaria, el trabajo, formar relaciones significativas y contribuir a la sociedad.

Otra definición menciona que, la salud mental se refiere a un estado o condición individual, conceptos y prácticas de salud pública, una variedad de problemas psicopatológicos y psicosociales e incluso una variedad de iniciativas sociales y de salud (Miranda, 2018).

Finalmente, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020), manifiesta que la salud mental es un proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el aprovechamiento de las capacidades de diversas personas, incluidos los individuos, así como los grupos y colectivos que conforman la sociedad.

### 3.2.2.2. Dimensiones de salud mental

De acuerdo a Lluch (1999), la variable salud mental consta de las siguientes seis dimensiones:

**Satisfacción personal:** Se refiere al estado óptimo de bienestar, lo que significa estar satisfecho con la propia vida, es la satisfacción que se siente con las acciones que se realiza y una completa satisfacción con los resultados que se logra. Es una valoración positiva que una persona hace sobre su vida y sus ámbitos, por lo que si se está satisfecho con la calidad de vida es porque ha logrado cumplir sus expectativas y alcanzado sus objetivos (García, 2020).

**Actitud prosocial:** Se refiere a toda conducta que se realiza con el objetivo de beneficiar a otros individuos o grupos sociales, estas son acciones voluntarias tomadas para apoyar, nutrir, ayudar y consolar a otra persona. El comportamiento prosocial ocurre cuando un individuo actúa en beneficio de los demás y no en beneficio de uno mismo; algunos tipos son el altruismo, la cooperación y el cariño (Caamaño y Leiva, 2024).

**Autocontrol:** Es el proceso de regulación emocional del propio sujeto, es decir, al proceso de control voluntario de la propia conducta en condiciones de tensión conflictiva prolongada y prolongada. Asimismo, es una fuerza que busca regular o suprimir impulsos y emociones inapropiados con un propósito claro (Ponce et al., 2023).

**Autonomía:** Se refiere al grado de libertad que tiene un individuo para determinar sus acciones en relación con agentes externos, se basa en la conexión mutua de procesos psicológicos, según la estructura de conciencia realizada, debido a la experiencia de relaciones mutuas (actividad-comunicación) con otras personas. Para lograr la autonomía se debe expresar el conocimiento crítico y universal, ya que permite a los estudiantes pensar de forma independiente, considerar diferentes perspectivas y actuar en consecuencia (García y Bustos, 2020).

**Resolución de problemas y autoactualización:** Se refiere a la capacidad de las personas para analizar y tomar decisiones utilizando la percepción objetiva, la empatía o la sensibilidad social, su capacidad para ser flexibles y adaptarse al cambio para desarrollar una actitud de crecimiento (Silerio et al. 2023).

**Habilidades de relación interpersonal:** Se refiere a la capacidad humana de relacionarnos, empatizar, comprender cómo se sienten los demás, brindar apoyo emocional y conectar profundamente con los demás, ajustando la forma en que nos relacionamos en amistades, parejas y familias, así como la capacidad de adaptarse a los requisitos ambientales y la valentía para resolver problemas (Lluch, 2000).

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

La salud mental influye directamente la manera de pensar, sentir y el comportamiento, determina el modo de responder al estrés, el cómo relacionarse con los demás y cómo se toman decisiones, por ello es tan importante cuidarlo, así como se cuida la salud física (Calvo, 2021).

Así también, la salud mental ayuda a lidiar con el estrés en la vida, permite estar en buena salud física, crea relaciones saludables, permite hacer una contribución significativa a la comunidad, trabajar eficientemente y usar todo el potencial. La salud mental también afecta a la salud física, los trastornos mentales pueden aumentar el riesgo de sufrir problemas de salud física (Melgosa, 2017).

### **3.2.2.4. Atención y tratamiento de la salud mental**

El fortalecimiento de las medidas nacionales de salud mental no debe limitarse a proteger y promover la salud mental para todos, sino también abordar las necesidades de quienes padecen problemas de salud mental. Esto debería lograrse mediante una atención de salud mental basada en la comunidad que sea más accesible y asequible que la atención institucional, ayude a prevenir



abusos contra los derechos humanos y proporcione mejores resultados de salud para las personas que padecen dichos trastornos. La atención de salud mental basada en la comunidad debe brindarse a través de una red de servicios interconectados, que incluyan: servicios de salud mental integrados en servicios de salud generales, generalmente brindados por hospitales generales en colaboración con personal de atención primaria no especializado a nivel local. Esto puede incluir servicios comunitarios de salud mental, centros y equipos de salud, rehabilitación psicosocial, servicios de apoyo entre pares y servicios de atención residencial, y servicios que brindan atención de salud mental en entornos de servicios sociales y no sanitarios, como protección infantil, servicios de salud escolar y prisiones. Dadas las grandes brechas en la atención de diversos trastornos mentales como la depresión y la ansiedad, los países deben encontrar formas innovadoras de diversificar y ampliar la atención para estas afecciones, por ejemplo, mediante asesoramiento no especializado o autocuidado digital (OMS, 2022).

#### **3.2.2.5. Determinantes de la salud mental**

Los determinantes sociales de la salud son el conjunto de objetivos de intervención más modificables y disponibles actualmente para prevenir la aparición de problemas y trastornos de salud mental que promueve una salud mental positiva en los individuos. Los determinantes sociales de la salud mental incluyen una variedad de condiciones estructurales que las personas experimentan a lo largo de la vida, desde la concepción hasta la muerte, que influyen en los resultados de salud mental individuales y contribuyen a las disparidades de salud mental dentro y entre las poblaciones. Estas condiciones estructurales incluyen factores como los ingresos, el empleo, la situación socioeconómica, la educación, la seguridad alimentaria, la vivienda, el apoyo social, la discriminación, la adversidad infantil, las oportunidades sociales y físicas de las comunidades en las que vive la gente, además de

contar con un seguro de salud. Estos determinantes no se distribuyen de manera aleatoria o benigna dentro o entre las poblaciones, sino que se manifiestan en sistemas de poder e instituciones que a menudo producen y reproducen desigualdades a través de las generaciones en las oportunidades de las personas para tener una vida más segura, próspera y saludables (Kirkbride et al., 2024).

### **3.2.2.6. Teoría que sustenta la salud mental**

La salud mental tiene sustento en la obra póstuma, *Patología de la personalidad* de Fromm (1994), conocida por su visión holística de la humanidad, su obra siempre se ha preocupado por superar el dualismo clásico entre individuo y sociedad, así como desarrollar una visión integrada basada en la relación dialéctica entre ambos. El resultado es, por un lado, su teoría del carácter y su concepto de carácter social; otro aspecto es el concepto de salud mental. En su labor clínica centró la atención en los principales fundamentos que determinan la salud mental humana y las patologías que surgen cuando estos fundamentos se involucran en su desarrollo. Así, su visión biopsicosocial condujo a un concepto integrado de salud mental que trascendió las definiciones médicas convencionales de su época, la visión de Fromm se basó en su comprensión de la posición especial del hombre en el mundo, a la que llamó condición humana (Ubilla, 2009).

## **3.2. Marco conceptual**

**Ansiedad:** Es un sentimiento de miedo, pavor e inquietud que causa sudoración, inquietud, nerviosismo y hace que el corazón palpite con más intensidad, es una reacción normal al estrés (Fernández et al., 2012).

**Autoestima:** Se entiende como el grado en que los empleados creen que pueden cooperar activamente para satisfacer sus necesidades

mientras cumplen ciertos roles en la organización (Egoávil y Huichi, 2023).

**Depresión:** Es un trastorno común pero grave que interfiere con la vida diaria, el trabajo, el sueño, el estudio, la alimentación y la capacidad de disfrutar la vida. La depresión es causada por una combinación de factores genéticos, biológicos, ambientales y psicológicos (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023).

**Disfunción:** Es un cambio o problema que afecta el funcionamiento normal de algo, en el sentido más amplio, la disfunción es lo opuesto a la funcionalidad, es decir realizar el propósito de manera efectiva (Escobar y Cárcamo, 2020).

**Estrés:** Es un estado de ansiedad o estrés mental causado por una situación difícil. Todas las personas experimentan estrés hasta cierto punto como una respuesta natural a amenazas y otros estímulos (OMS, 2023).

**Prestaciones:** Son beneficios que una empresa pública o privada brinda a sus empleados como un beneficio adicional al salario básico, para que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida y cubran diversas necesidades (Barcelón, 2015).

**Salud mental:** Es un estado de bienestar mental que permite a las personas afrontar las situaciones estresantes de la vida, desarrollar todas las habilidades, estudiar y trabajar plenamente y contribuir a la mejora de su sociedad (OMS, 2022).

**Satisfacción laboral:** Se define como un estado emocional agradable o positivo provocado por la propia experiencia laboral, este estado se logra a través de su trabajo que cumple con ciertos requisitos personales (Muñoz et al., 2021).

**Seguridad laboral:** Es la percepción subjetiva del empleado sobre la organización, sus miembros, estructuras y procesos, que, a pesar de las diferencias individuales, se basa en elementos objetivos o signos del entorno, además, actúa como precursor del comportamiento del trabajador (Loor et al., 2009).

**Supervisión laboral:** Es una forma de orientar, brindar apoyo y estar al tanto de la labor de los trabajadores. Las responsabilidades de un supervisor pueden incluir capacitar a nuevos empleados, asignar y crear proyectos, garantizar que las metas se cumplan adecuadamente, colaborar en proyectos o actividades y administrar acciones disciplinarias (Wadud y Nagy, 2023).

## **IV. METODOLOGÍA**

La investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que se usaron matemáticas y pruebas estadísticas para realizar la comprobación de hipótesis. Cejas et al. (2023) mencionan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser objetivo y deductivo, es el resultado de diversos procesos experimentales mensurables y sus objetos de estudio permiten predicciones, generalizaciones o relaciones dentro o entre poblaciones utilizando inferencias estadísticas realizadas en muestras.

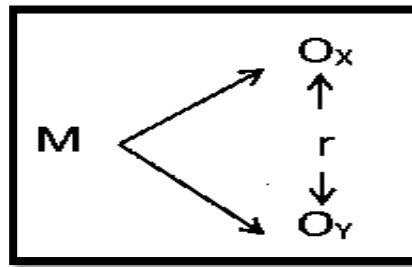
### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

El tipo de investigación fue básico; según Arispe et al. (2020), la investigación básica se centra en crear conocimiento nuevo y más completo mediante la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos y hechos observables. Por otro lado, el corte será transversal porque la recolección de datos se realizará en un único momento (Hernández, et al., 2014).

El nivel de investigación fue correlacional, cuyo objetivo es comprender cómo o cuánto se relacionan dos o más variables en un contexto específico. (Hernández, et al., 2014).

