



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los  
enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Arone Mallqui, Pánfilo (ORCID: 0000-0002-3713-8332)

**ASESOR:**

Quinteros Gómez, Yakov Mario (ORCID: 0000-0003-2049-5971)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Este presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres Nemesio Arone y Maximiliana Mallqui, quienes me dieron el ejemplo a seguir en la vida personal y profesional, así mismo a las personas que me apoyaron incondicionalmente para seguir escalando, venciendo los obstáculos.

## Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a nuestro creador y en segundo lugar a mi asesor por compartir sus conocimientos y la institución por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para lograr la investigación, así mismo a mi pareja, familia, compañeros de estudios y trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del autor	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Resume	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

## Índice de tablas

Tabla 1. condiciones de trabajo de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 2. Dimensiona de la variable condiciones de trabajo

Tabla 3. Satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 4. Dimensiona de la variable satisfacción laboral.

Tabla 5. Prueba de ccorrelación de Pearson entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

Tabla 6. Prueba de ccorrelación de Pearson entre condiciones de físicas y bienestar laboral.

Tabla 7. Prueba de ccorrelación de Pearson entre condiciones de psicológicas y reconocimientos.

Tabla 8. Prueba de ccorrelación de Pearson entre condiciones sociales y relaciones interpersonales.

## Índice de figuras

- Figura 1. condiciones de trabajo de los enfermeros en un Instituto de salud mental.
- Figura 2. Condiciones físicas de la variable condiciones de trabajo.
- Figura 3. Condiciones psicológicas de la variable condiciones de trabajo.
- Figura 4. Condiciones sociales de la variable condiciones de trabajo.
- Figura 5. Satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental.
- Figura 6. Bienestar laboral de la variable satisfacción laboral.
- Figura 7. Reconocimientos de la variable satisfacción laboral.
- Figura 8. Relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral.

## Resumen

Los enfermeros laboran en establecimientos de salud para contribuir la calidad de atención, utilizando sus conocimientos, habilidades, acompañado de los avances de la tecnología para garantizar la calidad de sus prestaciones, propiciando la pronta recuperación de los pacientes. Para ello es importante se cuenten las condiciones de trabajo apropiada, lo que permite el profesional desarrolle de manera adecuada sus labores. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 76 enfermeros que laboran en el instituto; el muestreo fue no probabilístico por conveniencia y el instrumento fue validado por tres jueces expertos. los datos fueron analizados mediante Excel y SPSS, aplicándose estadísticas descriptivas, prueba de hipótesis y correlación, para ambas variables y sus respectivas dimensiones. Se encontró que existe relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,434$ ), debido a que los enfermeros están satisfechos de la forma como vienen trabajando, brindando atención con calidad; finalmente recomendamos continuar con este tipo de estudio a fin de mejorar las condiciones de trabajo de los enfermeros.

**Palabras clave:** Atención, bienestar emocional, profesionales de salud y relaciones interpersonales.

## Abstract

Nurses work in health facilities to contribute to the quality of care, using their knowledge and skills, accompanied by advances in technology to guarantee the quality of their services, promoting the prompt recovery of patients. For this, it is important to have the appropriate working conditions, which allows the professional to adequately develop their work. The objective of the study was to determine the relationship between work conditions and job satisfaction of nurses in a mental health institute, Lima - 2021. The study was of an applied type, with a quantitative approach and a correlational design. The sample consisted of 76 nurses who work at the institute; the sampling was non-probabilistic for convenience and the instrument was validated by three expert judges. The data were analyzed using Excel and SPSS, applying descriptive statistics, hypothesis testing and correlation for both variables and their respective dimensions. It was found that there is a relationship between the working conditions and job satisfaction of the nurses ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.434$ ), because the nurses are satisfied with the way they have been working, providing quality care; Finally, we recommend continuing with this type of study in order to improve the working conditions of nurses.

**Keywords:** Care, emotional well-being, health professionals and interpersonal relationships.



## **I.- Introducción**

Los profesionales de enfermería se identifican con el cuidado del ser humano, a través de sus conocimientos, habilidades y organización de acuerdo evolución de las tecnologías y las ciencias de la investigación, donde la enfermera ayuda a la persona sano o afectado por la enfermedad en la ejecución en su salud o recuperación que ejecutaría con conocimiento, facilitando su autonomía. Así mismo la mayoría de las enfermeras pasan la parte del día laborando en la institución hospitalaria y lo ocupan la mitad de su tiempo, así como es de conocimiento es prestar servicios. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2012) las repercusiones en la salud en recursos humanos están en un nivel de estrés y de incertidumbre cada vez más grande, porque las exigencias presentan problemas nuevos con los antiguos. Frente a enfermedades que generan en la población obedeciendo a las situaciones epidemiológicas que afecten la salud del individuo, por consiguiente, los enfermeros deben dar una respuesta adecuada. Así mismo se requiere reformas, los avances científicos y las atenciones deben cubrir la estabilidad y garantizar las prestaciones en salud. En América Latina el personal de salud trabaja en cuanto sus tiempos libres en otras faenas con el fin de regenerar su economía y confianza emocional. Actualmente en Perú, las instituciones de sectores estatales de salud, no hay estimación de satisfacción en el trabajo, siendo un claro reflejo de descuido hacia los recursos humanos.

La Ley del trabajo de los enfermeros 27669 (Colegio de Enfermeros del Perú, 2002), revela el contexto de inseguridad y lugares laborales defectuosos, ubicando el riesgos y circunstancias precarias de tensión emocional, con extensos jornadas de trabajo, disponibilidad defectuosas, escaso trabajadores, existen diversos factores negativos originados por incremento de la obligación laboral, incertidumbre laboral, extravío de abastecimientos para facilitar las actividades, mezquinos salarios, desamparo en recurso humano y aumento de procesos legales, que lleva al incremento de trabajo, debilidad y agotamiento corporal e intelectual.

Dicho por otra manera, el enfermero afronta con la dolencia, la angustia, el fallecimiento, problemas frecuentes procedentes con la familia, las programaciones laborales rotatorios, forman elementos de peligro que perturban directa o indirectamente la eficacia de su existencia de las enfermeras.

La motivación es importante relacionando trabajo, puesto que el personal de enfermería siempre se manifiesta su importancia en sus áreas de trabajo, por ende, es esencial para la superación personal, así mismo genera el motor a seguir con ese entusiasmo y empuje que los motive.

En un Instituto de Salud Mental, el personal de enfermería, manifiestan por que los directores y jefes no los tienen en cuenta de las condiciones desfavorables que vienen laborando, como trabajos intenso que vienen realizando, los equipos biomédicos insuficientes e inadecuados que ponen en riesgo a los trabajadores, a su vez hay exigencias para cumplirlas las metas programadas dentro de las actividades, según el tipo de contrato, el personal deciden renunciar en busca de mejora en otras instituciones, por otra parte por el tipo de pacientes que brindamos la atención, requiere ser capacitado por la institución, por este motivo existe el desinterés de los enfermeros.

El presente estudio se justifica donde permite conocer y comprender las condiciones de trabajo de los enfermeros que son el capital humano de las instituciones de salud, así mismo como se encuentra su satisfacción laboral, cada día viene buscando satisfacer adecuadamente a sus usuarios. De la mismo manera brindan un servicio de calidad, de esta manera genera la productividad, el compromiso y el reconocimiento de sus actividades en las instituciones de salud, teniendo en cuenta de los resultados obtenidos que permitirá resolver los problemas inesperados, en el estudio de satisfacción laboral que tendrá reconocimientos en su compromiso como enfermero. A su vez debe ser confiables y legítimos en su información, con el fin de reducir las brechas de insatisfacción laboral, también se busca modernizar la eficacia del cuidado y servicios profesionales de enfermería.

Por consiguiente, el problema general de nuestra investigación se formula en ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021? y problemas específicos es ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y el bienestar laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021?, de manera que los objetivos sugeridos fueron como el objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021 y como objetivo específico es determinar la relación entre condiciones físicas y el bienestar

laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021. En tal sentido tenemos la hipótesis general: Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021 e hipótesis específica si existe relación entre condiciones físicas y el bienestar laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos realizados en el contexto internacional sobre la variable condiciones de trabajo, se tiene a Orcasita *et al.* (2019) realizaron estudios donde enfatizan las condiciones laborales que tiene el profesional de enfermería de una clínica de alta complejidad, buscan brindar mejores atenciones de forma oportuna y segura. Los enfermeros aseguran su cuidado tanto al paciente y como su familia, el trabajo de las enfermeras no se ha estudiado de las situaciones de trabajos extensos con turnos rotativos y sobrecarga laboral con exigencias cognitivas y emocionales acompañado con inseguridad laboral. En efecto, lo comentado por los autores se ve reflejado sus condiciones laborales, además incluye la infraestructura y el capital humano idónea, teniendo en cuenta que las enfermeras no responden a las actividades afines y generan bienestar, satisfacción y factores personales sociales y administrativos. El objetivo fue determinarlas su condición laboral del enfermero, para ello su estudio fue de corte transversal donde conformaron de 171 participantes de una población de 298 trabajadores que son enfermeras, y que están conformados por 10 varones y 161 mujeres, de los cuales el 87% de enfermeras no se encuentran satisfecha en sus necesidades fisiológica, seguridad, social y de estigma, así mismo que el 53% no lo considera su ambiente trabajo como lugar de aprendizaje. Por consiguiente, concluye que las actividades de las enfermeras son de alta complejidad, que se necesita capacitación adecuada y oportunas, no obstante se ha evidenciado enfermeras con percepciones negativas que conlleva a una insatisfacción laboral, en donde buscan trabajos extras para mejorar sus remuneraciones exponiéndose a los riesgo a enfermarse, estrés y cansancio, en tal sentido la institución debe promover la motivación y condiciones laborales óptimos para tener mayor compromiso personal y profesional.

También, Luengo (2020) su estudio realizó en una institución pública de los profesionales de salud de su condición de trabajo, hace mención a lo vinculado al trabajo como un escenario importante que ocupa las personas en su labor diario, de lo que hace y en qué condiciones trabaja, de la misma manera que puede generar riesgos que pueden perturbar el bienestar de los trabajadores, así mismo como se organiza su ambiente de trabajo para que se

motivo y logre el éxito, analiza también existencia carga emocional, el ambiente en cómodos, ausencia de reconocimientos, conflictos con los jefes, pagos bajos que trae efectos de ausentismos, estrés y salud del profesional, acompañado costos laborales a la organización. Agrega de las labores de médicos y enfermeras que es como un binomio de modelo a seguir para llegar una buena atención con la esencia fundamental para realizar sus actividades buscando su comunidad, salud y eficacia de su existencia de los usuarios. Su objetivo es examinar las condiciones de trabajo en médicos y enfermeras en el hospital público. Su método es analítico de corte transversal, su población está conformado por 375 médicos (85) y enfermeras (290) de los cuales 120 varones y 255 mujeres, su muestreo no probabilístico, la encuesta se aplicó según la escala Likert y se usaron pruebas de diferencia de medias y rho de Spearman. Los resultados fueron 96% de enfermeras son licenciadas y 94% médicos con especialidad, el 43% de médicos y enfermeras refieren tener aumento de carga laboral y le falta tiempo que afecta en el trato hacia los pacientes y presencia de conflictos entre colegas, estrés y cansancio.