### **4.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, en razón que no se manipulará ninguna variable. De acuerdo con Gutuzzo (2018), en el diseño no experimental; no se realizan manipulación de variables, ya que tan solo se presentan los sucesos de manera natural sin intervención que conlleve a cambios en la variable dependiente; siendo exactamente un descriptivo correlacional, el cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra (Trabajadores del Hospital)

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 el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Hipótesis específicas

HE1. Existe relación significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

HE2. Existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

HE3. Existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### 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	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Satisfacción laboral	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones personales</li> <li>- Supervisión personal</li> <li>- Proximidad y frecuencia</li> <li>- Forma de juzgar tareas</li> <li>- Igualdad y justicia</li> <li>- Apoyo recibido</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy insatisfecho</li> <li>- Bastante insatisfecho</li> <li>- Algo insatisfecho</li> <li>- Indiferente</li> </ul>	Insatisfecho (12 – 48)	Escala ordinal
	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limpieza</li> <li>- Entorno físico</li> <li>- Temperatura del local</li> </ul>	7, 8, 9, 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algo satisfecho</li> <li>- Bastante satisfecho</li> </ul>	Satisfecho (49 – 84)	
	Prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto de convenios</li> <li>- Convenio con la institución</li> </ul>	11, 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muy satisfecho</li> </ul>		
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>	4, 14, 23, 31, 38, 39	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca o casi nunca</li> <li>- Algunas veces</li> </ul>		



Salud mental	Actitud prosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia activa por lo social hacia la sociedad</li> <li>- Apoyo hacia los demás</li> <li>- Aceptación de las diferencias sociales y de los demás</li> </ul>	1, 3, 7, 12, 16, 17, 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con bastante frecuencia</li> <li>- Siempre o casi siempre</li> </ul>	<p>Bajo (39 -77)</p> <p>Regular (78 – 116)</p> <p>Alto (117 – 156)</p>	Escala ordinal
	Autocontrol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de manejar el estrés y las situaciones conflictivas</li> <li>- Equilibrio emocional / control emocional</li> <li>- Resistencia a la ansiedad y al estrés</li> </ul>	2, 5, 6, 21, 22, 26			
	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad de crear criterios propios</li> <li>- Independencia</li> <li>- Autorregulación de la propia conducta</li> <li>- Confianza en sí mismo</li> </ul>	10, 13, 19, 33, 34			
	Resolución de problemas y autoactualización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de análisis</li> <li>- Capacidad de tomar decisiones</li> <li>- Flexibilidad / capacidad para adaptarse a los cambios</li> <li>- Actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo</li> </ul>	8, 11, 15, 24, 25, 27, 28, 29, 35, 37			

	Habilidades de relación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidad para establecer relaciones interpersonales</li> <li>- Empatía</li> <li>- Capacidad de dar apoyo emocional</li> <li>- Capacidad de establecer relaciones interpersonales íntimas</li> </ul>	9, 18, 20, 30, 36			
--	---------------------------------------	---	-------------------	--	--	--

#### 4.6. Población – Muestra

##### Población

La población se refiere al número total de unidades de análisis de la colección objeto de estudio, es el grupo de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los que puede ocurrir alguna propiedad que puede ser estudiada (Carrillo, 2015).

La población estuvo conformada por 160 personales de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

##### Muestra

De acuerdo con Baena (2017), la muestra explora una parte representativa del universo. Las muestras se obtienen mediante una variedad de procedimientos, incluidas dos categorías principales: muestras probabilísticas y muestras no probabilísticas.

La muestra fue calculada de acuerdo a la fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = 160 Tamaño de la población

Z = 1,96 Nivel de confianza (95%)

e = 0,05 Error de estimación máximo aceptado (5%)

p = 0,5 Probabilidad de que ocurra (50%)

q = (1- p) Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%)

$$n = \frac{160 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (160 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 113$$

La muestra estuvo conformada por 113 personales de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024

### **Criterios de inclusión**

- Personal de salud que pertenezca al Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, con mayoría de edad.
- Personal de salud que aceptó formar parte de la investigación y firmaron el consentimiento firmado.
- Personal de salud que haya llenado completo ambos cuestionarios de investigación.

### **Criterios de exclusión**

- Personal de salud que no pertenezca al Hospital de Apoyo Jesús Nazareno o que no tengan mayoría de edad.
- Personal de salud que no aceptó formar parte del estudio o que no hayan firmado el consentimiento firmado.
- Personal de salud que haya llenado incompleto cualquiera de los cuestionarios de investigación.

### **Muestreo**

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, esto garantiza que todas las personas del grupo objetivo tengan las mismas posibilidades de ser incluidas en la muestra (Otzen y Manterola, 2017).

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

Una vez obtenido la constancia de aprobación del proyecto de tesis por parte de la asesora, se envió este documento junto con el formato de solicitud de carta de presentación a la Universidad Autónoma de Ica, el cual envió una carta de presentación dirigido a la directora del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Dicho documento se presentó por mesa de partes del mencionado hospital, el cual autorizó a la investigadora para ejecutar el instrumento en el transcurso de tres semanas.

## **Técnica**

**Encuesta:** De acuerdo a Arias (2020) es una técnica muy utilizada en las ciencias sociales y con el tiempo se ha expandido al campo de la investigación científica, la encuesta proporciona información a las personas sobre sus opiniones, acciones o percepciones. Una encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y puede centrarse en preguntas preestablecidas con una secuencia lógica y un sistema de respuesta escalonada y los resultados son datos numéricos en su mayoría.

## **Instrumentos**

**Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral:** Este instrumento tiene por objetivo evaluar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud; teniendo un total de 12 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas. Las opciones de respuesta son: Muy insatisfecho; bastante insatisfecho; algo insatisfecho; indiferente; algo satisfecho; bastante satisfecho y muy satisfecho.

## **Validez**

La validez fue evaluada por tres expertos profesionales de la especialidad de Psicología con grados de maestría, registrados en SUNEDU y son:

Mg. Vladimir Fidencio Palomino Huamaní

Mg. Walter Tueros Arroyo

Mg. Juan Ulises Quispe Palomino

Los expertos determinaron que los instrumentos son válidos debido a su claridad, coherencia, consistencia y objetividad.

## **Confiabilidad**

Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 23 laboradores del hospital, donde el Alfa de Cronbach fue de 0,931, lo cual demostró la confiabilidad del instrumento.

**Cuestionario para evaluar la salud mental:** Este instrumento tiene por objetivo evaluar el nivel de salud mental del personal de salud de dicho hospital; teniendo un total de 39 ítems estructurados en función de sus dimensiones: Satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización, y habilidades de relación interpersonal. Las opciones de respuesta son: Nunca o casi nunca; algunas veces; a menudo o con bastante frecuencia y siempre o casi siempre.

### **Validez**

La validez fue tasada por tres expertos profesionales de la especialidad de Psicología con grados de maestría, registrados en SUNEDU y son:

Mg. Vladimir Fidencio Palomino Huamaní

Mg. Walter Tueros Arroyo

Mg. Juan Ulises Quispe Palomino

Los expertos determinaron que los instrumentos son válidos debido a su claridad, coherencia, consistencia y objetividad.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 23 laboradores del hospital, donde el Alfa de Cronbach fue de 0,732 lo cual indicó que el instrumento es fiable.

## **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Se inició una vez concluido la recolección de los datos. En posesión de una colección de datos, la investigadora procedió a organizarlos para llegar a conclusiones y responder a las preguntas que motivaron la investigación. Después de recopilar los datos, se llevó a cabo su análisis teniendo en cuenta los siguientes pasos:

**Estadística descriptiva:** También conocida como estadística deductiva, permitió presentar de forma resumida los datos numéricos obtenidos en un estudio (Mayorga et al, 2020).

1° Codificación: Los datos fueron seleccionados y ordenados para un mejor control de la muestra y así poder trabajar ordenadamente. Cada variable y dimensión fue registrada con un código respectivo, para un mejor control y organización de resultados.

2° Calificación: De acuerdo a la matriz de operacionalización de variables y también de acuerdo a los instrumentos, cada respuesta plasmada tuvo su puntaje respectivo.

3° Tabulación de datos: Este proceso produce datos que representan las puntuaciones de cada pregunta creada en la herramienta para que el estadístico pueda comprender las características distributivas de los datos.

4° Interpretación de los resultados: Una vez obtenido los datos de frecuencias y porcentajes, estos se mostraron en forma de tablas y figuras para una mejor interpretación.

**Estadística inferencial:** También llamada estadística inductiva, utiliza técnicas para derivar generalizaciones basadas en información parcial o completa obtenida mediante métodos descriptivos (Veiga et al, 2020).

5° Comprobación de hipótesis: Primero se realizó la prueba de normalidad que indicó si los datos siguen una distribución normal o no; de acuerdo a ello se eligió la prueba estadística exacta para poder realizar la comprobación de hipótesis que determinaron los datos que sirvieron para redactar las conclusiones de la investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

*Datos sociodemográficos del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 25 años	3	2,7%
	26 a 35 años	42	37,2%
	36 a 45 años	30	26,5%
	45 a más años	38	33,6%
Sexo	Femenino	69	61,1%
	Masculino	44	38,9%
Grado de instrucción	Secundaria completa	6	5,3%
	Superior técnico	24	21,2%
	Superior universitario	83	73,5%
Tiempo de servicio	Menos de un año	22	19,5%
	1 – 5 años	46	40,7%
	6 – 10 años	14	12,4%
	Más de 10 años	31	27,4%
Estado civil	Soltero(a)	49	43,4%
	Casado(a)	33	29,2%
	Conviviente	20	17,7%
	Separado(a)	9	8,0%
	Viudo(a)	2	1,8%
TOTAL		113	100%

Fuente: Data de resultados



Tabla 2.

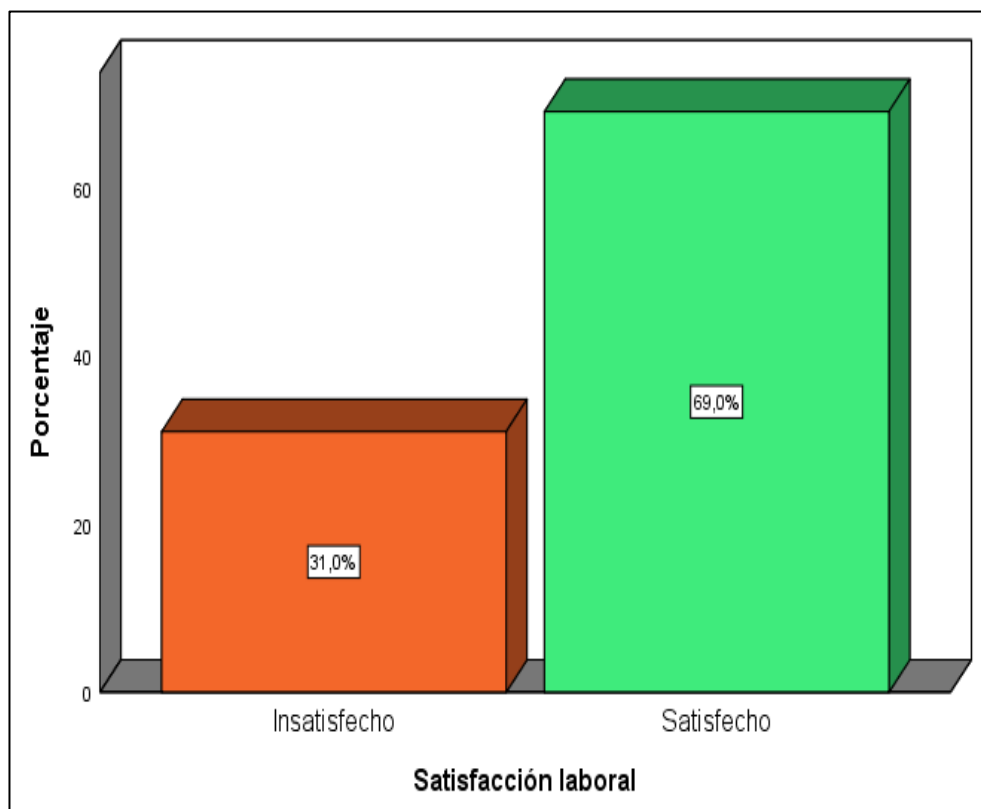
*Satisfacción laboral del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	35	31,0	31,0	31,0
	Satisfecho	78	69,0	69,0	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 1.