Según contexto internacional sobre la variable satisfacción laboral, se tiene a Relacionado a Pérez *et al.* (2017) realizó su investigación en una institución de segundo nivel, en donde sostiene que la satisfacción laboral es como un elemento transcendental para el personal de enfermería, frente a sus actividades así mismo debe acompañar sus valores y creencias de la persona y lo que más importa es la superación personal para tener como base para el desempeño de sus actividades, preservando la atención de la salud de los individuos, es necesario tener en cuenta en una institución el labor que realizan las enfermeras y las condiciones laborales que tengan, sobre carga que lleve a un estrés emocional y fatiga, su objetivo es asemejar la satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución de segundo nivel, remarca el estudio cuantitativo, descriptivo, corte transversal, su población es de 109 enfermeros y su muestra es de 71 enfermeras. Donde se manifiestan las enfermeras su insatisfacción laboral en un 83.1% en general, por otro lado, según el género los hombres reportan en su totalidad la insatisfacción laboral, sin embargo, a diferencia que las mujeres en un 77.8% de insatisfacción laboral. donde llegaron a la conclusión que el profesional de enfermería está insatisfecho laboralmente, se ve reflejado en su totalidad en según el género en los hombres, a diferencia

de las mujeres, esto podría afectar en su producción y desempeño laboral, por ende, la eficacia y calidad del cuidado sería ineficiente, es necesario buscar estrategias para mejorar en una institución para tener la satisfacción laboral de las enfermeras adecuadas de forma individual y general para brindar el cuidado de calidad.

De forma similar, Avella (2021) resalta en su estudio la satisfacción laboral como la valoración emocional percibida por el trabajador, que es importante para el profesional de enfermería porque es el pilar de una institución de salud, entonces debe estar satisfecho laboralmente para brindar servicios de calidad según su puesto de trabajo, también se ha encontrado escaso suministro de los materiales que trae problemas en las prestaciones de salud frente a la pandemia, por otro lado el personal de salud se dedicaba a salvaguardar la vida, sin tener condiciones adecuadas de protección exponiendo al riesgo la salud, además existe sobre carga laboral, ausencia de capacitación, por este motivo busca los factores como intrínseco que busca el grado de disfrute en el trabajo y extrínseco busca los reconocimientos según su desempeño laboral y las responsabilidades asignadas, justifica que el virus del covid-19, ha afectado en el mundo a los profesionales de salud de primera línea, donde vienen laborando horas continuas para salva vidas, su objetivo es establecer la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital, su estudio es de enfoque cualitativo de tipo descriptivo, su población son los enfermeros del hospital departamental de la ciudad de Villavicencio, relacionado según el sexo y las edades, su muestra es de tipo no probabilístico, donde radica en toma de decisión es del investigador, llega a la conclusión es indispensable tener en cuenta el trabajo que ejecuta el profesional de enfermería, pese a malas condiciones en el sistema de salud que se encuentra el país, pero están dispuestos a salvaguardar vidas, luchando cada día, brindando su atención de forma eficiente, dejando un lado la satisfacción laboral, solo se busca la calidad humana, es importante tener en cuenta de las organizaciones de salud deben salvaguardar la salud y bienestar de los trabajadores.

También, Sánchez *et al.* (2017) resaltan en sus estudios de la satisfacción laboral en los entornos de trabajo, buscando el éxito de una organización en la capacidad tener presente sus trabajadores para el objetivo de la compañía, también define que la bienestar laboral que debe estar reflejado por muchos

factores como el bienestar de la persona en su ambiente de trabajo y su desempeño de cada uno según el lugar de trabajo, por ello debe reflejarse su producción, el propósito de la empresa es conocer a las personas los que trabajan dentro de la empresa para valorar las condiciones y la satisfacción laboral. Es importante tener en cuenta las habilidades y experiencia de trabajo en equipo y las condiciones de trabajo que puede depender según las remuneraciones, seguridad y salud del trabajador, justifica que el propósito es obtener las mejoras de las condiciones de trabajo con el beneficio económico y de calidad, del mismo modo las satisfacción laboral está condicionado por las leyes que les protege al trabajador, su objetivo es ejecutar un artículo para diferenciar el grado de las condiciones de trabajo entre satisfacción laboral bajo un enfoque cualitativo de percepción y las expectativas con respecto a su trabajo, su estudio es de enfoque cualitativo con cuestionario semi estructurado, entonces resuelve que las condiciones laborales son óptimos pero necesitaría mejorar sus condiciones, también consideraron pagos con tarjetas electrónicas, llegaron a una conclusión donde no hay inseguridad y no presentan problemas de acuerdo a la ley, siempre la empresa recompensa los desafíos de los trabajadores de acuerdo a los logros, pero se ha evidenciado insatisfacción porque existe pocas oportunidades laborales, los estímulos, la obligación laboral y la relaciones entre el empleado y jefe, a su vez son cuestionados en todas las empresas.

De acuerdo a trabajos previos realizados en el contexto nacional sobre ambos variables, se tiene a López, (2018) realiza su estudio en un centro quirúrgico de un hospital regional enfatiza las condiciones de trabajo varían según los factores, que ejerce cada individuo, manifestado por su situación de trabajo, características de la persona y de la empresa, así mismo puede haber las condiciones individuales endógenas, propias e intrínsecas del individuo esto lo hace que sea diferente a otras persona, por otro lado la satisfacción laboral donde el trabajador logra de su trabajo y su importancia de su trabajo, que está sujeto a las percepciones, sentimiento y las motivaciones que va llevar a una nivel de satisfacción gratificante, justifica que en el centro quirúrgico el personal debe estar en un óptimas condiciones para trabajar para brindar una atención de calidad. Su objetivo de la publicación es explicar la correlación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de salud. Para el

estudio cuantitativo descriptivo correlacional se tomó a todo el personal que trabaja en el centro quirúrgico que son 15 trabajadores entre enfermeras, médicos y técnicos de enfermería, se aplicó dos instrumentos de cuestionarios. Los resultados de las condiciones de trabajo son aceptables en un 72%, a diferencia de 27% que está en riesgo, por otra parte, de satisfacción laboral, donde el personal se manifiesta en un satisfecho entre alto y medio en un 82%, a diferencia donde el personal su satisfacción es de 18% por ende la dependencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral son de nivel aceptable para brindar servicios de atención es de calidad y óptimo según el estudio realizado.

De la misma manera, Montes (2019) en su estudio manifiesta de las condiciones de trabajo como una perspectiva de la competitividad de enfermería, por ende su grado de satisfacción laboral permite identificar las oportunidades de desarrollar sus potencialidades que encamine a mejorar los beneficios y la calidad, así mismo influye mucho el ambiente de trabajo, pero también se encontró la insatisfacción laboral de los trabajadores acompañado por el agotamiento emocional, y búsqueda de nuevos trabajo, por consiguiente puede llevar a los accidentes laborales tipo físicos, lesiones, alteraciones en el sueño y hasta las negligencias, agresiones, frustraciones y renuncias, es importante la atención de los usuarios y las ambientes de trabajo, su objetivo es relacionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un servicio hospitalario, el estudio fue cuantitativo y su población es de 91 enfermeras que trabajan en una unidad de medicina interna, para su muestreo utilizó el muestreo probabilístico simple, donde los resultados indican que el 55% son aceptables entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los enfermeros, también el 55% las condiciones de trabajos individuales son aceptables, así mismo el 44% de las condiciones de trabajo intralaborales son aceptables, por otra parte el 54 de la condiciones de trabajo extralaborales es aceptable y por último el 50% la satisfacción laboral del enfermero es de nivel medio, se concluye que en correlación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral tiene una semejanza favorables, por otro lado de menor nivel las condiciones en labores individuales y mejor entre las ambientes de trabajo intralaborales y la bienestar laboral del personal de enfermería.



También, García (2021) realiza su estudio en el contexto de la pandemia. En este estudio el autor argumenta la satisfacción laboral y condiciones de trabajo de las enfermeras que vienen prestando servicios de atención a pesar de los riesgos de contagio del virus del covid-19, donde se ha evidenciado el aumento progresivo de pacientes con diferentes patologías, así mismo en situaciones complejas que dificultan prestar atenciones adecuadas, esto trajo una serie de incertidumbre entre las autoridades, por su lado las enfermeras buscaron solucionar a pesar que lo repercuten su atención por situaciones como: falta de materiales e insumos, conflictos entre colegas, ausencia de incentivos, la falta de los equipos de protección, aumentar horas de trabajo, angustias y acompañados por cansancios físicas, psicológicas y sociales de cada enfermera. Pretende identificar información adecuada de la situación actual de las enfermeras que vienen enfrentando frente a esta pandemia, porque son los recursos humanos fundamentales para una institución de salud. El objetivo del artículo es instaurar la correlación que existe entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo nosocomial en las enfermeras durante la pandemia covid-19, adicionalmente tomaron en cuenta las condiciones físicas, psicológicas y sociales. El estudio descriptivo-correlacional, que tuvo una participación de 56 enfermeras, se utilizó dos cuestionarios de escala Likert donde los resultados de satisfacción laboral arrojaron que el 92% se consideraban entre moderadamente satisfecho y satisfecho, por otro lado, en las condiciones de trabajo el 85% entre buenas y regulares a diferencia del 14% se encontraba en las malas condiciones de trabajo, físicas, psicológicas y sociales.

Tanto como, Rodríguez (2019) realiza su investigación en un hospital manifiesta que la satisfacción laboral conceptualiza como una interpretación de calidad de atención dentro los procesos asistenciales que brinda atención satisfaciendo a los usuarios, considerando como una metodología que permita evaluar los indicadores de satisfacción, utilizando la parte científica y profesional, sin embargo están condicionados por las administración de la empresa como las condiciones, horarios, ambientes de trabajo, salario, beneficios, relación con los jefes. Por otra parte, los ambientes de trabajo de los especialistas en salud se vienen incrementándose la inestabilidad, por el aumento de contratos que tienen menos beneficios laborales, implica dificultades para la superación profesional, de la misma manera están expuestos a los riesgos como: sustancias químicas,

corporales, posturas y la conducta humana, después de esto su trabajo en las enfermeras debe ser analizado por lo que están expuestas a muchos riesgos con el fin de mejorar las prestaciones de servicio. El objetivo es analizar la relación de satisfacción laboral del personal de enfermería y su condición de trabajo. El estudio descriptivo y analítico no experimental, tuvo una muestra de 99 enfermeras, quienes se aplicaron encuesta para ambas variables como independiente y dependiente con un cuestionario, utilizando alfa de Cronbach. Se halló que el 92% se encuentra entre deficiente y regular de las condiciones de trabajo en el contexto de condiciones físicas y ambientales, de forma similar existe deficiencias en los beneficios laborales, horarios de trabajo, reconocimientos de la labor que realizan y las responsabilidades, por consiguiente, se evidencia de alto riesgo laboral de las enfermeras en el hospital.