*Resultados de la satisfacción laboral*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

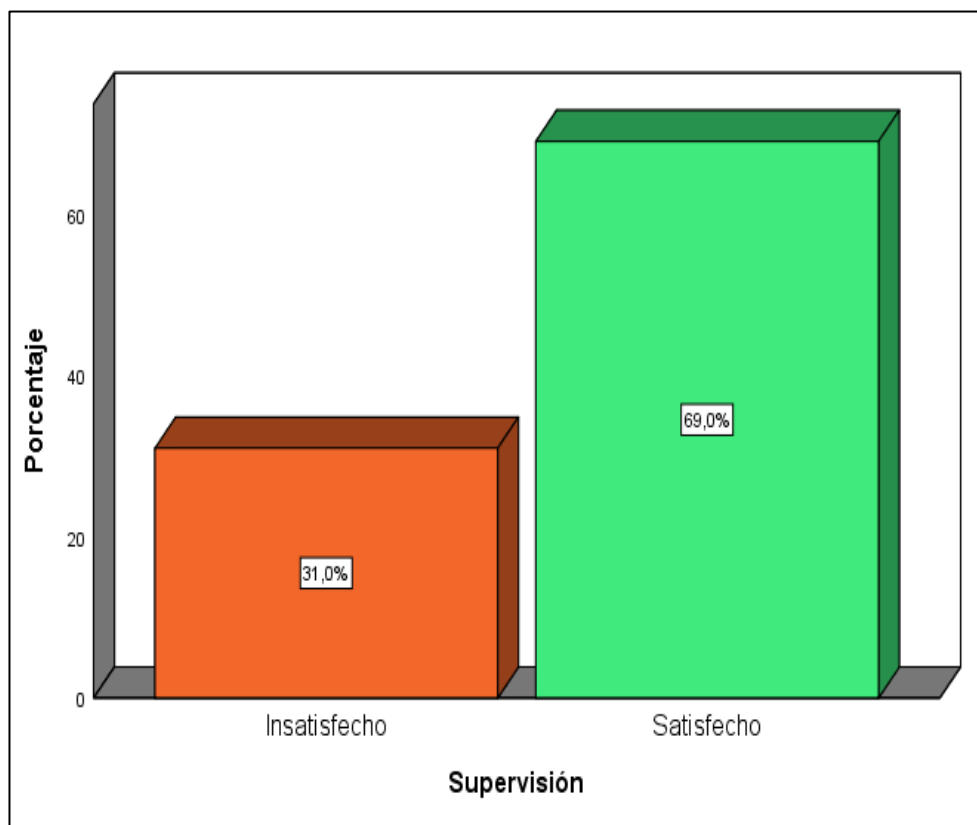
*Supervisión del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	35	31,0	31,0	31,0
	Satisfecho	78	69,0	69,0	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 2.

*Resultados de la supervisión*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

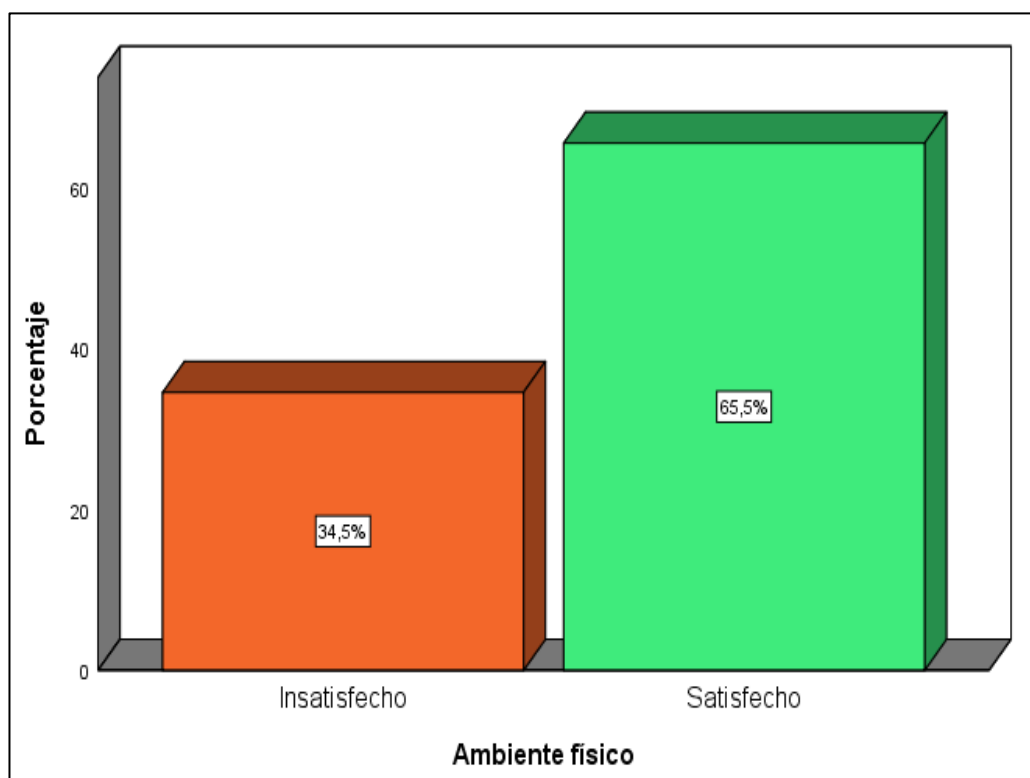
*Ambiente físico del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	39	34,5	34,5	34,5
	Satisfecho	74	65,5	65,5	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 3.

*Resultados del ambiente físico*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

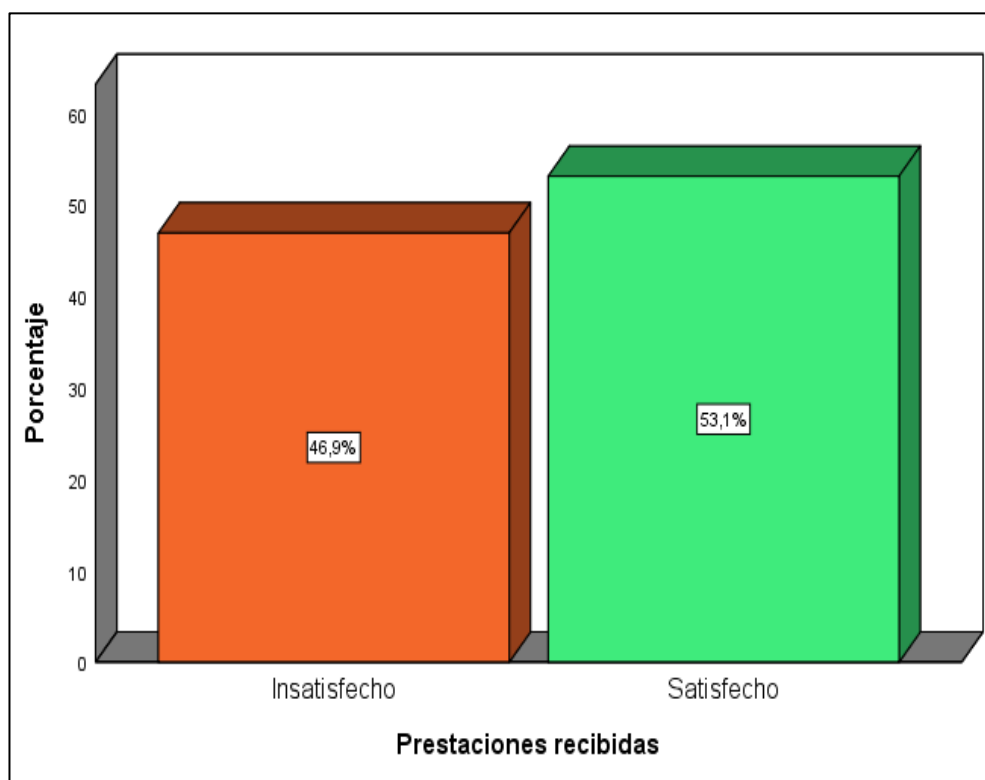
*Prestaciones recibidas del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	53	46,9	46,9	46,9
	Satisfecho	60	53,1	53,1	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 4.

*Resultados de las prestaciones recibidas*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 6.

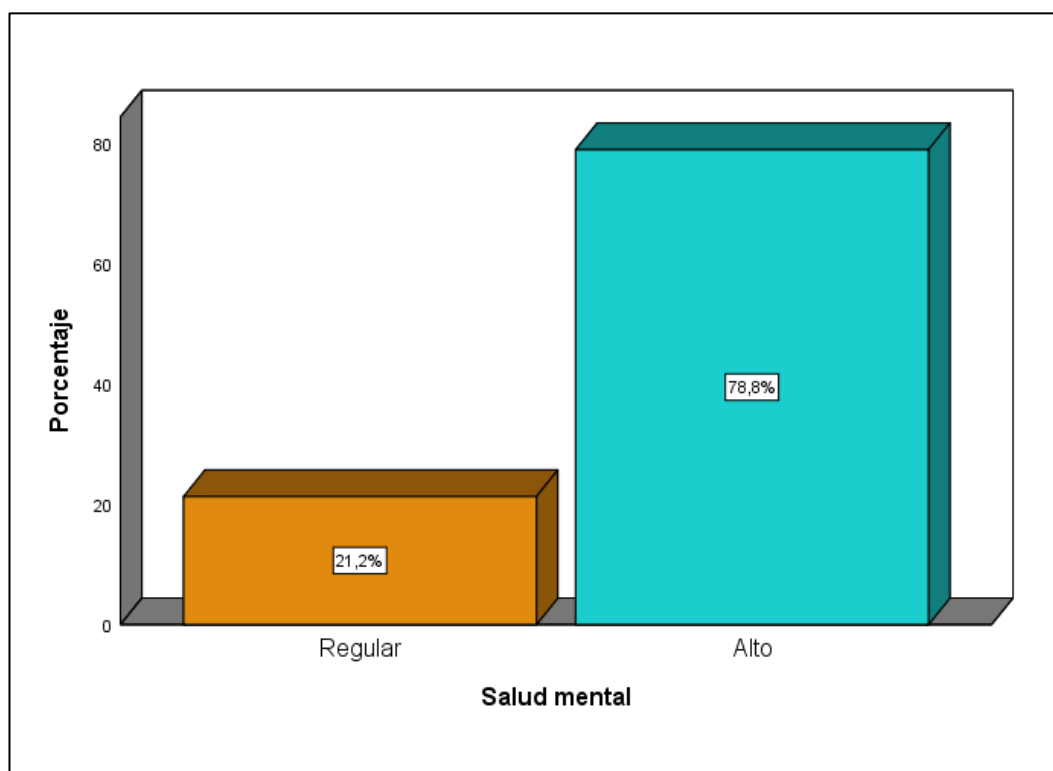
*Salud mental del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	21,2	21,2	21,2
	Alto	89	78,8	78,8	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 5.

*Resultados de la salud mental*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.

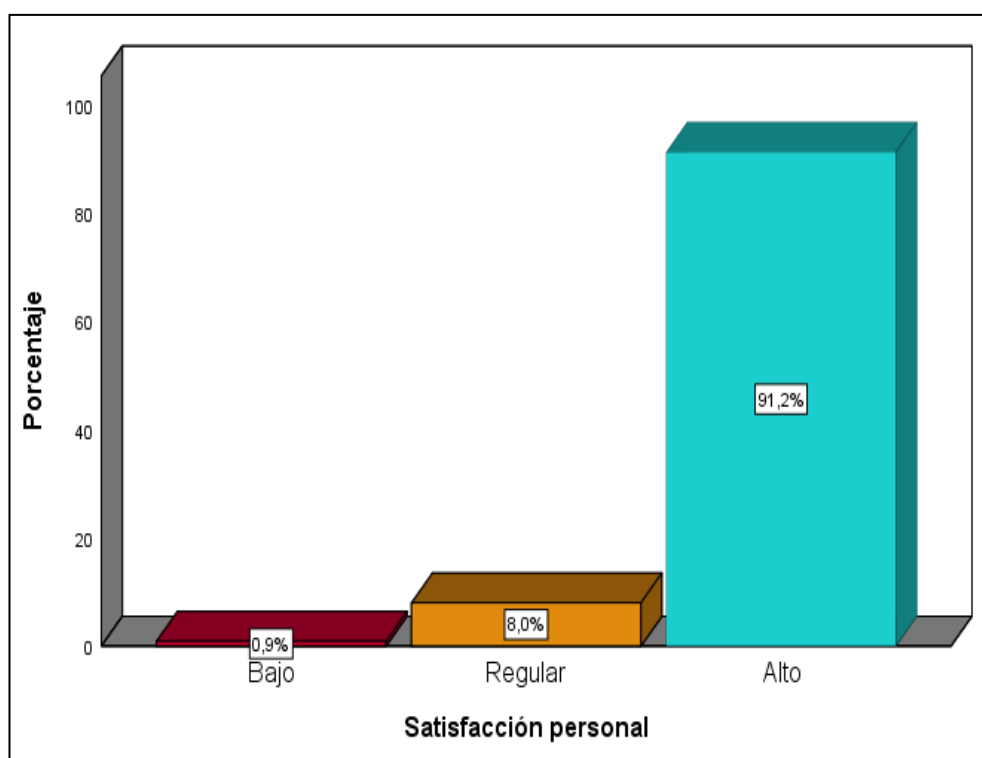
*Satisfacción personal del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	0,9	0,9	0,9
Regular	9	8,0	8,0	8,8
Alto	103	91,2	91,2	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 6.

*Resultados de la satisfacción personal*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.

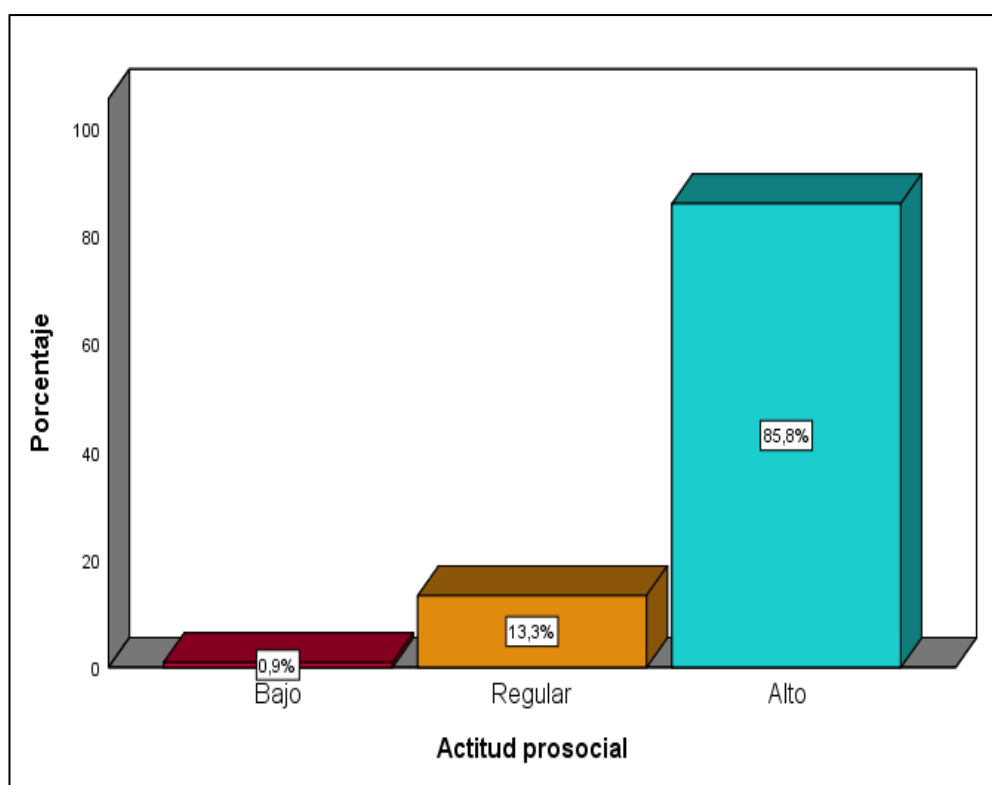
*Actitud prosocial del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	0,9	0,9	0,9
Regular	15	13,3	13,3	14,2
Alto	97	85,8	85,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 7.

*Resultados de la satisfacción personal*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 9.

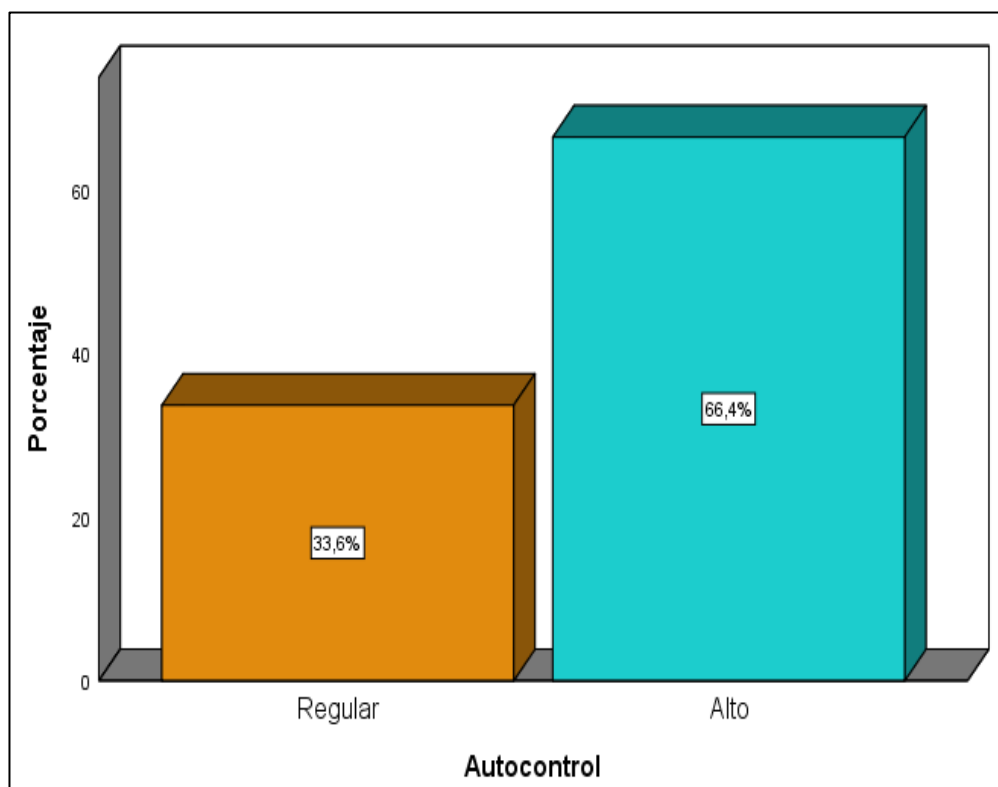
*Autocontrol del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	38	33,6	33,6	33,6
	Alto	75	66,4	66,4	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 8.

*Resultados del autocontrol*



Fuente: Elaboración propia



Tabla 10.

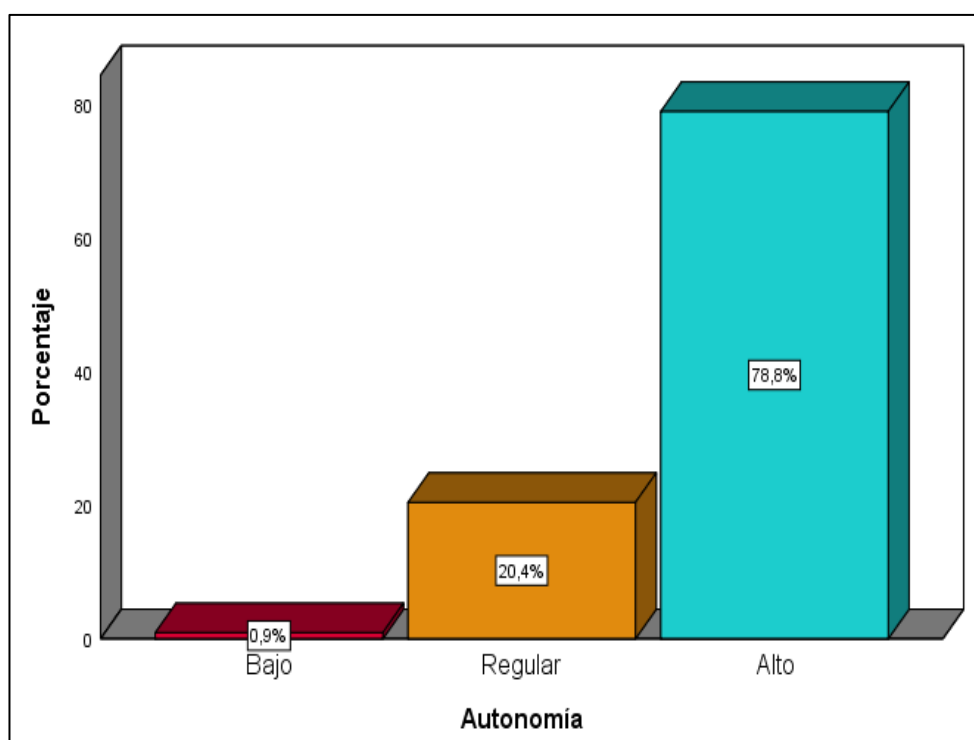
*Autonomía del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	0,9	0,9	0,9
Regular	23	20,4	20,4	21,2
Alto	89	78,8	78,8	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 9.

*Resultados de la autonomía*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 11.

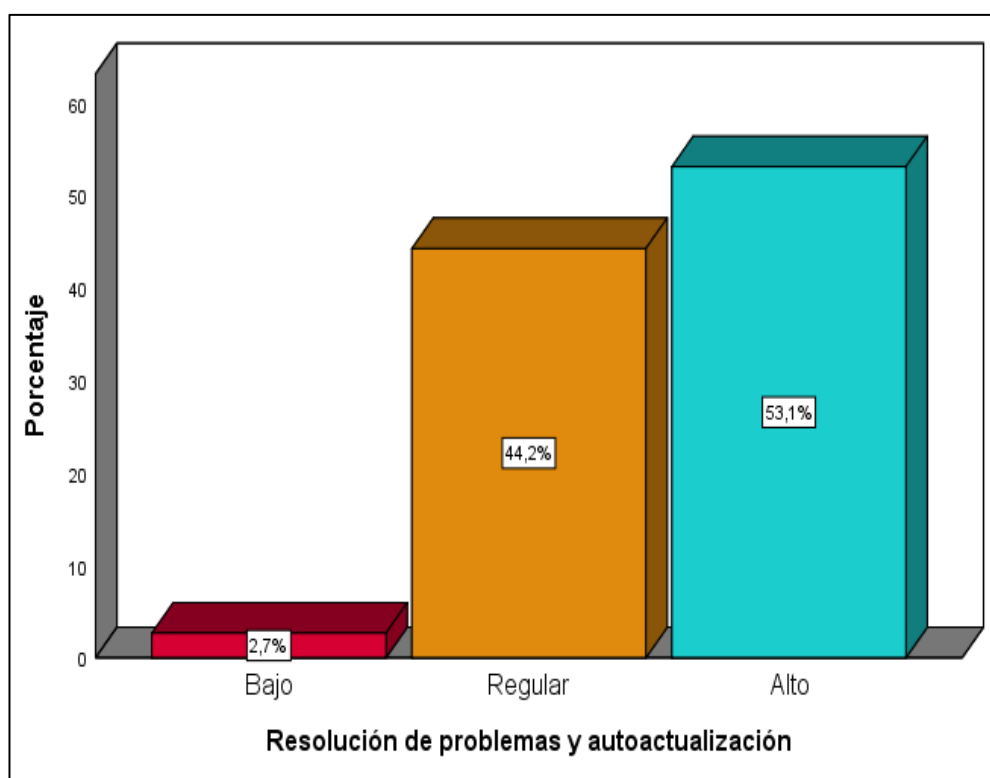
*Resolución de problemas y autoactualización del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	2,7	2,7	2,7
Regular	50	44,2	44,2	46,9
Alto	60	53,1	53,1	100,0
Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 10.

*Resultados de la resolución de problemas y autoactualización*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.