Así como, Escalante (2018) realizó el estudio en un servicio de neonatología de un hospital regional, por consiguiente pretende buscar las deficiencias existentes en los contextos laborales que afecta directamente la bienestar laboral en trabajadores, en este caso la insatisfacción del profesional de enfermería por la carencia de la organización, gestión y malas relaciones interpersonales, trayendo resultados como la ausencia en la comunicación y nulo uso de los valores, que afecta laboralmente y calidad de atención. Enfermería ha desarrollado sus espacios y sus ocupaciones en campo de las prestaciones en salud, para ello deben primar la formación profesional, por otro lado, las condiciones laborales se relacionan con los escenarios climáticos, capacidad física y mental elevada, estabilidad y su organización, de la misma manera el desempeño laboral, depende de la contribución del personal, su enseñanza en el progreso del experto y su acomodamiento ambiental. El objetivo es establecer correlación entre desempeño laboral y condiciones de trabajo en el personal de enfermería, para ello su estudio fue de corte transversal y correlacional, determinado por 58 enfermeras, aplicó encuesta según la escala Likert y un software SPSS v. 22, el instrumento de medición es el alfa de cronbach. Los resultados según Coeficiente de correlación de Pearson, existe una baja al desempeño laboral en relación a las condiciones de trabajo que es correlación directa que significa el 5%, del mismo modo la variable carga física no se concierne con otras variables de dimensiones de desempeño laboral.

En referencia a los trabajos previos realizados en el contexto local sobre la variable condiciones de trabajo, se tiene a Alonzo (2020) considera las condiciones laborales depende de las organizaciones para lograr los objetivos, pero en el sector salud las enfermeras trabajan bajo la responsabilidad en el cuidado en el área donde labora, es importante tener en cuenta su desempeño laboral es depende del nivel profesional que cuente con conocimientos, equilibrio emocional y liderazgo para la toma de decisiones, ya que enfrentan trabajos delicados, a su vez están expuestos a los riesgos laborales como: aumento de horas de trabajo según su contrato, carga mental por el tipo de responsabilidad que son propias de su labor, las instalaciones y los equipos médicos no son adecuadas para laborar adecuadamente, por otro lado justifica tener como una herramienta de trabajo las condiciones y el riesgo laboral para los profesionales en salud, su objetivo es establecer la relación entre condiciones trabajo y riesgos laborales en enfermería en las instalaciones neonatales, su estudio está diseñado de enfoque cuantitativo, su población es de 120 enfermeras que laboran en cuidados intermedios neonatales de salud en lima, su muestra es de 70 enfermeras que laboran en área de intermedios, considerando cualquier condición de contrato laboral, los resultados que las condiciones laborales se evidencia que el 72% presenta riesgo laboral, así mismo el 32 % están expuestos a los riesgos químicos en sus laborales en su nivel alto, también existe mayor incidencia de 77% a nivel medio en las condiciones de trabajo, se concluye que existe riesgos laborales de diferentes niveles como físico, químico y biológico, que son de alta intensidad, así mismo las instalaciones y los equipos no son adecuadas para los trabajadores que es un problema latente.

También, Ore (2019) realizó su estudio en un servicio de medicina de un hospital expresa sobre satisfacción laboral como un conjunto de factores que tienen cada trabajador en sus actividades de la organización, a su vez clasifica las particularidades individuales del trabajador según el lugar de su actividad, como son las necesidades, valores, y rasgos personales, acompañado que se sienta satisfecho por su vocación de servicio, por otro lado las condiciones de trabajo remarca por el trabajo mecánico, cambios en el ritmo, los horarios, las tecnologías y conductas de las personas, que puede ocasionar el estado de salud del trabajador, también considera que las condiciones de trabajo está influenciado por diversos factores como social, económico, técnico y

organizacional, acompañado del puesto que ocupa, salud individual, su personalidad y su rendimiento. Justifica que la satisfacción laboral y condiciones de trabajo permitirán alcanzar los conocimientos para perfeccionar la eficacia de la atención y servicios profesionales, así pues, se conoce los recursos humanos en salud, son significativos para alcanzar los objetivos planificados. El objetivo es analizar la correlación entre el nivel de satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero. El estudio es de enfoque cuantitativo con una población de 60 enfermeras que trabajan en la unidad de medicina, la mayoría son mujeres, su edad promedio es de 35 años, tienen encontrado indeterminado, a quienes se aplicó cuestionarios de dos partes, utilizó la escala de Likert. Se encontró un paralelismo entre medio y alto en 97% por consiguiente hay alta satisfacción laboral, de la misma forma las condiciones de trabajo se obtuvieron en su totalidad que es malo, por consiguiente, la satisfacción laboral es baja.

De igual manera, Raraz et al (2121) los estudios realizados en personal de salud, evidenciaron en el momento que no se encontraba preparado para combatir los efectos de coronavirus, y la necesidad de búsqueda del personal profesional para laborar en primera línea en instituciones privadas y públicas con extensas jornadas de labor exponiéndose al riesgo de infectarse y propagar la enfermedad, para ello recorrieron medidas no farmacológicas como higiene, limpieza, detección oportuna y uso adecuado de equipos de protección personal, por otro lado existió escasez mundial de los equipos de protección, por la saturación por la demanda en las instituciones de salud, se observó el mayor de contagios coronavirus en el personal que laboran en unidades de cuidados intensivos, llegando a hospitalizarse y en algunos usaron ventilador mecánico o pérdidas de vida. Las instituciones de salud a través del departamento de salud y seguridad del trabajador tienen como obligatoriedad es la medida de bioseguridad los dispositivos de protección personal según el riesgo laboral y su acceso oportuno. Los objetivos es comprobar la asociación entre las condiciones de trabajo y el acceso a los quepo de protección hacia el personal de salud. El método es descriptivo, transversal y analítico, su población está conformado por 753 trabajadores de distintos centros de salud de la capital de Lima, llegando aplicar la encuesta virtual a un total de 271 por factores de criterios de exclusión, los resultados donde el 54% recibieron su EEP en cada turno laboral, 41% niegan haber recibido su EEP para atender al paciente con coronavirus, el 35%

presentaron síntomas, el 56% tuvieron descarte de covid-19 cada 15 a 30 días y el 6% no les tomo el examen de descarte, concluye que el personal de salud recibieron regularmente los equipos de protección según la exposición al virus.

Así mismo, Campos et al (2018) realizaron sus estudios en un instituto especializado lo que le llamo atención es la satisfacción laboral en los ambientes de laborales en el personal de enfermería, que son los recursos humanos importantes en una institución especializada con resultados óptimos en su producción y eficiencia en los indicadores del establecimiento en su atención hacia el paciente, para ello es necesario tener en cuenta las condiciones que brinda el cuidado con el compromiso de brindar el bienestar a los demás personas teniendo el liderazgo, los valores y morales de cuidado concluyendo los resultados de sus actividades, se han evidenciado el clamor relacionados a sus remuneraciones, ambiente de trabajo, aumento de trabajo y escaso valor a su actividad. El objetivo es establecer las satisfacciones laborales de los profesionales de salud. El método es descriptivo, transversal, su población está conformado por 112 enfermeras de los cuales solo el 105 participaron según los criterios de exclusión, utilizaron el instrumento de medición alfa de cronbach, obteniendo los resultados del 50% se encuentra entre satisfecho y promedio satisfecho y el 50% están insatisfecho, el 91% expresa significación de la tarea que realizan son satisfecho y el 58% están en insatisfecho de las condiciones de trabajo que se encuentran. Concluye que la insatisfacción laboral según las condiciones de trabajo para ello es necesario implementar las mejoras para garantizar el cuidado con calidad a los usuarios.

Según trabajos previos realizados en el contexto local de ambos variables, se tiene a Lázaro (2019) en su estudio realizado en un hospital público señala que la satisfacción laboral son considerados como usuarios internos en una institución, que se convierte en un indicador, en su labor asistencial los enfermeros cumplen un rol en los establecimientos de salud, que están determinados por la calidad de servicio prestado, a la vez, buscan un ambiente adecuado de trabajo, organización óptima y cultura laboral, las organizaciones buscan satisfacer a los trabajadores con la finalidad mejorar las condiciones del trabajador, su parentesco y la sociedad, igualmente las condiciones de trabajo está ligado a la actitud de la persona frente a su trabajo, que responde al estado emocional frente a sus labores a pesar de la existencia de carga física y mental

con el objetivo de cumplir las metas institucionales, no solo se busca de la teoría si no de la práctica. El objetivo fue comprobar la relación entre la satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero. Su estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental, tuvo una población de 90 enfermeras de los hospitales públicos, a aquellos se empleó cuestionario de dos tipos, se utilizó la escala de Likert. Se encontró la satisfacción laboral entre medio y alto en 93% satisfecho en su trabajo, en cambio a las condiciones de trabajo resalta entre regular y bueno en 92% reconoce sus condiciones de laborales, esto quiere decir se relaciona con la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de las enfermeras que trabajan en sector público.

### **Condiciones de trabajo:**

Son esenciales en asuntos de trabajo que son factores que intervienen en la persona su entorno laboral, estableciendo su dinamismo y estimulando una sucesión de resultados como para el individuo (costos humanos) así para la compañía (costos económicos) (López, 2018).

El trabajar es fundamental para la vida humana que está relacionado con otros y la naturaleza, que obtienen riquezas para formar las relaciones sociales, facilitando las producciones monetarias que se expresa en los aspectos sociales y políticos. El trabajo permite entender que el consorcio comercialice el capital y la autoridad, conduciendo a una comercialización de riquezas y acercamiento a caudales que sean justos. Este es la iniciación de la gradación social y económica que envuelve los modelos de gasto, las formas de vivir y las conductas (Sousa, 2012).

Se relacionan la estabilidad, vigor y aptitud para la vida en el trabajo a modo contratantes, consumidores, vendedores, acompañantes y otros individuos. También logramos definir como un conjunto de inquietudes que realizan una labor al entorno estableciendo su salud del empleado en puesto de tres condiciones como: física, psicológica y social (Ore, 2018).

La situación de la salud del trabajador es compleja, su comprensión involucra factores económicos, políticos, sociales, educativos, éticos, químicos, físicos, ergonómicos y laborales, lo que genera estrés psicosocial. (Sousa, 2012).

La condición de trabajo puede generar las inseguridades encaminadas a la salud del empleado.

- Las particularidades de los espacios, las infraestructuras, los dispositivos, las mercaderías y otros relacionados con el trabajo.
- Los biológicos utilizados en las instalaciones de trabajo y sus penetraciones y densidades.
- Los procedimientos de las sustancias biológicas repercuten mayores peligros.
- Todos otros aquellos rasgos a su sistematización y distribución, que conduzcan en la dimensión de los peligros esté exhibido el empleado.

## **LA VIGILANCIA DE LA SALUD EN LOS TRABAJADORES**

Es importante la salud ocupacional que procesa su recopilación y estudios de datos que incluyen todas las estimaciones ineludibles es salvaguardar la vida con la finalidad de identificar inconvenientes en la vida y gestionar los riesgos que hubiera. Y prevenir peligros de la salud en los empleados. (MINSA, 2008).

Es importante considerar la inspección en la salud del trabajador como protección como función a los riesgos ocupacionales del ambiente de trabajo, prudencial del trabajador, información oportuna del médico el objetivo justificar la exposición los riesgos y actualizando los datos para canalizar seguimiento.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) puntualiza al trabajo como una estructura productiva con independencia, justicia y seguridad según los derechos a la gratificación apropiada y amparo social. (Rodríguez, 2009).

En nuestro país la ley del trabajo, expresa del empleador como organizador al ministerio de trabajo protegiendo a los empleados con los empleadores con el fin de mejorar sus actividades cotidianas y recolectando la relación de trabajadores, sus salarios y los riesgos que están expuestos labores, así mismo si existiera denuncias frente al empleador.

## **Condiciones trabajo y el Profesional de Enfermería**

Los recursos humanos en los nosocomios, el enfermero, viven predispuestos a peligros, como a la exhibición de agentes patógenos, composturas inoportunas, alzamiento de pesos en el transcurso de la atención de los usuarios, deslizamientos varias cosas, exhibición a sustancias peligrosas, alérgicas y a

irradiaciones, que son originadores de perjuicios a la vida en los recursos humanos. Entonces el centro de trabajo del profesional de salud, el empalme directo con la angustia, el desconsuelo y el deceso, componen una fatiga intelectual hacia esta clase de personales. En las instituciones de salud reina un ambiente complicado, representada por la burocracia, aglutinación, y monstruoso fraccionamiento de labores. En la organización de enfermería, hay ciertas obstaculizaciones en el cuidado, como insuficiente personal, incremento de rotación del trabajador, deserción, dispositivos de trabajo muy híbridos relacionado con insuficiente entrenamiento, además enfrentan circunstancias de estrés, intranquilidad y dolencia en los usuarios. Por otro lado, existe deficiente estimulación para que la enfermera se encuentre satisfecha para cumplir su labor, comprometerse prestar servicios con calidad el cuidado, brindando confort, comunicación y la salud de los individuos (Machaca, 2020)

### **Algunas definiciones**

**Condiciones físicas:** Podemos encontrar en el lugar de trabajo como: la luminaria, los sonidos, la impresión calurosa, que estos pueden generar variaciones en estado de salud del trabajador, por lo que no están en condiciones óptimas dentro del trabajo, también existen factores que pueden ser condicionados por la infraestructura de la institución, la contextura de los pacientes, posturas inadecuadas y la distancia para realizar sus actividades. Los enfermeros sufren constantemente de posturas inadecuadas porque movilizan a los pacientes durante su cuidado.

**Condiciones psicológicas:** Los peligros psicosociales son situaciones dentro de las circunstancias en el lugar de trabajo. Si hubiera repercusiones en la salud del trabajador que perjudique directamente su desempeño laboral. Estas alarmas pueden ser social y psicológica que conforman en el lugar de trabajo, temperatura laboral, movimientos propios en el trabajador, relaciones que existe con los compañeros de trabajo.

**Condiciones sociales:** Las relaciones sociales en que la empresa y sus trabajadores buscan a sus clientes y proveedores, de igual manera otras empresas, que pueden auxiliar a detectar nuevas oportunidades y finalmente cerrar nuevas transacciones.



## **Satisfacción laboral**

Es un estado para el bienestar y seguridad hacia una persona para relacionarse al ejercicio en el área de trabajo y su ambiente. Es un determinante en la producción y buen ejercicio dentro de una empresa. La forma que tiene un participante en el trabajo, con sus jefes y colaboradores, más sus expectativas personales, son elementos que entran en la complacencia laborales. Asimismo, su satisfacción laboral está sujeta de manera proporcional al nivel de responsabilidad que tienen con la organización y su productividad (Chávez, 2019).

La satisfacción dentro del trabajo son las actitudes del empleado hacia su correcto compromiso. La cualidad se funda en dogmas y osadía del trabajador para desenvolverse su responsabilidad. Las actitudes dependen de las características del puesto de trabajo y por las apreciaciones que “corresponderían ser”. No obstante, estos son las penurias, osadías y las figuras propias del sujeto. Por otro lado, hay situaciones de empleo que peligras las apreciaciones como los balances benéficos relacionado con otros trabajadores (Vallejo, 2010).

## **Tipos de satisfacción laboral**

Los factores dependen del compromiso del empleado relacionándose con las vacaciones anuales, comunicaciones con los jefes según la jerarquía, sueños de llegar a los objetivos de la empresa clasificando los factores laborales como las limpiezas, desconformes (sueldo, situaciones de trabajo, posición).

## **Factores de satisfacción laboral.**

- Creación de lazos con los participantes: una relación educada y sincera con su jefe directo influye en el flujo de trabajo, productividad y estimulación.
- Tener estímulos atractivos para el participante: hablamos de estímulos proporcionales a su labor y posibilidades serias de desarrollarse en la empresa.

- Motivar el trabajo en equipo: una buena relación entre pares se traduce en apoyo recíproco y es clave para que el trabajo se lleve a cabo en período y forma.
- Formación adecuada y continua: cursos que ayuden a sus conocimientos en el área profesional en que se desempeñan, reflejan intelectualmente estimulantes.
- Áreas de trabajo y de descanso apropiados: el ambiente debe ser seguro e higiénico, que inviten y motiven al trabajo.
- Peripetia del ascenso: un estimulante para los recursos humanos es tener la contingencia de escalar internamente en la compañía.

**Laboral:** Las compañías interesadas por su salud del trabajador vienen buscando programas con el fin de brindar el bienestar laboral con incandescencia de los empleados según su trascendencia para impulsar una buena responsabilidad y recobrar las comunicaciones. Por lo tanto, va ciñer un directorio de interpretaciones dirigidas en las condiciones de trabajo, y que obliga dirigir al desgaste laboral. Dicho de otra manera, las acciones de ociosidad, programa, moderado gremial, estímulos, curiosidad y observancia al trabajo. Sin incautación, el plan de estas transformaciones es bilateralmente el fin de acontecer con firmeza que sean positivos. Su colaboración del trabajador para ser parte de recursos humanos que guarda la instauración de esta estrategia en la empresa (Abrajan, 2009).

**Reconocimientos:** El reconocimiento laboral consiste en diferenciar a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya conseguido una mejoría en su rendimiento. El jefe mostrarse de acuerdo con las formas que realizan el bien con sus empleados y manifestar su elogio y reconocimiento. El reconocimiento profesional es elemento clave para la mejora del ambiente y el compromiso profesional. Mostrarse de acuerdo a la contribución de un empleado es adecuadamente sustentado por el jefe directo, y el elemento de calidad del jefe manifiesta mucho del compromiso y la permanencia de los trabajadores (Machaca, 20120).

**Relaciones interpersonales:** cuando existe la relación entre personas se refleja la comunicación, que tiene la capacidad de los individuos para informarse con su entorno y compartir con el resto de las personas. Que pueden manifestarse con señales (sonidos, gestos, señas) y el ecuanime de establecer un mensaje. Al informar con éxito se requiere de un receptor con habilidades que decodifique el contenido del mensaje e interpretar. Si no puede procesar el mensaje alterara la relación eficaz (Sánchez, 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El actual estudio de investigación es aplicativo ya que averigua ampliar conocimientos para corregir problemas existentes en la sociedad, basándose en fundamentos científicos, obtenidos de la investigación básica, evidenciará el proceso entre la teoría y el producto.

##### **Diseño de investigación**

El presente estudio buscó comparar entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los enfermeros, es no experimental tipo cuantitativa, porque permite utilizar el análisis estadístico de los datos de las variables que son manipulados. Por lo que corresponde a un estudio correlacional porque comprobará si las variables que se relacionan entre sí y el corte transversal porque las variables estuvieron proporcionadas una sola vez en el tiempo.

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

##### **Variable independiente: Condiciones de trabajo**

##### **Definición conceptual:**

Las condiciones en el trabajo son esencial en la vida humana que se conectan entre personas y su medio ambiente, que consiguen riquezas y caracteres sociales, facilitando las plataformas de la elaboración monetaria que se refleja en la vida colectiva y dirigenciales. Además, el trabajo permite concebir que la compañía comercialice la capital y la autoridad, conduciendo a una comercialización de riquezas y dirección a capitales que sean justos. Este es la

iniciación de la gradación social y económica que envuelve los modelos de gasto, las formas de vivir y las conductas (Sousa, 2012).

### **Definición operacional:**

El presente trabajo tuvo cuestionario de 15 preguntas, con escalas politómicas Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

### **Dimensiones**

#### **Dimensión 1: Físicas**

Las circunstancias físicas en las que el trabajador se encuentra desarrollando sus actividades como son los servicios básicos, los equipos adecuados, medir el tiempo, las actividades diarias y sobre carga laboral. (Ore, 2018)

#### **Dimensión 2: Psicológicas**

Es calificado como elemento indispensable para el trabajador para un mejor dominio de su mentalidad; que puede conocerse como fatiga intelectual. Que se puede definir como atrevimiento cognoscitivo y se establecerá como el exceso de investigaciones que germina su lugar trabajo y las acciones que derivan de la satisfacción laboral (ore, 2018)

#### **Dimensión 3: Sociales**

Los vínculos sociales entre trabajadores, es fundamentales para desarrollarse de forma íntegral en el individuo. De esta razón el trabajador obtiene refuerzos sociales en su trabajo, beneficiándose la aceptación de su entorno. A la vez existe escasez en las habilidades, que producen rechazos, distantes y reflejado a restringir la eficacia del empleado en su labor (Ore, 2018).

### **Variable dependiente: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual:**

Es la impresión que un sujeto percibe al obtener el equilibrio entre una demanda de la esencia y el propósito de comprimir, tal como la afición representa hacia el compromiso. La cualidad se sustenta en dogmas y estimación hacia el empuje

de su oportuno escenario profesional por ende son fijos las peculiaridades presentes del espacio (Avía, 2021).

A propósito, se define como un ámbito de la eficacia de la existencia laborales es atraído mayor provecho, conocida como un elemento que establece el nivel de satisfacción del sujeto que aprecia en su labor, se está convirtiendo hacia el problema central como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas (Chiang, 2018)

### **Definición operacional:**

El presente trabajo tuvo cuestionario de 24 preguntas, con escalas politómicas Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

### **Dimensión 1: Bienestar laboral**

El bienestar laboral son proporciones que efectúa una compañía con el ecuaníme de optimizar la eficacia de la existencia en los recursos humanos, asimismo de reparar la temperatura profesional y fortificar la unificación entre empleados, indagación extender el confort de los trabajadores, envolviendo sus allegados (Valenzuela, 2021).

### **Dimensión 2: Reconocimientos**

El reconocimiento está relacionado son las destrezas y evaluaciones del trabajador con el fin de optimizar su productividad y la preparación dentro de la organización, percibida como apremio de satisfacción laboral, de acuerdo a la responsabilidad y su rendimiento. De otra manera, existen reglamentos de compensaciones, que pueden ser estímulos económicos y bancarios con el propósito de recompensar su desempeño del trabajador (Neira, 2017).

### **Dimensión 3: Relaciones interpersonales**

Implica una relación social del empleado, expresado en la cantidad de contactos o cortejo que entabla con la delegación a su disposición. La forma de declarar

las ideas y sentimientos en dirección a los demás. Para oriente compromiso se tomó en cuenta la noticia con los jefes, compañeros y subordinados. (Abrajan, 2009).

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

**Población:** Se estableció que la población de la presente investigación la conformasen las enfermeras que trabajan en un Instituto de salud mental.

#### **Criterios de inclusión**

Enfermeros de cualquier modalidad de contrato.

Enfermeros que labora por más de un año en el instituto.

Enfermeros de trabajos presenciales.

Enfermeros que aceptan participar en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

Enfermeros de trabajos remotos

Enfermeras que laboran en el área administrativa

Enfermeros con licencia, reemplazo o vacaciones.

Enfermeros que labora menos de un año en el instituto.