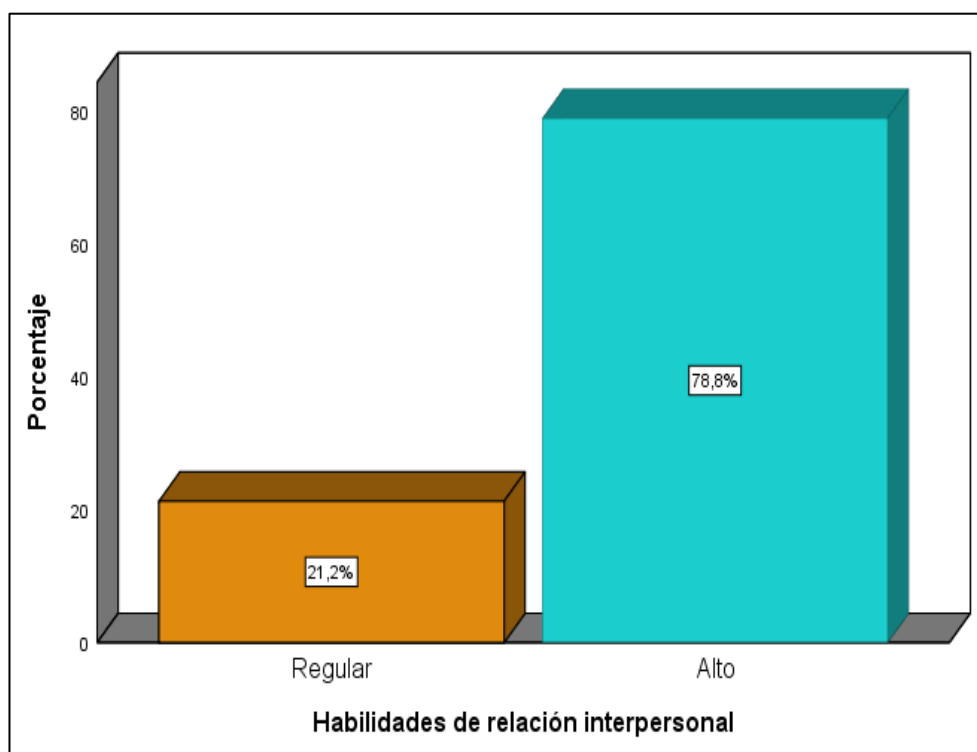
*Habilidades de relación interpersonal del personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	24	21,2	21,2	21,2
	Alto	89	78,8	78,8	100,0
	Total	113	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados

Figura 11.

*Resultados de la resolución de problemas y autoactualización*



Fuente: Elaboración propia

## 5.2. Interpretación de Resultados

**En la tabla 2 y figura 1**, se observan los resultados de la satisfacción laboral del personal de salud, donde el 31% mostró nivel insatisfecho y 69% nivel satisfecho.

**En la tabla 3 y figura 2**, se observan los resultados de la supervisión del personal de salud, donde el 31% mostró un nivel insatisfecho y el 69% nivel satisfecho.

**En la tabla 4 y figura 3**, se observan los resultados de la dimensión ambiente físico del personal de salud, donde el 34,5% mostró un nivel insatisfecho y el 65,5% nivel satisfecho.

**En la tabla 5 y figura 4**, se observan los resultados de la dimensión prestaciones recibidas del personal de salud, donde el 46,9% mostró nivel insatisfecho y 53,1% nivel satisfecho.

**En la tabla 6 y figura 5**, se observan los resultados de la salud mental del personal de salud, donde el 21,2% mostró nivel regular y 78,8% nivel alto.

**En la tabla 7 y figura 6**, se observan los resultados de la satisfacción personal, donde el 0,9% mostró nivel bajo, 8,0% nivel regular y 91,2% nivel alto.

**En la tabla 8 y figura 7**, se observan los resultados de la actitud prosocial del personal de salud, donde el 0,9% mostró nivel bajo, 13,3% nivel regular y 85,8% nivel alto.

**En la tabla 9 y figura 8**, se observan los resultados de la autocontrol del personal de salud, donde el 33,6% mostró nivel regular y 66,4% nivel alto.

**En la tabla 10 y figura 9**, se observan los resultados de la dimensión autonomía del personal de salud, donde el 0,9% mostró nivel bajo, 20,4% nivel regular y 78,8% nivel alto.

**En la tabla 11 y figura 10**, se observan los resultados de la resolución de problemas y autoactualización del personal de salud, donde el 2,7% mostró nivel bajo, 44,2% nivel regular y 53,1% nivel alto.

**En la tabla 12 y figura 11**, se observan los resultados de la habilidades de relación interpersonal del personal de salud, donde el 21,2% mostró nivel regular y 78,8% nivel alto.

## VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

Para poder determinar si los datos siguen una distribución normal (datos paramétricos) o no (datos no paramétricos) es necesario realizar la prueba de normalidad, ello permite elegir la prueba estadística correcta e indicada para determinar la relación entre las variables.

#### 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 13

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,099	113	,008
Supervisión	,111	113	,002
Ambiente físico	,121	113	,000
Prestaciones recibidas	,154	113	,000
Salud mental	,069	113	,200*
Satisfacción personal	,163	113	,000
Actitud prosocial	,109	113	,002
Autocontrol	,119	113	,000
Autonomía	,134	113	,000
Resolución de problemas y autoactualización	,084	113	,049
Habilidades de relación interpersonal	,133	113	,000

En vista que la muestra (113) es mayor que 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y de acuerdo a los valores de significancia donde existen valores mayores y menores a 0,05; se está ante datos no paramétricos, por lo que se eligió como prueba de correlación la prueba Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Nivel de significación:

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

#### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza  $H_0$  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	,247**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	113	113
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,247**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	113	113

El resultado del p valor (Sig = 0,008) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por lo tanto, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,247 siendo esta positiva baja.

### Prueba de hipótesis específica 1

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Nivel de significación:

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

#### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = 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	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	113	113
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	113	113

De acuerdo a la prueba, el valor de p (Sig = 0,010) es menor que el valor de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto; existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; así también de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es 0,240 siendo esta positiva baja.



## Prueba de hipótesis específica 2

### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### Nivel de significación:

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

### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = 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	,154
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	113	113
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	113	113

De acuerdo a la prueba, el valor de p (Sig = 0,103) es mayor que el valor de significancia 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por lo tanto; no existe relación significativa entre la dimensión supervisión y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.

#### Nivel de significación:

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

#### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = 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	,261**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	113	113
	Salud mental	Coefficiente de correlación	,261**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	113	113

De acuerdo a la prueba, el valor de p (Sig = 0,005) es menor que el valor de significancia 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto; existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; así también de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es 0,261 siendo esta positiva baja.

## 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 el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024. Del mismo modo se buscó establecer la relación entre cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral (Supervisión, ambiente físico y prestaciones recibidas), con la variable salud mental.

La mayor limitación de la investigación fue el trámite para lograr el permiso para ejecutar los instrumentos en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, ello debido a que se tuvo que lidiar con aspectos como el hecho de que la Universidad Autónoma de Ica no tiene convenio con dicho Hospital, sumado a la necesidad de realizar pagos por conceptos de ejecución de instrumentos, derecho de fotocheck y constancia de culminación de aplicación de instrumentos.

En este estudio, se aplicaron dos cuestionarios adaptados, uno para evaluar la satisfacción laboral y el otro para evaluar la salud mental del personal de salud del Hospital objeto de estudio; ambos cuestionarios fueron validados por un juicio de tres expertos conformados por profesionales de Psicología con grados de maestría. Así también a través de una prueba piloto, se calculó la confiabilidad donde el Alfa de Cronbach fue de 0,931 para la satisfacción laboral y 0,732 para la salud mental.

Se ha logrado determinar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiéndose obtenido un valor de significancia de 0,008 y el coeficiente de correlación de

0,247. Estos resultados son similares a los obtenidos por Vásquez (2022), quien realizó su estudio en Loreto y también logró establecer la relación entre estas mismas variables, siendo su valor de significancia de 0,000 y el coeficiente Rho de Spearman de 0,335. Por otro lado, difiere del estudio realizado en Lima por Bardales (2022), quien no encontró relación entre estas mismas variables debido al valor de significancia de 0,075.

En cuanto a la satisfacción laboral el 69% se ubica dentro de la categoría de satisfecho; estos resultados son similares a los obtenidos por Anchante (2021), quien realizó un estudio en Ica donde sus resultados mostraron que el 73,8% se encontraba satisfecho laboralmente, así también es similar al estudio realizado en China por Li et al. (2024), donde el 76,8% tuvo buena satisfacción laboral. Por otro lado, difiere del estudio de Palomino (2022), quien hizo su investigación en Andahuaylas, donde solo el 11,7% de trabajadores mostró un nivel alto de satisfacción laboral. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en Sánchez y García (2017), quienes señalan que, la satisfacción laboral es una respuesta emocional que experimentan los empleados de una institución, empresa u organización para la que trabajan. Esto puede variar de un trabajador a otro y se percibe como bueno o malo dependiendo de las circunstancias internas y de lo fácil que sea para las personas realizar su oficio.

En cuanto a la variable salud mental el 78,8% del personal de salud lograron ubicarse dentro de la categoría de alto; estos resultados son similares al estudio de Kanju et al. (2022), quienes hicieron su estudio en Tanzania y encontraron que el 70,5% mostró una salud mental positiva. De igual modo, es similar a los resultados obtenidos por Anchante (2021), quien realizó su estudio en Ica, donde el 84,4% mostró bienestar psicológico. Por otro lado, difieren de los resultados obtenidos por Li et al. (2024), quienes realizaron su investigación en China, donde el 75,8% mostró bajo nivel de salud

mental. En cuanto a la información teórica logra fundamentarse en el MINSA (2020), que lo define como que es un proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el aprovechamiento de las capacidades de diversas personas, incluidos los individuos, así como los grupos y colectivos que conforman la sociedad.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

**Primera:** Se determina que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiendo obtenido un p valor = 0,008; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,247 siendo esta positiva baja.

**Segunda:** Se establece que existe relación significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiendo obtenido un p valor = 0,010; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,240 siendo esta positiva baja.

**Tercera:** Se establece que no existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiendo obtenido un p valor > 0,05, de manera que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna.

**Cuarta:** Se establece que existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024; habiendo obtenido un p valor = 0,005; así también la correlación de Rho de Spearman fue de 0,261 siendo esta positiva baja.

## **Recomendaciones**

**Primera:** A la directora del hospital, diseñar estrategias a través de talleres y capacitaciones que puedan mejorar la satisfacción laboral y así repercutir en la salud mental.

**Segunda:** Al directorio del hospital, realizar técnicas de supervisión, de tal modo que sea una actividad conjunta y de trabajo en equipo; ello asegurará que cada área esté alineado, funcional y sinérgico, logrando mejorar la supervisión laboral.

**Tercera:** Al personal de salud, rediseñar el área de trabajo, ya sea modificando la ubicación del mobiliario, contar con la mayor cantidad de luz natural, habilitar zonas de descanso y relajó, así como mantener una temperatura adecuada de sus ambientes, para mejorar el ambiente físico de trabajo.