#### **Muestra**

La población está constituida por 76 enfermeros que trabajan en un Instituto de salud mental.

#### **Muestreo**

El muestreo realizado fue de tipo no probabilísticos, porque no es al azar, donde el investigador elige parte de la muestra, por lo que todos tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados, por ser una población reducida y cuantificable.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Se aplica la técnica de encuesta, que se procesa a través del cuestionario, que se basa de un grupo de preguntas que se aplica a los participantes, cuya información sea necesaria para el investigador, con el fin de llegar a sus objetivos de la investigación de las variables de las condiciones trabajo y satisfacción laboral.

#### **Instrumento**

El instrumento aplicado en el actual trabajo de investigación se fundamentó en el cuestionario, que permite formular un conjunto de ítems, cuantos ítems explicar relacionados a las hipótesis, por ende, de las variables e indicadores de la investigación.

Se empleó un cuestionario para la variable de “condiciones de trabajo” teniendo en cuenta la ficha técnica con las siguientes particularidades:

Nombre: Cuestionario de “Condiciones de trabajo”

Autor: Pánfilo Arone Mallqui

Año: 2021

La Significación: El cuestionario de las “condiciones de trabajo” que posee 3 dimensiones que son consecutivas: condiciones físicas, psicológicas y sociales.

Extensión: La herramienta consigna de 15 ítems.

Dirección: Individual

Ámbito de Aplicación: En un Instituto de salud mental.

Puntuación: El instrumento de “condiciones de trabajo” de acuerdo a la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Niveles/Rangos: Alta (56 - 75), media (36 - 55) y baja (15 - 35)

Por otro lado, se aplicó cuestionario para la variable “satisfacción laboral” considerando su ficha técnica con las siguientes características:

El Instrumento: Se realizó el cuestionario de “satisfacción laboral”

Autor: Pánfilo Arone Mallqui

Año: 2021

La Significación: Los cuestionarios de “satisfacción laboral” tiene 3 dimensiones que son los siguientes: Bienestar personal, reconocimientos y relaciones interpersonales.

Extensión: El instrumento consta de 24 ítems.

Dirección: Individual

Ámbito de Aplicación: En un Instituto de salud mental.

Puntuación: La Herramienta de “satisfacción laboral” es según la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Niveles/Rangos: Alta (89 - 120), media (56 - 88) y baja (24 - 55).

### **Validez y confiabilidad**

**Validez:** Se analiza lo que mide el cuestionario, para su preparación de este artículo se empleó opiniones de tres especialistas, con el fin de validar los Herramientas de recaudación; con un hechura denominado “Informe de opinión de expertos del Instrumento de investigación”, se consideraron 3 características de validación: claridad, pertinencia, y relevancia, según las calificaciones que se obtuvo que la V de Aiken fue de 1, por lo tanto indica que el instrumento es válido, para los variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

### **Confiabilidad**

se someterá a un instrumento de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, que permite medir en un momento del tiempo y sin hacer repeticiones, a través del programa estadístico, que se utilizó la hoja de cálculo Excel y el V de Aiken, que es método de calificación cada juez debe evaluar en una escala politómica.

### **3.5. Procedimientos**

Se procederá de forma secuencial

- Coordinación con las autoridades para su autorización del estudio en un Instituto de salud mental.
- Determinar las formas de recolección de datos.
- Participación de los enfermeros.
- Aplicación de los instrumentos utilizando los protocolos de bioseguridad.

### **3.6. Método de análisis de datos**



En este estudio se recolectaron los datos de manera virtual utilizando el aplicativo Google forms, los enlaces se mandó mediante mensajes whatsapp y los participantes respondieron a través su teléfono, internet y laptop, posteriormente se ejecutó y se realizó los análisis de datos mediante el estadístico SPSS en la versión 23 para Windows y el Excel, que permite analizar, explorar los datos obtenidos según las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, previo se analiza y se evalúa la confianza de los Instrumentos del coeficiente de alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

se tuvo las citas bibliográficas de las teorías, respetando los derechos y propiedad intelectual de los autores, tener presente el profesionalismo respetando así la veracidad de los datos, es importante tener en cuenta los consentimientos informados de los participantes, en donde indicará el nombre del investigador, los objetivos, y que serán manejados de forma confidencial, porque es tipo académico.

## IV. RESULTADOS

### Estadísticas descriptivas

Variable independiente: condiciones de trabajo.

Tabla 1. condiciones de trabajo de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Baja</b>	23	30
<b>Media</b>	32	42
<b>Alta</b>	21	28
<b>Total</b>	76	100

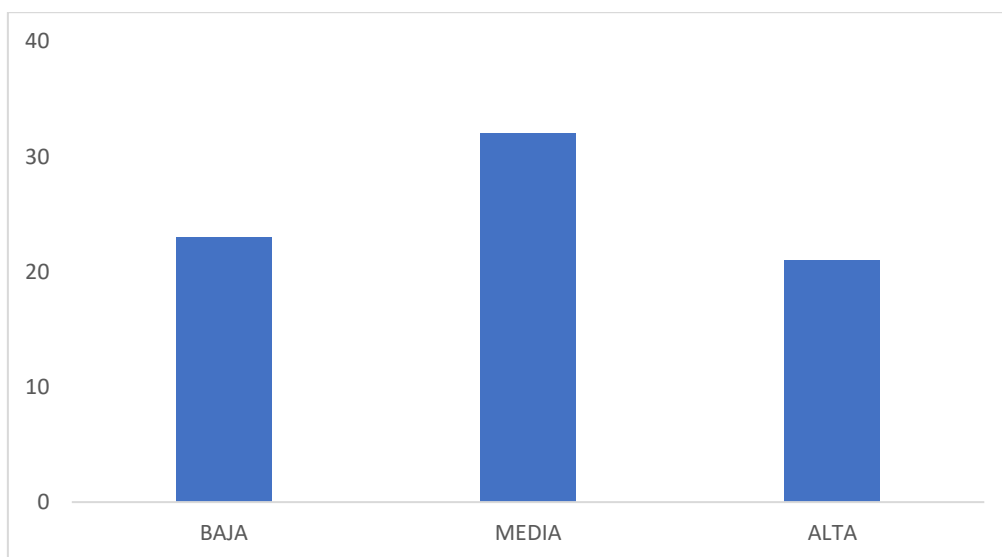


Figura 1. condiciones de trabajo de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Interpretación: En este estudio realizado de las condiciones de trabajo, las percepciones de los enfermeros de acuerdo a su trabajo, se observa que el 70% de las enfermeras presentan un nivel media – alta en las condiciones de trabajo. El 30% enfermeras manifiestan las condiciones de trabajo baja. Por lo tanto, los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideran que la variable condiciones de trabajo como media.

Tabla 2. Dimensiona de la variable condiciones de trabajo

Nivel	Condiciones Físicas		Condiciones Psicológicas		Condiciones Sociales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>Baja</b>	29	38	25	33	27	36
<b>Media</b>	28	37	32	42	27	36
<b>Alta</b>	19	25	19	25	22	29
<b>Total</b>	76	100	76	100	76	100

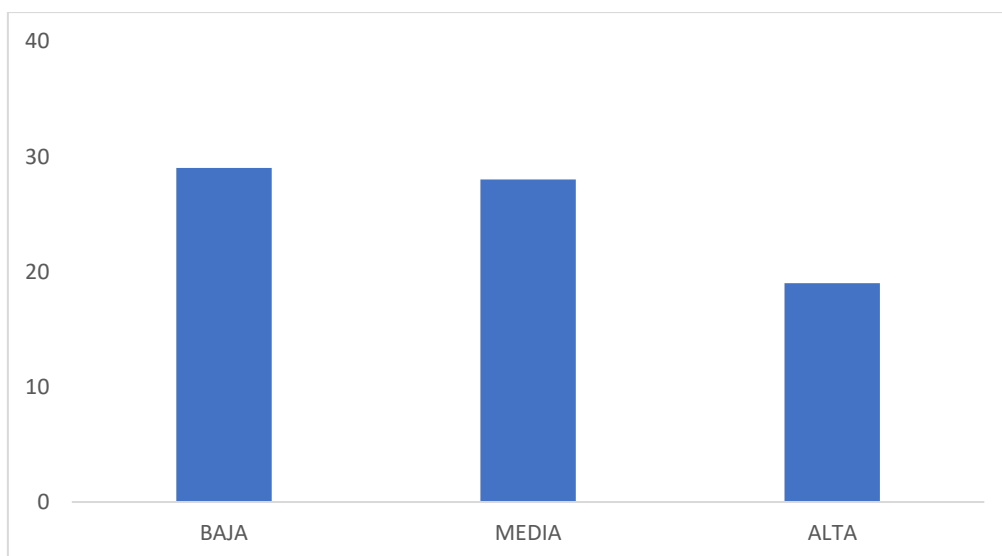


Figura 2. Condiciones físicas de la variable condiciones de trabajo.

Interpretación: Analizando las condiciones físicas de las enfermeras según sus actividades. El 75% de las enfermeras evidencian en un nivel media – baja de

las condiciones físicas y el 25% manifiesta las condiciones físicas alta. En este sentido los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideraron la dimensión de condiciones físicas de las condiciones de trabajo como bajo.

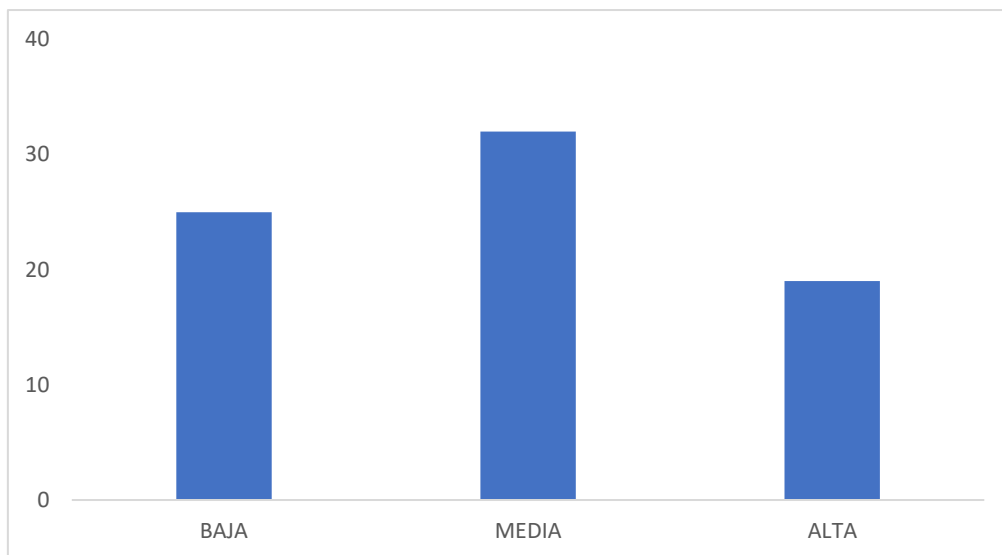


Figura 3. Condiciones psicológicas de la variable condiciones de trabajo.

Interpretación: En este estudio las condiciones psicológicas de los enfermeros están relacionado como realizan sus trabajos con los pacientes psiquiátricos, esto conlleva a un cansancio psicológico, donde el 77% de las enfermeras tienen un nivel de baja – media de las condiciones psicológicas a diferencia del 25% de las enfermeras refieren condiciones psicológicas alta. Por consiguiente, los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideraron la dimensión de condiciones físicas en el contexto de condiciones de trabajo como baja.

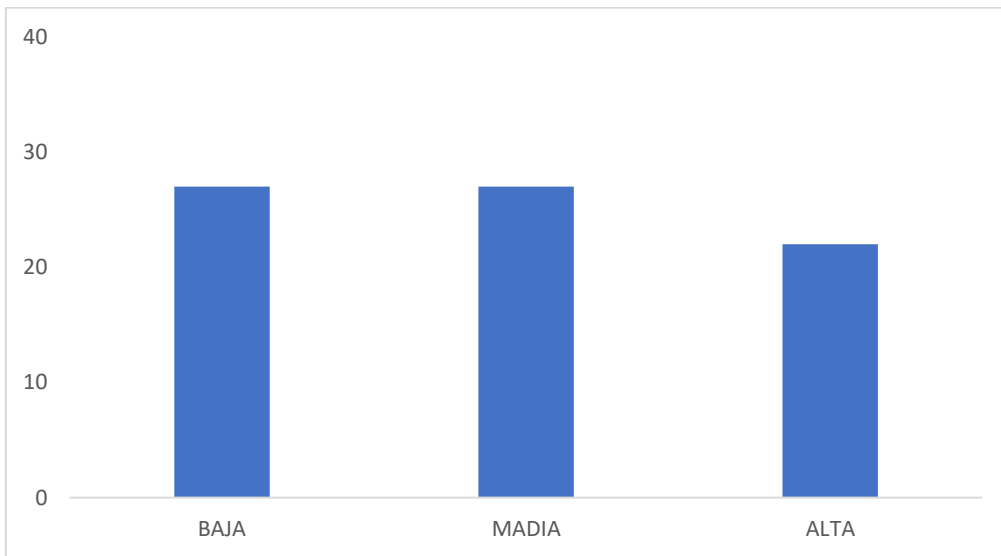


Figura 4. Condiciones sociales de la variable condiciones de trabajo.

Interpretación: se observa que el 72% de las enfermeras expresan encontrarse en condiciones sociales baja – media, en relación que el 29% de las enfermeras sus condiciones sociales son alta. Del mismo modo los enfermeros en un Instituto de salud mental, manifestaron de las dimensiones de condiciones sociales de las condiciones de trabajo como media – baja.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 3. Satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Baja</b>	26	34
<b>Media</b>	28	37
<b>Alta</b>	22	29
<b>Total</b>	76	100

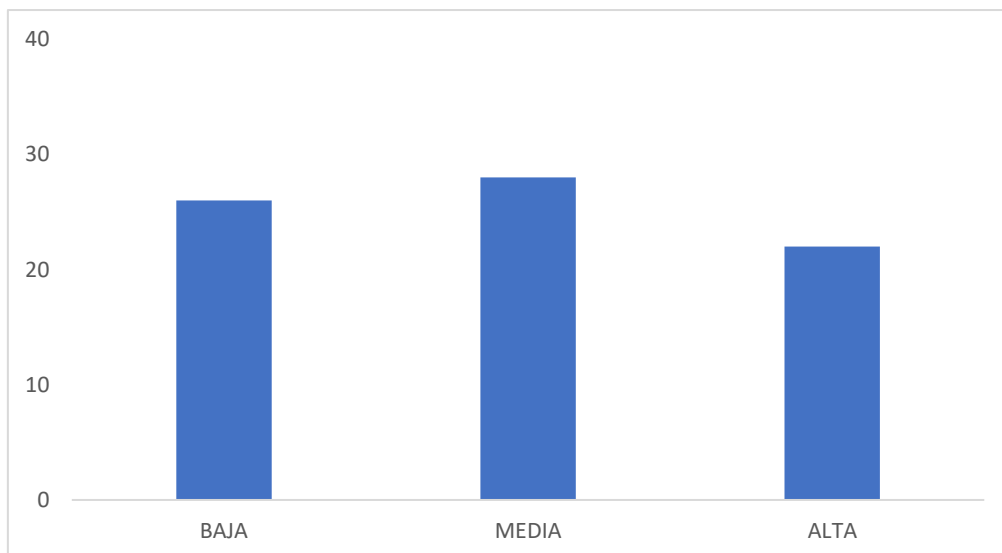


Figura 5. Satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Interpretación: se evidencia que el 34% de los enfermeros encuestados manifiestan una baja en las satisfacciones laborales, así mismo existe que el 71% de las enfermeras presentas una satisfacción laboral entre media – alta. Por consiguiente, los enfermeros en un Instituto de salud mental, manifestaron sus condiciones laborales como media.

Tabla 4. Dimensiona de la variable satisfacción laboral.

Nivel	Bienestar laboral		Reconocimiento		Relaciones interpersonales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
<b>Baja</b>	23	30	28	37	21	28
<b>Media</b>	33	43	29	38	34	45
<b>Alta</b>	20	26	19	25	21	28
<b>Total</b>	76	100	76	100	76	100

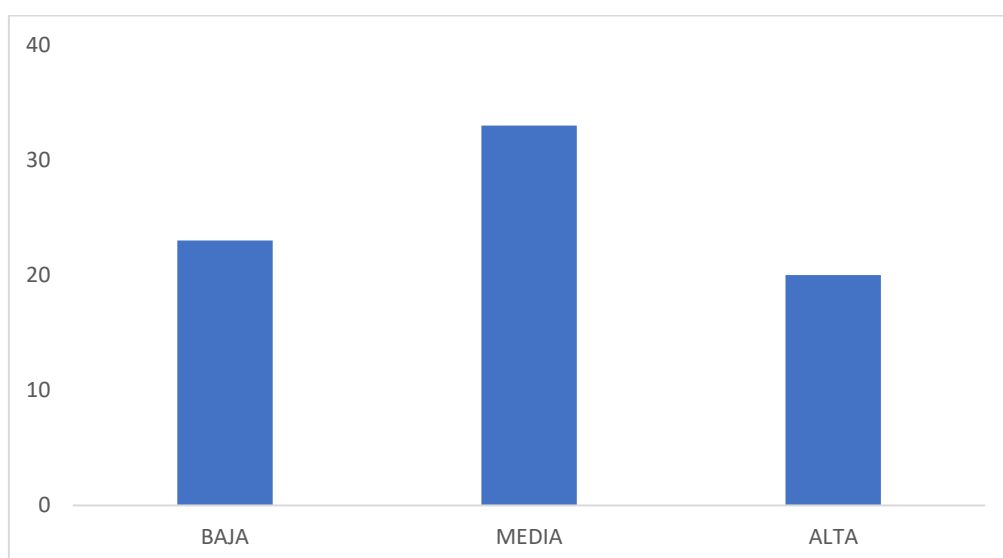


Figura 6. Bienestar laboral de la variable satisfacción laboral.

Interpretación: Se puede observar que el 73% de los enfermeros encuestados ubicó a las dimensiones de satisfacción laboral y el bienestar laboral como media – baja, el 26% como alta, por lo tanto, los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideraron las dimensiones de satisfacción laboral y bienestar laboral como media.

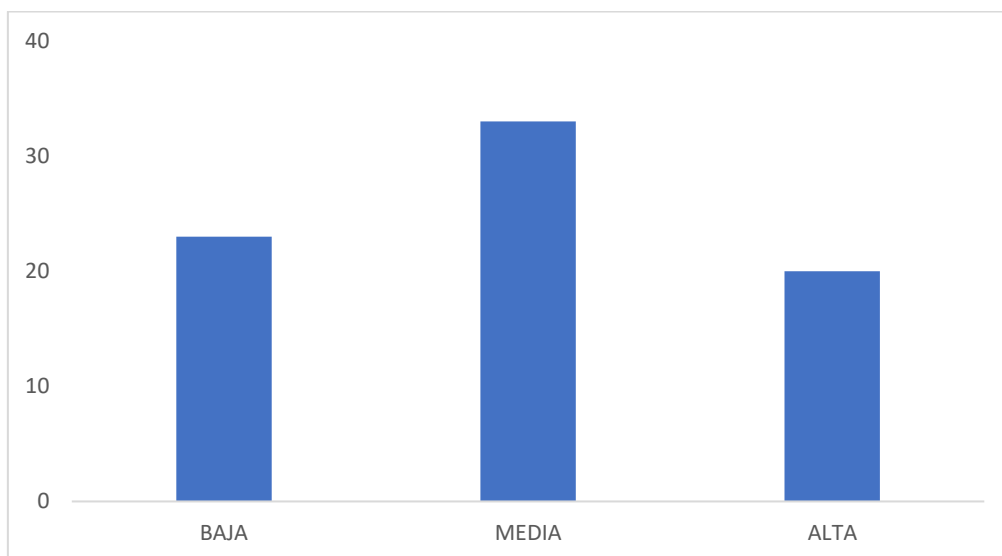


Figura 7. Reconocimientos de la variable satisfacción laboral.

Interpretación: se ve que el 75% de los enfermeros encuestados ubico a las dimensiones de satisfacción laboral y sus reconocimientos como media – baja y para el 25% como alta. Por lo tanto, los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideraron las dimensiones de satisfacción laboral con sus reconocimientos como media.



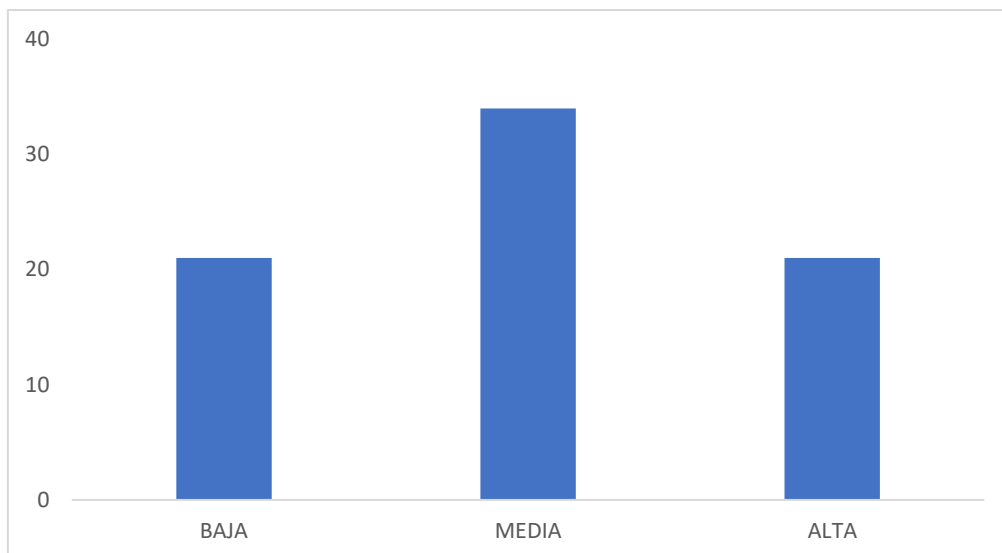


Figura 8. Relaciones interpersonales de la variable satisfacción laboral.

Interpretación: Se analiza que el 73% de los enfermeros encuestados ubico a las dimensiones de satisfacción laboral y las relaciones interpersonales como media – baja y el 28% como alta. Por lo tanto, los enfermeros en un Instituto de salud mental, consideraron las dimensiones de satisfacción laboral y las relaciones interpersonales como media.