**Cuarta:** Al personal de salud, realizar reuniones con todo el equipo de profesionales, donde se ubiquen los indicadores que causan mayor insatisfacción tanto en el servicio, el trato e incluso en la carga laboral; para llegar a acuerdos favorables y mejorar la satisfacción laboral que incida en las prestaciones recibidas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, J. y Breehl, L. (2024). Evaluación de la salud mental y la satisfacción laboral entre residentes y becarios de pediatría en un hospital pediátrico de centro terciario. *The American Journal of Psychiatry Residents' Journal*, 19. <https://psychiatryonline.org/doi/10.1176/appi.ajp-rj.2024.190301>
- Anchante, CF. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea, durante la pandemia por Sars Cov-2 en el Hospital Santa María del Socorro, Ica - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Luis Gonzaga] Repositorio institucional UNICA. <https://repositorio.unica.edu.pe/items/1c3919b8-9258-4db0-b0ef-7e43817e2d0d>
- Arias J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa. <https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Arispe, C., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, S. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. [Tesis de licenciatura, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio institucional UIDE. [https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una\\_11.html](https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/la-investigacion-cientifica-una_11.html)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra edición). Grupo editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drugas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drugas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Barcelón, S. (2015). La compatibilidad entre salario y prestaciones del sistema de seguridad social. La proyección de la compatibilidad con la denominada renta básica. *Revista derecho y sociedad*, 46, 415–426. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793026.pdf>
- Bardales, BR. (2022). *Satisfacción laboral y salud mental en el personal del Centro de Salud Comunitario Rijchary, Ancón, junio 2021* [Tesis de



- licenciatura, Universidad San Juan Bautista]. Repositorio institucional USJB. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4132>
- Benites, VA., Saravia, HA., Mezones, E., Aquije, AJ., Villegas, J., Rossel, G., Acosta, C. y Philipps, F. (2016). A risk-based monitoring model for health care service institutions as a tool to protect health rights in Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 33(3), 401–410. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.333.2373>
- Berrío, LV., Osorio, D. y Díaz, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*, 23(2), 101-123. <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Caamaño, P. y Leiva, S. (2024). Conducta prosocial en adultos: relación con la empatía y variables sociodemográficas. *Rev. Psicología, conocimiento y sociedad*, 14(1), 46-62. <https://doi.org/10.26864/pcs.v14.n1.3>
- Cabello, EM., Algarra, M., Díaz, PR. y Olmo, D. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *REIDOCREA*, 4(29), 200–205. <http://hdl.handle.net/10481/37148>
- Cahuín, LH. y Vilcas, L. S. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10529>
- Calvo, A. (2021). Salud mental en la actualidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), e–6457. <https://doi.org/10.18041/2322-634x/rcso.1.2020.6457>
- Chunga, TO. y Escuza, ME. (2023). The Importance of Job Satisfaction in the Field Professional: A Systematic Review. *Diversitas*, 1(19). <https://doi.org/10.15332/22563067>
- Carrillo, AL. (2015) *Población y muestra*. Material didáctico Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

- Cejas, MF., Liccioni, EJ., Aldaz, SM., Murillo, ME. y Venegas, GS. (2023). *Enfoque cuantitativo y cualitativo: Una mirada de los métodos mixtos* Editorial Fundación de la Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (FEDUEZ). <https://www.researchgate.net/publication/374418696>
- Egoávil, JV. y Huichi, AS. (2023). Self-efficacy, self-esteem and engagement among Peruvian nurses during the Covid-19 pandemic. *Enfermería Global*, 22(2), 12–22. <https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>
- Escobar, M. y Cárcamo, H. (2020). Abordaje de la disfunción física en la formación inicial de profesionales de kinesiología/fisioterapia. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 456-471. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.24>
- Fernández, O., Jiménez, B., Almirall, RA., Sabina, D. y Cruz, JR. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *MediSur*, 10(5), 466–479. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180024553019.pdf>
- Fromm, E. (1994). *La Patología de la normalidad*. Ediciones Paidós. <https://www.casadellibro.com/libro-la-patologia-de-la-normalidad/9788449342066/14508123>
- García, AJ. (2023). *Impacto de la exposición a COVID-19 en la salud mental de los profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio institucional UNSCH. [https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/unsch/4958/1/tesis%20mh\\_10\\_gar.pdf](https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/unsch/4958/1/tesis%20mh_10_gar.pdf)
- García, Y. y Bustos, RB. (2020) Desarrollo de la autonomía y la autorregulación en estudiantes universitarios: una experiencia de investigación y mediación. *Sinéctica Revista Electrónica de Educación*, año 16(62). <https://sinectica.iteso.mx/index.php/sinectica/article/view/1108>
- García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la*

- tarea y el compromiso con la organización*. [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. Repositorio institucional UNAV. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- Gavilanes, J. y Moreta, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Rev. Psicodebate*, 20(2), 7–19. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Gómez, GE., Meneses, AC. y Palacio, MC. (2017). Job satisfaction and psychological capital: Factors that affect burnout syndrome. *Ansiedad y Estrés*, 23(2–3), 71–75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- González, M., Guzmán, R. y Rodríguez, W. (2022). *Importance of job satisfaction in worker productivity and its impact on organizations*. Bogotá. Editorial Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4531>
- Granda, SE. (2014). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista de investigación UNMSM Quipukamayoc* 13(26):116. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
- Gutuzzo, R. (2018). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. 4.<sup>a</sup> ed. San Marcos. [http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id\\_product=206&controller=product](http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=206&controller=product)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://bit.ly/3W0dZZZ>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley. <https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>
- IMMS (2023). *Salud mental*. Instituto Mexicano del Seguro Social. <https://imss.gob.mx/salud-en-linea/salud-mental>
- Kanju, WA., Tucholski, H. y Muraya, PN. (2022). Relationship Between Job Satisfaction and Mental Health among Medical Staff Working in

- Masasi District Hospitals and Healthcare Centers, Tanzania. *Journal Of Humanities And Social Science* 27, 39–47. <https://doi.org/10.9790/0837-2708073947>
- Kirkbride, JB., Anglin, DM., Colman, I., Dykxhoorn, J., Jones, PB., Patalay, P., Pitman, A., Sonesson, E., Steare, T., Wright, T. y Griffiths, SL. (2024). The social determinants of mental health and disorder: evidence, prevention and recommendations. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association*, 23(1), 58–90. <https://doi.org/10.1002/wps.21160>
- Li, M., Yang, Y., Zhang, L., Xia, L., Zhang, S., Kaslow, NJ., Liu, T., Liu, Y., Jiang, F., Tang, YL. y Liu, H. (2024). Mental health, job satisfaction, and quality of life among psychiatric nurses in China during the Covid-19 pandemic: A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 26(101). <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101540>
- Loor, MG., Mendoza, MG, y Alcívar, MA. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista InveCom*, 4(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10558648>
- Lluch, MT. (2000). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva*. [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Repositorio institucional UB. <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/42359>
- Madero, SM. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Máynez, AI. (2021). Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo organizacional en una dependencia del gobierno. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 448-459. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195>
- Mayorga, RB., Sillis, K., Martínez, A., Salazar S. y Mota, UI. (2020) Cuadro comparativo Estadística inferencial y descriptiva. *Publicación semestral, Educación y salud boletín científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/5806/7202/>

- Melgosa, J. (2017). Preservando la salud mental. *Apuntes Universitarios*, 7(2). <https://doi.org/10.17162/au.v7i2.173>
- Meliá, JL. y Peiró, JM. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S10/12. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 4 (11), 179-187. [https://www.uv.es/meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS10\\_12.PDF](https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF)
- MINSA (2020). *Plan de salud mental Perú, 2020 - 2021*. Ministerio de salud del Perú. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Miranda, G. (2018). ¿De qué hablamos cuando hablamos de salud mental? *Utopía y praxis latinoamericana*, 23(83). <https://doi.org/10.5281/zenodo.1438570>
- MSPS (2014). *Abc de la salud mental, sus trastornos y estigma*. Ministerio de salud y protección social de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>
- Muñoz, DM., Vázquez, PJ., Roque, KPP., Aguilar, MG., Cajero, A., Delgado, JG. y Compeán, V. (2021). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un Hospital General. *Revista ene de Enfermería*, 16(2). <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- OMS (2022). *Salud mental\_ fortalecer nuestra respuesta*. Organización mundial de la salud. <https://bit.ly/3xONhdk>
- OMS (2023). *Estrés*. Organización mundial de la salud. <https://bit.ly/3VIMRgO>
- OPS (2023). *Depresión*. Organización panamericana de la salud. <https://bit.ly/3W1nB6H>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomino, D. (2022). *Estrés y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83840>

- Pedraza, NA. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Perera, AT., López, JJ., Lázaro, MR., Ramos, MF., De los Santos, RR. y González, P. (2023). Work satisfaction in the nursing staff of a second level hospital. *Horizonte de Enfermería*, 34(2), 190–202. [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.34.2.190-202](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202)
- Polo, RM. (2019). *Diseño de un plan de prestaciones para los empleados de Discovery Communications Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio institucional UTADEO. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7975/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ponce, JE., Alvarado, GR., Fernández, ML. y Chiri, PC. (2023). Autoestima y autocontrol en el rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Horizontes revista de investigación en ciencias de la educación*, 7(30), 1774-1783. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.627>
- Ponce, Y. y Tapahuasco, YMC. (2023). *Satisfacción laboral y salud mental en los profesionales de salud del hospital Juan Fukunaga Soyama de la provincia de Cangallo, Ayacucho - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/2171>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de ciencias estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1). [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf)
- Sánchez, MG. y García, ML. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- San Martín, L., Escalada, P., Soto, N., Ferraz, M., Rodríguez, I. y García, C. (2022). Salud mental de las enfermeras españolas que han trabajado durante la pandemia del Covid-19 (2022). *International*

- Nursing Review en español*, 69(4), 585–594.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8842208>
- Silerio, LM., Lechuga, MR. y Morán, G. (2023). Cambios en el nivel de salud mental positiva en los colaboradores de una organización causados por la pandemia de Covid-19. *RIDE Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 14(27).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1670>
- Ubilla, E. (2009). El concepto de salud mental en la obra de Erich Fromm. *Rev Chil Neuro-Psiquiat*, 47(2), 153–162.  
<https://www.scielo.cl/pdf/rchnp/v47n2/art08.pdf>
- Vásquez, MA. (2022). *Relación entre la salud mental positiva y la satisfacción laboral del personal del centro de salud Bellavista Nanay, Loreto, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92118/Vasquez\\_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92118/Vasquez_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *Intercambios. dilemas y transiciones de la educación superior*, 7(2), 94-106.  
<https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Villafuerte, MR., Zevallos, S., Maldonado, M. y Vines, M. (2019). Quality of physical environment in the work environment. *Revista arbitrada interdisciplinaria de ciencias de la salud. Salud y vida*, 3(6).  
<https://doi.org/10.35381/s.v.v3i6.313>
- Wadud, E. y Nagy, J. (2023). Supervisar al personal y los voluntarios. *Centro para la salud y desarrollo comunitario de la Universidad de Kansas*.  
<https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-efectiva/supervision-al-personal-y-voluntarios/principal>

## **ANEXOS**



### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024.

**Autora:** Patricia Erika Meneses Alvarez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> OE1. Establecer la relación que existe entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> HE1. Existe relación significativa entre la dimensión supervisión de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre la dimensión ambiente físico de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del</p>	<p><b>Variable</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> -Supervisión -Ambiente físico -Prestaciones recibidas</p> <p><b>Variable</b> Salud mental</p> <p><b>Dimensiones</b> -Satisfacción personal -Actitud prosocial -Autocontrol -Autonomía -Resolución de problemas y autoactualización -Habilidades de relación interpersonal</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> 160 personales de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024</p> <p><b>Muestra:</b> 113 personales de salud.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para</p>

<p>Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024?</p>	<p>Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p>OE3. Establecer la relación que existe entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024</p>	<p>Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024.</p> <p>HE3. Existe relación significativa entre la dimensión prestaciones recibidas de la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024</p>		<p>evaluar la satisfacción laboral. Cuestionario para evaluar la salud mental</p> <p><b>Técnicas de análisis y procesamiento de datos.</b> Los datos fueron analizados y procesados con el programa SPSS v 26.</p>
---	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

**Código:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Edad:**

- 18 a 25 años ( )
- 26 a 35 años ( )
- 36 a 45 años ( )
- 45 a más años ( )

**Sexo:**

- Femenino ( )
- Masculino ( )

**Grado de instrucción**

- Primaria completa ( )
- Secundaria completa ( )
- Superior técnico ( )
- Superior universitario ( )

**Tiempo de servicio en el Hospital**

- Menos de un año ( )
- 1 – 5 años ( )
- 6 – 10 años ( )
- Más de 10 años ( )

**Estado civil**

- Soltero(a) ( )
- Casado(a) ( )
- Conviviente ( )
- Separado(a) ( )
- Viudo(a) ( )

**Tipo de contrato laboral**

- Contratado ( )
- Nombrado ( )

**Indicaciones.** A continuación, se le presenta un cuestionario de 12 ítems referidos a la satisfacción laboral. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario marcando con una (X) la respuesta que usted considere. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación. De antemano, agradezco su participación y aporte en la investigación.

- 1: Muy insatisfecho
- 2: Bastante insatisfecho
- 3: Algo insatisfecho
- 4: Indiferente
- 5: Algo satisfecho
- 6: Bastante satisfecho
- 7: Muy satisfecho

Ítems	ESCALA DE VALORACIÓN						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Cómo se siente con los objetivos, metas y tareas que debe alcanzar.							
2. Cómo se siente con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
3. Cómo se siente con el espacio físico y ambiente que tiene en su área de trabajo.							
4. Cómo se siente con la temperatura de su local de trabajo.							
5. Cómo se siente con los vínculos personales con sus superiores.							
6. Cómo se siente con la supervisión que ejercen sobre su trabajo.							
7. Cómo se siente con la constancia y regularidad en la que es supervisado.							
8. Cómo se siente con la manera en cómo es juzgado su trabajo por parte de sus superiores.							
9. Cómo se siente con la equidad e imparcialidad con la que es tratado en su trabajo.							
10. Cómo se siente con el apoyo que recibe de sus superiores.							
11. Cómo se siente con el nivel de cumplimiento por parte del hospital sobre el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
12. Cómo se siente con el modo de negociar con sus superiores sobre aspectos laborales.							

Fuente: Adaptado de Meliá y Peiró (1998)

### Ficha técnica del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

Nombre original del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral S10/12
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
Autor	Meliá y Peiró (1998)
Objetivo:	Evalúa la satisfacción laboral.
Procedencia	España
Administración	Individual
Duración	5 a 7 minutos, el tiempo total no supera los 10 minutos.
Muestra	113 personales de salud
Dimensiones	D1. Supervisión D2. Ambiente físico D3. Prestaciones recibidas
Escala valorativa	- Muy insatisfecho (1) - Bastante insatisfecho (2) - Algo insatisfecho (3) - Indiferente (4) - Algo satisfecho (5) - Bastante satisfecho (6) - Muy satisfecho (7)

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SALUD MENTAL

**Código:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

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

**1:** Nunca o casi nunca

**2:** Algunas veces

**3:** Con bastante frecuencia

**4:** Siempre o casi siempre

ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN			
	1	2	3	4
1. Me resulta difícil aceptar a las personas 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 mí.				
11. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.				
12. Veo 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 trabajador.				

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 especialmente 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. Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.				
28. Delante de un problema; soy capaz de pedir 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 decir no.				
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 (2002)

### Ficha técnica del cuestionario para evaluar la salud mental

Nombre original del instrumento	Cuestionario de salud mental positiva
Nombre del instrumento adaptado	Cuestionario para evaluar la salud mental
Autor	Lluch (2000)
Objetivo:	Evalúa la salud mental.
Procedencia	España
Administración	Individual
Duración	10 a 15 minutos, el tiempo total no supera los 20 minutos.
Muestra	113 personales de salud
Dimensiones	D1. Satisfacción personal D2. Actitud prosocial D3. Autocontrol D4. Autonomía D5. Resolución de problemas y autoactualización D6. Habilidades de relación interpersonal
Escala valorativa	- Nunca o casi nunca (1) - Algunas veces (2) - Con bastante frecuencia (3) - Siempre o casi siempre (4)



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

### Validez y confiabilidad 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 el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

Nombre del Experto: Mag. Vladimir F. Palomino Huamantla

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la 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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

Red de Salud Humana  
Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

Mag. Vladimir F. Palomino Huamantla  
Mag. 56551 - Psicólogo  
Coordinador

Vladimir F. Palomino Huamantla  
Nombre:  
No. DNI: 44752862

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

Nombre del Experto: Walter Tueros Arroyo

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la 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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 UPEL - UPEL HUAMANGA  
 C.B. LUIS LUCIANO  
 M<sup>c</sup>. Walter TUEROS ARROYO  
 PSICÓLOGO 10079  
 Nombre: Walter Tueros Arroyo  
 No. DNI: 23943179

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024


Nombre del Experto: Mg. JUAN ULISES QUIPE PALOMINO

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la 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	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
Mg. Juan Ulises Quipe Palomino  
Psicóloga Educativa  
CEP N° 2455 - C.I.P. 25082

Nombre: JUAN ULISES QUIPE PALOMINO  
No. DNI: 28272559

## Confiabilidad del cuestionario para evaluar la satisfacción laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	12

## Validez y confiabilidad del cuestionario para evaluar la salud mental

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

Nombre del Experto: Mag. Vladimír F. Palomino Huamani

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la salud mental

#### V. 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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

#### VI. OBSERVACIONES GENERALES

Red de Salud Huamanga  
Salud Mental

Mag. Vladimír F. Palomino Huamani  
C.P.S. 46651. Psicólogo  
Coordinador

Vladimir F. Palomino Huamani

Nombre:

No. DNI: 44752862

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

Nombre del Experto: Walter Tueros Arroyo

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la salud mental

**V. 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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**VI. OBSERVACIONES GENERALES**

HOSPITAL DE SALUD HUAMANI  
C.S. UG LICENCIADO

M.B. WALTER TUEROS ARROYO  
PSICÓLOGO N° 10275

Nombre: WALTER TUEROS ARROYO  
No. DNI: 23943179.

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho - 2024

Nombre del Experto: Mg. JUAN ULISES QUISPE PALOMINO

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar la salud mental

### V. 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	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

### VI. OBSERVACIONES GENERALES

  
Mg. Juan Ulises Quispe Palomino  
Psicología Educativa  
CIP: 17253 - 0169 2002

Nombre: JUAN ULISES QUISPE PALOMINO  
No. DNI: 29292559

## Confiabilidad del cuestionario para evaluar la salud mental

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	39



## Anexo 4: Data de resultados

### Variable satisfacción laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	5	3	3	2	6	4	4	4	3	5	5	5
2	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7
3	2	1	1	3	5	5	6	5	5	5	5	5
4	5	3	5	5	6	6	6	5	7	5	4	5
5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3
6	7	5	5	5	4	5	5	3	1	6	5	5
7	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
8	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	3	2	1	1	3	1	1	1
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
11	6	6	7	5	6	6	6	7	7	7	6	5
12	5	3	6	2	1	2	2	2	1	1	2	1
13	6	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3
14	7	5	6	7	5	5	5	6	5	5	5	5
15	3	5	3	3	6	3	3	3	5	5	4	5
16	7	7	7	4	5	5	6	4	7	7	7	7
17	7	1	2	3	7	7	7	5	5	7	5	6
18	5	6	5	1	6	5	5	6	6	7	7	7
19	6	6	6	5	7	6	5	7	6	7	5	7
20	5	3	2	1	5	3	3	2	1	2	2	1
21	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	2	3
22	4	1	1	2	5	5	3	4	3	5	1	3
23	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3
24	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	4	4
25	6	7	5	3	4	6	6	6	3	4	4	5
26	6	5	5	3	5	6	6	5	5	5	3	4
27	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
28	5	3	6	5	6	6	6	6	6	6	2	2
29	3	5	6	6	6	6	6	5	2	6	5	5
30	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7
32	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3
33	6	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5
34	4	5	5	1	7	5	5	5	5	5	4	4
35	5	5	1	5	4	3	3	2	4	4	3	4
36	3	3	1	4	4	4	4	2	2	1	1	2
37	7	1	7	1	7	1	1	1	1	7	1	7
38	1	6	5	2	6	4	4	5	4	6	4	5
39	1	1	1	3	1	1	6	7	7	7	7	7
40	7	3	3	3	1	3	6	1	2	3	1	2

41	5	5	3	5	6	6	5	3	3	5	3	3
42	6	5	5	5	7	5	5	5	5	7	7	5
43	7	6	7	5	6	6	6	7	6	7	6	6
44	7	5	6	7	7	7	6	7	7	6	6	6
45	4	2	3	5	5	6	7	5	5	1	1	5
46	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7
47	6	6	5	5	6	5	4	6	6	6	6	6
48	7	5	5	4	6	6	6	6	6	7	4	6
49	5	3	3	3	6	6	6	5	5	5	5	5
50	5	4	4	1	3	1	5	3	3	5	4	6
51	1	3	5	5	5	3	3	3	3	1	3	3
52	5	5	4	6	7	5	5	6	7	6	6	6
53	5	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
54	7	7	5	5	6	6	6	5	5	5	5	4
55	6	6	6	5	7	6	6	7	6	6	6	5
56	6	5	5	7	7	6	6	6	6	6	6	6
57	7	6	3	6	5	6	6	5	3	5	6	5
58	5	3	6	5	6	3	3	3	3	3	2	5
59	6	3	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6
60	7	4	7	4	7	4	4	1	4	7	4	1
61	6	2	7	2	6	6	6	6	6	6	6	5
62	3	5	5	3	6	3	3	2	2	2	3	4
63	7	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6
64	5	6	7	5	6	6	6	5	7	6	6	6
65	6	2	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
66	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	6
67	7	6	6	6	7	7	6	5	6	6	6	3
68	5	3	2	3	5	4	5	4	4	4	1	1
69	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	1	1
70	5	3	3	4	4	5	3	2	2	1	3	3
71	3	3	3	6	6	6	6	6	6	5	3	4
72	5	3	2	2	3	5	5	4	4	3	3	3
73	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3
74	6	6	3	7	7	6	6	6	5	6	4	6
75	5	6	3	3	2	5	5	3	3	3	5	3
76	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	5	5
77	6	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4
78	7	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5
79	7	7	6	6	6	6	4	4	6	7	7	6
80	6	7	7	7	7	7	6	7	6	7	3	5
81	2	6	6	7	6	6	5	5	5	6	5	2
82	3	5	3	5	2	6	4	7	3	5	6	2
83	7	6	7	3	7	5	4	3	7	7	5	2
84	6	5	5	4	4	5	5	5	4	5	6	4

85	3	1	1	3	5	1	1	2	2	1	1	3
86	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2
87	5	6	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
88	6	5	6	5	6	6	7	6	7	6	6	6
89	5	7	5	3	5	5	6	5	6	5	5	5
90	5	3	2	5	1	3	2	1	2	2	3	3
91	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5
92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
94	5	5	5	1	7	7	6	4	5	6	2	4
95	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	5	6
96	6	5	6	3	6	6	6	6	6	6	5	5
97	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
98	4	6	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4
99	5	7	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6
100	5	6	6	5	5	6	5	5	5	6	5	5
101	5	5	5	5	6	5	5	4	4	3	4	3
102	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3
103	1	2	1	2	3	2	4	1	2	1	1	2
104	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6
105	5	6	5	3	7	7	6	6	6	7	5	5
106	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
107	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
108	3	1	5	6	5	5	3	3	2	3	3	2
109	6	6	3	5	6	7	7	6	6	6	6	6
110	5	6	1	3	5	5	5	6	5	1	1	1
111	3	4	1	4	6	6	6	6	6	6	2	6
112	3	3	5	5	7	5	2	6	6	6	3	5
113	7	6	6	4	4	3	3	4	3	4	3	2

### Variable salud mental

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	3	2
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	2	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3
7	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2
8	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3
9	1	1	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	1	1	1	1	4	4
10	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
11	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	3
12	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	3	3	2	4
13	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
15	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	2	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4
18	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	3
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
20	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2
22	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1
24	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
25	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	1	3	4	3	3
26	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4
27	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	4	1	4	3	3	3	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4
30	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	3	4	3	4	3
32	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3
34	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4
35	3	2	4	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2
36	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3
39	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	1
40	3	2	4	2	2	3	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
41	3	3	3	4	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4

42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
43	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	1	4
44	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
45	4	3	1	4	2	3	1	4	3	4	1	4	3	2	1	1	1	1	4	1
46	1	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4
47	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3
48	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
49	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	3
51	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	1	1	4
52	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3
53	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3
54	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4
55	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3
56	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
57	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3
58	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4
60	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	4
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	2
62	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	3	4	1	1	1	1	4	1
63	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4
64	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
65	3	3	1	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	1	4	1	3	4	2	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	1	3
67	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
69	3	1	4	2	1	2	2	2	1	1	4	1	1	4	4	3	3	4	4	2
70	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3
71	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2	3
72	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	3	3
73	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2
74	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
75	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
76	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4
77	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
78	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
79	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
80	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4
81	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	1	2	4
82	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	1
83	3	4	3	4	2	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4
84	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
85	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	3