### Estadísticas inferenciales

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en un Instituto de salud mental.

Ho: No existe relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 5. Prueba de correlación de Pearson entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

		<b>Correlaciones</b>	
		Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	.434**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.434**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	76	76

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Haciendo uso la correlación de Pearson es igual a 0.434\*\* determina que hay una correlación significativa a un nivel de 0.01 que se manifiesta en 99% bilateral. Dado que el valor de p es 0.001 > que 0.05, rechaza la hipótesis nula de manera que se comprueba que existe la relación entre la variable de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, el valor de r 0.434, sugiere una buena relación entre las variables.

#### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre condiciones físicas y bienestar laboral en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Ho: No existe relación entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 6. Prueba de correlación de Pearson entre condiciones de físicas y bienestar laboral.

		<b>Correlaciones</b>	
		Condiciones físicas	Bienestar laboral
Condiciones físicas	Correlación de Pearson	1	.505**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	76	76
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	.505**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	76	76

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En consecuencia, de la correlación de Pearson es igual a 0.505\*\* determina que hay una correlación significativa a un nivel de 0.01 que se manifiesta en 99% bilateral. Dado que el valor de p es 0.001 > que 0.05, rechaza la hipótesis nula de manera que se comprueba que existe la relación entre las dimensiones condiciones físicas de la variable de condiciones de trabajo sobre la dimensión bienestar laboral de la variable de satisfacción laboral, por lo tanto, el valor de r 0.505, sugiere una significativa relación entre dimensiones.

#### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre condiciones psicológicas y reconocimientos en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Ho: No existe relación entre condiciones psicológicas y reconocimientos en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 7. Prueba de correlación de Pearson entre condiciones de psicológicas y reconocimientos.

		Condiciones psicológicas	Reconocimientos
Condiciones psicológicas	Correlación de Pearson	1	.320**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	76	76
Reconocimientos	Correlación de Pearson	.320**	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	76	76

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Donde resulta que la correlación de Pearson es igual a 0.320\*\* determina que hay una correlación significativa a un nivel de 0.01 que se manifiesta en 99% bilateral. Dado que el valor de p es 0.005 > que 0.05, rechaza la hipótesis nula de manera que se comprueba que existe la relación entre las dimensiones condiciones psicológicas de la variable de condiciones de trabajo sobre la dimensión reconocimientos de la variable de satisfacción laboral, por lo tanto, el valor de r 0.320, sugiere una buena relación entre dimensiones.

### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre condiciones sociales y relaciones interpersonales en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Ho: No existe relación entre condiciones sociales y relaciones interpersonales en los enfermeros en un Instituto de salud mental.

Tabla 8. Prueba de correlación de Pearson entre condiciones sociales y relaciones interpersonales.

		Condiciones sociales	Relaciones interpersonales
Condiciones sociales	Correlación de Pearson	1	.265*
	Sig. (bilateral)		.020
	N	76	76
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	.265*	1
	Sig. (bilateral)	.020	
	N	76	76

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

De manera que la correlación de Pearson es igual a 0.265\*\* determina que hay una correlación favorable a un nivel de 0.05 que se manifiesta en 99% bilateral. Dado que el valor de p es 0.020 > que 0.05, rechaza la hipótesis nula de manera que se comprueba que existe la relación entre las dimensiones condiciones sociales de la variable de condiciones de trabajo sobre la dimensión relaciones interpersonales de la variable de satisfacción laboral, por lo tanto, el valor de r 0.265, sugiere una buena relación entre dimensiones.

## **V. DISCUSIÓN**

En el presente estudio, nos permitió corroborar los productos logrados por las encuestas realizados a los enfermeros de acuerdo a los objetivos que fueron reflejados de que los enfermeros demuestran de su similitud en la frecuencia entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en un Instituto de salud mental, donde la mayoría inclinan a la media de igual forma hay una tendencia de baja en ambas variables con un porcentaje regular y por otro lado existe poca cantidad inclinado hacia la alta condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros, esto es probable donde los enfermeros estén manifestando sus actitudes, porque sus labores depende de las condiciones de trabajo, que viene reflejado su satisfacción laboral, dentro en este orden, la idea en las organizaciones de salud deben gestionar, buscando los factores y como son sus funciones con el fin de mejorar una buena calidad de atención de sus usuarios internos y externos, sabiendo que los enfermeros son el pilar para su funcionamiento en las instituciones de salud. En relación a la problemática expresado Montes (2018)

manifiesta que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería porque es necesario identificar los factores determinantes de satisfacción e insatisfacción en su trabajo y sus funciones, debido a que la satisfacción entre los aspectos organizativos, sabiendo que es uno de los indicadores de estudio que se recurre para saber la actitud de las enfermeras frente a su labor, dependiendo de los aspectos como cantidad y calidad del trabajo que realicen.

Respecto a las dimensiones de condiciones físicas y bienestar laboral hay una coherencia entre media y baja, así mismo el nivel alta, esto se debe, a que los enfermeros se encuentran desarrollando sus actividades como servicios básicos, con sus equipos adecuados, para realizar sus actividades diarias evitando la carga laboral, por lo tanto su bienestar laboral será ecuánime para optimizar la eficacia para desempeñar sus funciones profesionales y fortificar su confort entre los empleados, de igual manera Dextre (2019) manifiesta un nivel alto en las condiciones de trabajo perciben un nivel alto de bienestar laboral, de modo que se podría decir que las enfermeras consideran tener condición de trabajo en un alto de bienestar laboral. Similar valor encontrado por Ore (2019) quien expresa que los enfermeros gestionan los recursos humanos con el fin de desarrollar el avance de los trabajadores por medio reuniones con los trabajadores que están bajo su vigilancia, con el fin de mejorar la parte interdisciplinaria, su seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del área laboral.

Con respecto a las dimensiones de condiciones psicológicas y reconocimiento hay una evidencia demostrativa porque guardan una relación entre los niveles alta, media y baja, se debe a que las condiciones psicológicas es un elemento indispensable para el trabajador para mejor dominio cognitivo que pueden establecer los reconocimientos del trabajador con el fin de optimizar su productividad y la preparación dentro de la organización, básicamente apremiando con el fin de brindar la satisfacción laboral, encaminando su responsabilidad y su rendimiento. Similar valor encontrado por Rodríguez (2017) señala que los profesionales de enfermería manifiesta que existe una indiferencia ante el reconocimiento profesional generando un riesgo laboral que es alto, de igual manera los profesionales buscan reconocimiento profesional a nivel económico sabiendo debe haber meritocracia laboral, con el fin de evitar

los riesgos laborales. De misma manera García (2020) se refería de las condiciones psicológicas en el ambiente de trabajo durante la pandemia por COVID-19 de las enfermeras, se halló que las enfermeras estaban satisfechas, la mayor cantidad tenía condiciones regulares a diferencia de las enfermeras moderadamente satisfechas, sabiendo que ambas variables se relacionan estadísticamente significativa.

En cuanto a las dimensiones condiciones sociales y relaciones interpersonales existe diferencia en el nivel media, pero en la alta representa significancia, en este sentido se comprende que las condiciones sociales tienen un vínculo fundamental integración entre los trabajadores con el fin de obtener beneficios sociales al entorno laboral, por ende las relaciones interpersonales estará expresado por la cantidad de contactos que entabla los enfermeros de forma de declarar con ideas y sentimientos orientados hacia el compromiso con los jefes, compañeros de trabajo. Similar valor encontrado en García (2020) identificó la relación entre la satisfacción laboral con las condiciones sociales de los enfermeros en el ambiente hospitalario durante la pandemia por COVID- 19 refleja que hay una regular condición sociales, de misma manera la satisfacción laboral tiene un nivel regular por ende hay una relación significativa, esto se debe a que, dentro del establecimiento, se desarrollaron las proporciones estrechas y el apoyo entre trabajadores para conformar mecanismos de atención holístico en salud, para beneficiar la comunicación y reducir las brechas sociales que pudiera generar la usurpación de sus funciones, estas brechas sociales en el argumento de pandemia se ven, por la necesidad de luchar por una logro en común, que simboliza el recobrar la salud física y emocional de los pacientes y sus allegados, sabiendo que las enfermeras desempeñan uno de los labores importantes reflejados en la atención humanizada que desarrolla.

Por consiguiente se encontró de la hipótesis generales que existe relación entre las variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en un Instituto de salud mental, podemos evidenciar determinado ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,434$ ) por correlación de Pearson, la cual determino efectivamente existe relación significativo entre las variables, lo que corrobora la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en esta población, ya que el 70% de las enfermeras consideran las condiciones de trabajo en un nivel media – alta, por lo tanto el 71% de las enfermeras presentan

una satisfacción laboral entre media – alta, esto sustenta que entre las variables existe una relación directamente proporcional, de manera similar se encontró estudios como de Akamine (2017) logramos observar la relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.796$ ) determinado por coeficiente de Spearman, quien encontró un vínculo significativo entre las variables, lo que corrobora relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en esta población, donde el 51% de los trabajadores expresaron que las condiciones de trabajo son regulares así mismo el 47% de los personal tiene una baja satisfacción laboral, por consiguiente respalda que entre las variables existe una relación directamente proporcional. De forma similar Lázaro (2019) ha obtenido el resultado como ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.469$ ), refleja para contradecir la hipótesis nula aseverando que existe relación entre variables de satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería, en un Hospital público de la misma manera indicando que la correlación significativa, de esta manera el 57% considera regular condiciones de trabajo aunque en un nivel moderado y el 50% tienen alta satisfacción laboral, interpretando que a mayores condiciones laborales es decir será considerable la satisfacción laboral. Otro similar no indica López (2018) de la relación que existe entre uno y otro variable, al aplicar la prueba de Chi cuadrado resaltando un alto grado de significancia de 0,0121; perfeccionando que el 87% de los trabajadores de salud muestra condiciones de trabajo aceptable y la satisfacción laboral medio, y el 42,9% del personal de salud exteriorizan condiciones de trabajo en riesgo así mismo su satisfacción laboral bajo.

En cuanto encontrados resultados similares como de Rodríguez (2019) habla de la satisfacción laboral del personal de enfermería correlación con las condiciones de trabajo en un hospital de la ciudad de Arequipa, por las condiciones físicas en 52% son deficientes, las relaciones interpersonales con los jefes es 34% que es indiferente, en un 61 % el reconocimiento profesional es indiferente, en la parte comunicación entre compañeros de trabajo 41% es indiferente; todos con un nivel de significancia  $P < 0,05$ , siendo significativos. Por consiguiente, las condiciones de trabajo presentan alto riesgos laborales.

El presente trabajo de investigación tuvo limitaciones, por tratarse de la pandemia, porque su población de estudio, estuvo restringida por los riesgos de



contagio por el virus de coronavirus, en este sentido los enfermeros respondían las encuestas de manera virtual, que es auto evaluación, sabiendo que puede ocurrir riesgos.

Finalmente se determinó que existió una relación estadísticamente significativa, entre el nivel de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en un Instituto de salud mental, Lima - 2021. Indicándose que tiene una relación directa, por consiguiente nos permite identificar las necesidades del personal de enfermería, para desarrollar adecuadamente sus actividades profesionales, con el fin de brindar una adecuada atención, basándose a la calidad y la eficiencia, pero siempre viendo las disposiciones de las condiciones y su entornos laboral que propicien su desempeño laboral, hay factores que pueden desencadenar su satisfacción laboral como sobrecarga en el trabajo, el poco reconocimiento, el desgaste físico y emocional, durante su permanencia en un establecimiento de salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021, ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,434$ ).