86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
87	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3
89	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3
90	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
91	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	2	3	4	3	2
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4
93	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2
94	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4
95	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4
96	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
97	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2
98	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
99	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
100	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
101	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4
102	2	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
103	3	3	1	2	2	3	1	4	1	3	1	4	4	1	4	2	2	2	2	3
104	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	2	4
105	3	1	2	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	1	2	1	2
106	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
107	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
108	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3
109	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
110	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	1	3	4	1
111	2	4	4	3	3	4	2	2	1	2	2	4	1	1	4	4	2	2	3	2
112	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3
113	1	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	1	4	1	4	4

p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39
3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
1	2	2	4	2	2	3	2	1	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4
2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	1	4	3	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4
3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4
4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4
2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4
3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	4	3
4	4	1	1	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4
3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	4
2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3
3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
3	4	2	4	1	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	4	1	2	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	4	3	1	2	3	1	2
2	2	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3
4	2	4	3	4	1	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4

3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
3	4	1	4	3	1	1	2	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4
3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4
3	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4
3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4
3	3	4	1	2	4	4	4	1	3	1	1	4	1	4	4	3	4	4
1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	1	2	3	3	4	3	1	1	3	2	2	1	3	4	3	4	4
2	4	4	3	3	3	2	1	1	1	4	1	4	1	2	4	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	2	2	4	4
3	2	4	1	3	2	2	2	1	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	1	4	4	3	4
2	2	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	3	4	1	1	1	3	4
4	4	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4
4	3	2	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	1	1	3	2	4	1	4	2	3	4	1	4	2	4	4	1	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3
3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	3	1	4	4	1	4	3
3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4
4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	1	4	2	4	3	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	1	4	3	4	4	3	1	3	1	1	4	1	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	3	4	4
3	4	2	1	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3
3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	1	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	4	2	3
3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4



4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	3	2	4	1	3	1	4	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3
2	1	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	1	3	1	3	3	4	4	4
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	3	4	4
3	4	4	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4
4	4	3	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3
4	3	1	2	2	1	1	1	3	2	1	4	4	4	1	3	4	4	2
3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	1
3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	1	4	3	3	2	2
3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3
3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	2	3	3	4	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	1	1

## Anexo 5: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO – 2024”

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Patricia Erika Meneses Alvarez  
Bachiller del programa académico de Psicología

**Objetivo:** Por la presente se le invita a participar de la investigación que tiene como finalidad Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en el personal de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, Ayacucho – 2024. Al participar del estudio, deberá resolver un instrumento de 12 ítems y otro de 39, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si autoriza participar de este estudio, deberá responder un instrumento denominado “Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral” y “Cuestionario para evaluar la salud mental”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 15 minutos.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, el responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y autorizo voluntariamente, participar en el estudio indicado, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ayacucho, 22 de julio de 2024

Firma: .....

Apellidos y nombres: .....

DNI: .....

## Anexo 6: Documentos administrativos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

Resolución N° 045-2020-SUNEDUCO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chincha Alta, 16 de julio del 2024

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
RED DE SALUD AYACUCHO  
HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO

17 JUL 2024

Reg. N° ..... - 24065

Hora: 9:58 Firma: [Firma]

**OFICIO N°662-2024-UAI-FCS**

Obstetra Miriam Veliz Quispe

Directora

HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO - AYACUCHO

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle 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 la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la investigación, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis, para la obtención del título profesional para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la autorización de la Institución elegida, para que la estudiante pueda 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 la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

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



**Dra. Susana Marjón Atuncar Deza**

DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

Escaneado con CamScanner



## CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe


### Hace Constar:

Que, **MENESES ALVAREZ, Patricia Erika** identificada con código N° **0076223516** del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la tesis denominada **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO – 2024”**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su 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, 16 de julio del 2024



  
Dra. Susana Marleni Atuncar Deza  
DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA



**HOSPITAL JESÚS NAZARENO**

Jr. Ciro Alegría N°800  
RUC: 20495122361



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## **FICHA DE ACEPTACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

TEMA: SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE  
SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO - 2024

1. RAZÓN SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN: HOSPITAL DE APOYO "JESÚS NAZARENO"
2. DIRECCIÓN: Jr. Ciro Alegría N°800
3. RESPONSABLE DE DOCENCIA, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN: Lic. Trab. Soc. Milagros Córdova Morales.
4. RESPONSABLES DE LOS SERVICIOS DONDE SE EJECUTARÁ LA INVESTIGACIÓN:
  - RECURSOS HUMANOS: Trab. Soc. Milagros Córdova Morales.
5. RESPONSABLE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: MENESES ALVAREZ Patricia Erika

Ayacucho, 22 de julio del 2024

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO  
REO DE SALUD COMANDA - UE 400  
HOSPITAL DE APOYO "JESÚS NAZARENO"  
-----  
Mg. Esp. Miriam E. Veliz Quipe  
COP. 15560 RNE 2013 - E. 00  
DIRECCIÓN DE TRABAJO

DOCENCIA, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN



**HOSPITAL JESÚS NAZARENO**

Jr. Ciro Alegría N°800  
RUC: 20495122361



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

# CONSTANCIA

La responsable de Docencia, Capacitación e Investigación del **HOSPITAL JESÚS NAZARENO** inscribe el presente a **MENESES ALVAREZ, PATRICIA ERIKA**, identificado con **DNI N°76223516**, quien culminó satisfactoriamente con la ejecución de instrumento de la tesis denominada "SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AYACUCHO-2024".

Donde la estudiante en mención, recogió datos y aplicó instrumento para su investigación, en todo momento ha demostrado eficiencia, respeto, eficacia, responsabilidad y buena formación profesional.

Se expide esta constancia para los fines que el interesado que estime conveniente.

Ayacucho, 19 de agosto del 2024



*[Firma manuscrita]*  
Dra. Nancy Córdova Morales  
PISO 0124  
TALLERES SOCIALES

DOCENCIA, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN



**HOSPITAL DE APOYO**  
**"JESÚS NAZARENO"**  
TRABAJANDO POR UNA ATENCIÓN DE CALIDAD

**Iron Ciro Alegria N° 800**  
**Ayacucho**

**RECIBO DE CAJA**

001- **Nº 001080**

DÍA	MES	AÑO
17	07	2024

NOMBRES: Patricia E. Heneres Alvarez

SERVICIOS	S/	SERVICIOS	S/
CONSULTA		CERT. SANIT.	
INYECTABLES		BASES DE CONC.	
CURACION		FEDATARIO	
DENTAL		APELACION	
EMERGENCIA		REG. PROVEED.	
HOSPITALIZ.		C. ROEDORES	
LABORATORIO		SISMED	
ZOONOSIS		SIS	
TOPICO		OTROS	
CERTIFICADO	Proyecto	Investig.	100.70
SERUMS		Fotocopia	10.00
SANEA. AMB.			/

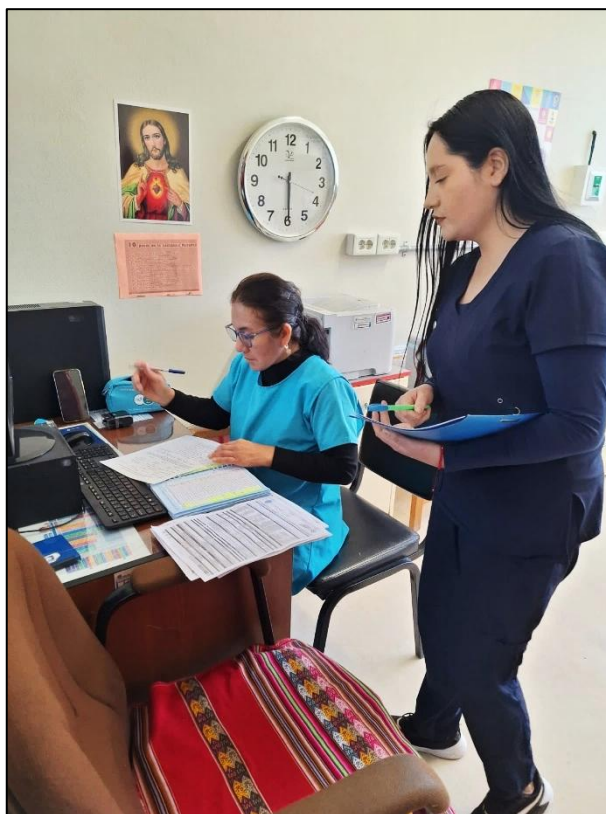
NOTA: No Habrá devolución de dinero por ningún motivo

**TOTAL S/**

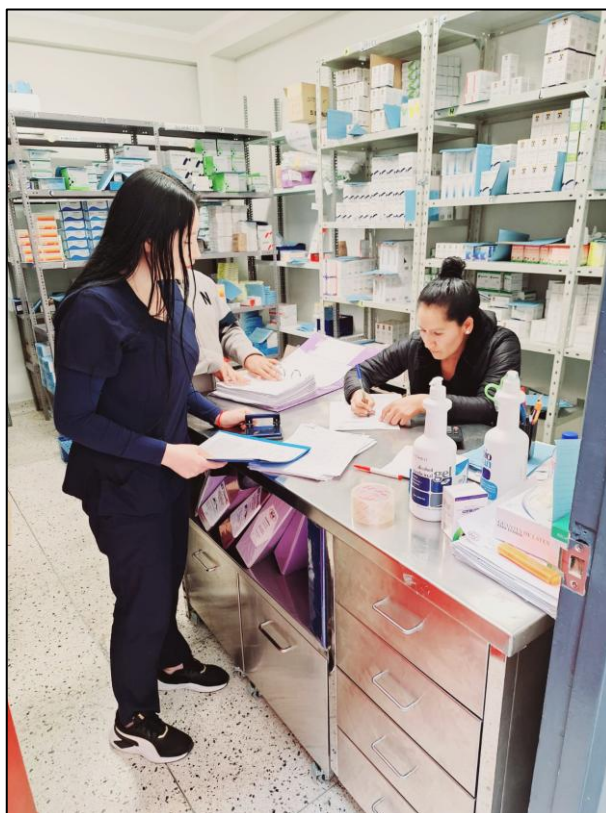
**110.70**

  
 RECAUDADOR

## Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Aplicación del instrumento

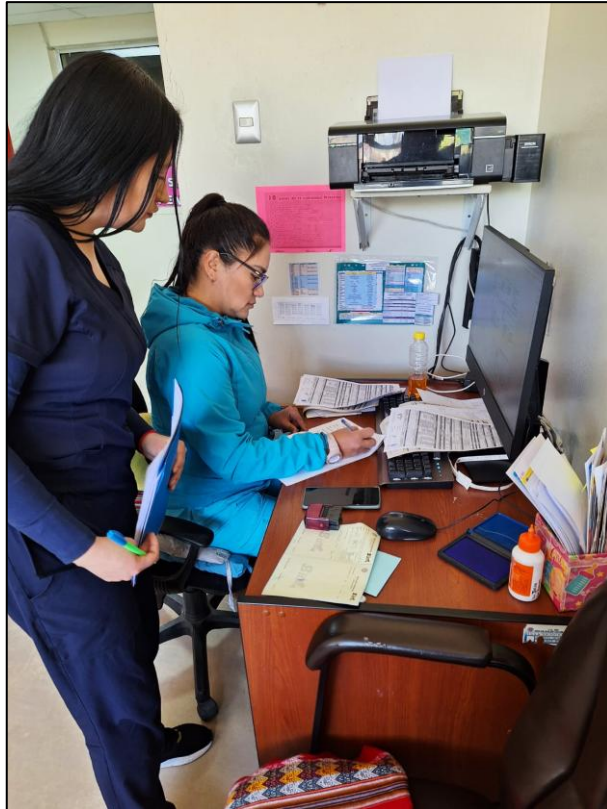




Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Aplicación del instrumento



Nota: Portada del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno

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

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO, AY	PATRICIA ERIKA MENESES ALVAREZ

---

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>22442 Words</b>	<b>99490 Characters</b>

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>115 Pages</b>	<b>23.4MB</b>

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Sep 9, 2024 4:29 PM GMT-5</b>	<b>Sep 9, 2024 4:30 PM GMT-5</b>

---

### ● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

### • 21% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	14%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	<1%
4	Universidad Nacional Autónoma de Taya... Submitted works	<1%
5	repositorio.unica.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	Corporación Universitaria del Caribe on 2023-08-09 Submitted works	<1%
8	Campus Docent Sant Joan de Deu on 2022-05-24 Submitted works	<1%