Existe relación significativa entre condiciones de físicas y bienestar laboral en los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021, ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,505$ ).

Existe relación significativa entre condiciones psicológicas y reconocimientos en los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021, ( $p < 0.05$ ;  $r = 0,320$ ).

Existe relación significativa condiciones sociales y relaciones interpersonales en los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021, ( $p < 0.05$ ;  $r = 0.265$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las autoridades del instituto deben gestionar la implementación de las estrategias necesarias para mejorar las condiciones de trabajo relacionadas a satisfacción laboral de los enfermeros con el fin de mejorar la calidad de atención y reconocimientos en un instituto de salud mental.

El área de recursos humanos debe realizar seguimiento de las condiciones de trabajo (físicas, psicológicas y sociales) y satisfacción laboral de los enfermeros de la institución, esta data servirá de base para la toma de decisiones.

El área de salud ocupacional debe Implementar programas con contenidos para la mejora de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Ello encaminado hacia el bienestar del trabajador y mantenimiento de buenas relaciones interpersonales.

## REFERENCIAS

- Abrajan C, M., Contreras P, J. y Montoya R, S (2009). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*, Universidad Autónoma de Baja California, VOL. 14, NUM. 1: 105-118 enero-junio, 2009; México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Akamine P, M. (2017). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora*, 2017, Universidad Casar Vallejo, tesis de grado: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22555>
- Alonzo R, D. (2020). *Condición de trabajo y riesgos laborales en Enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020*, Universidad Casar Vallejo, tesis de grado: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima -Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52041>

- Arango J, F. Córdova H, C. y M, Sulca I. (2020). *Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del hospital regional de Ayacucho, 2020*, Universidad nacional del Callao facultad de ciencias de la salud, tesis de segunda especialidad profesional de enfermería en emergencias y desastres. Lima – Perú. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/5451>
- Atencia L, J., Balaguera C, Y. y Cantillo P, S. (2017). *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Empresas comerciales Santa Marta*, Universidad Cooperativa de Colombia, tesis de grado: Administración de empresas, Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5090/1/GRADO%20ODE%20SATIFACCION%20LABORAL%20Y%20CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20EMPRESA%20EN%20SANTA%20MARTA.pdf>
- Avella A, P. y Naranjo C, H. (2021). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio*, Universidad Cooperativa de Colombia, Programa de Psicología, Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33102>
- Campos T, G., Nolberto S, V. y D, Coras B. (2018). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú*, Universidad Cayetano Heredia, Rev. Enferm. Herediana. 2018;11(1):11-17, Lima - Perú. DOI: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Carrión C, B. (2016). *Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015*, Universidad nacional mayor de San Marcos Facultad de medicina, unidad de posgrado Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5341>
- Castillo Peralta, Eva Lizzet (2020). *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020*, Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51527>

- Chiang V, M., Riquelme N, G. y P, Rivas E. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción*, Universidad San Sebastián, Cienc. Trab. vol.20 no.63 Santiago dic. 2018, Santiago - Chile. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- De Gracia G, G. (2018). *Evaluación de la satisfacción laboral de las matronas en atención especializada*. Máster universitario en prevención de riesgos laborales, Hospital General Universitario Santa Lucía, Cartagena – España. <http://hdl.handle.net/11000/5795>
- Dextre G, L. (2020), *Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019*, Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41198>
- Donaire, M. (2018). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada, Sanatorio Allende, Córdoba*. Maestría en Gerencia y Administración de servicios de salud, Notas de Enfermería; Vol. 17, Núm. 29 (2017): Junio; 2618-3692; 1668-8821, Córdoba – Argentina. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/notasenf/article/view/21686>
- Dessler, G. y Verela, R. (2013). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano, Administración de recursos humanos*. Universidad Nacional Autónoma de México, quinta edición, México. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Escalante M, L. y Zapatel R, N. (2018). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca – 2018*, Universidad Cesar Vallejo, Maestra en Gestión de los servicios de la Salud, Chimbote - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27813>
- Espirilla M, E. (2020). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020*,

- Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57277>
- Gálvez D, L. (2020). *Satisfacción Laboral y Percepción de la Supervisión en el personal de Enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III-E.* Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Trujillo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45879>
- García R, N. (2021). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras.* tesis de Grado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16379>
- Guevara P, A. (2020). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral del personal asistencial del servicio de emergencia del Hospital Militar Central, 2019,* Universidad Casar Vallejo, Maestra en Gestión Pública, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53007>
- Gómez P, A. (2020), *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos en una clínica de Lima, 2020,* Universidad Peruana Unión, escuela de posgrado de Ciencias de la Salud. Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12840/3266>
- Ibáñez G, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020,* Universidad Casar Vallejo, Maestra en Gestión Pública, Tarapoto – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48317>
- Jaramillo V, Y. (2020). *Nivel de cumplimiento del principio de bioseguridad del personal de salud de los establecimientos de salud – Lima 2018,* Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima – Perú. [https://hdl.handle.5ShmAfoj5edRozoa5ti0tYxZbQmil\\_F2](https://hdl.handle.5ShmAfoj5edRozoa5ti0tYxZbQmil_F2)
- Lázaro M, N. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019,* Universidad Cesar Vallejo, Maestra en Gestión de los servicios de la Salud, Lima – Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%  
3%a1zaro\\_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López D, A. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de centro quirúrgico hospital regional docente de Trujillo*, Universidad Nacional de Trujillo, segunda especialidad profesional en enfermería, Trujillo – Perú.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11780>

Luengo M, C. y Montoya C, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile, Universidad del Bío – Bío, Ciencias de la Salud y los Alimentos. Med. segur. trab. 2020, vol.66, n.259, pp.69-80. Epub 05-Abr-2021. ISSN 1989-7790. Chillán - Chile.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-  
546X2020000200069](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2020000200069)

Llop, A, T., y Benach, J. (2015). *Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud*, Gaceta Sanitaria, Sociedad Española de Salud Pública y Administración, Revista Gaceta Sanitaria. Vol. 29 Núm.2. 29:155-6. DOI: 10.1016/j.gaceta.2014.10.005

Stavroula L. BA MSc Phd. (OMS, 2012). *La organización del trabajo y el estrés, Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, Serie protección de la salud de los trabajadores N°3. Reino Unido.  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf)

Jaime R, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo*. Universidad nacional de Trujillo, segunda especialidad en enfermería centro quirúrgico Trujillo– Perú.  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/16268/2e%20643.pdf  
?sequence=1&isallowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/16268/2e%20643.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Machaca I, M. (2020). *Condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019*, Universidad nacional del Altiplano de Puno, Tesis de grado, Puno – Perú.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca\\_I\\_dme\\_Milagros\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_I_dme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mercado R, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*, Universidad Autónoma del estado de México, tesis de grado, Toluca - México.  
<http://hdl.handle.net/20.500.11799/57936>

Montes R, M. y Ortiz J, D. (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2018*, Universidad Cesar Vallejo, Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, Callao - Perú.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3815>

Morales C, G. (2020). *Satisfacción laboral del personal de enfermería, Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque, 2019*, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico, Lambayeque – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9127>

Neyra C, G. y Salinas V, F. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de Emergencia de un Hospital Nacional*, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Especialista en enfermería en emergencia y desastre, Lima - Perú.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion\\_NeyraCenteno\\_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeyraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oblitas G, S. (2018). *Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo – Perú*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Maestría de gerencia en servicios de salud, Chiclayo – Perú.  
DOI: <https://doi.org/10.37065/rem.v6i1.381>

Orcasita A, A. y Ovalle Y, L. (2019). *Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar*, Universidad Libre Seccional Barranquilla, Biociencias, Vol 14 No 1 (2019): Biociencias; 83-99; Biociencias; Vol. 14 Núm. 1 (2019): Biociencias; 83-99; 2390-0512;



0124-0110. Barranquilla - Colombia. <https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>

Ore M, E. y Soto C, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo kaelin de la fuente, lima -2018*, Universidad privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud escuela académica profesional de enfermería, tesis de grado, Lima - Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Pérez F, M., González D, P., Castañón E, I. y K, Morales H. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel*, *Revista de Técnicas de la Enfermería y Salud*, septiembre 2017, Vol.1 No.1 23-29 México. [http://www.ecorfan.org/republicofperu/research\\_journals/Revista\\_de\\_Tecnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria/vol1num1/Revista\\_de\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_la\\_Enfermeria\\_y\\_Salud\\_V1\\_N1\\_4.pdf](http://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Tecnicas_de_la_Enfermeria/vol1num1/Revista_de_T%C3%A9cnicas_de_la_Enfermeria_y_Salud_V1_N1_4.pdf)

Polo G, H. (2020). *Satisfacción Laboral del personal de Enfermería y la Calidad del Servicio del Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, Lima, 2019*, Universidad Peruana de las Américas, administración y gestión de empresas, tesis de grado, Lima - Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1075>

Quispe C, J. (2020). *Grado de satisfacción laboral del usuario interno de la clínica santa teresa – Abancay 2020*, Universidad San Ignacio de Loyola, Administración de la Salud, tesis de grado, Lima - Perú. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11169/1/2020\\_Quispe%20Contreras.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11169/1/2020_Quispe%20Contreras.pdf)

Raraz V, J., Allpas G, H., Torres S, F., Cabrera P, W., Alcántara L, L., Ramos G, R., Aldea C, F., Colona R, V. y O, Raraz V. (2021). *Condiciones laborales y el acceso al equipo de protección personal (EPP) en el personal de salud de la ciudad de Lima-Perú*, Universidad Ricardo Palma, Rev. Fac. Med. Hum. Abril, 2021;21(2):335-345. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3608

- Rodríguez P, R. (2019). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo en el hospital Goyeneche de la ciudad de Arequipa 2017*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Maestría de gerencia en servicios de salud, Juliaca – Puno. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4172>
- Rojas D, N. (2020). *Satisfacción Laboral y Calidad del Cuidado de Enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray*, Universidad Casar Vallejo, Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Trujillo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48583>
- Saldarriaga G, R. (2017). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de aptus*, Universidad San Ignacio de Loyola, Administración, tesis de grado, Lima - Perú. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017\\_Saldarriaga\\_Condiciones-laborales.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3030/1/2017_Saldarriaga_Condiciones-laborales.pdf)
- Sánchez T, M. y M, García V. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*, Universidad Tecnológica de Pereira, Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, junio de 2017. Hidalgo - México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sánchez C, M. (2017). *Satisfacción laboral en enfermeras de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2017*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, Lima - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7830>
- Tarazona R, G. (2020). *Condiciones de Trabajo y Salud en personal de UCI en Instituciones Hospitalarias de III y IV Nivel en Bogotá D.C.* Universidad Nacional de Colombia, Magister en Psicología. Bogotá, Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75763>
- Sánchez T, D. y García V, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio, Escuela Superior Tepeji, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Tepeji del Rio*,

*Hidalgo, México. Scientia et Technica Año XXII, Vol. 22, No. 2, junio de 2017. Universidad Tecnológica de Pereira. México. ISSN 0122-1701.*  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=68fe94db-afcc-4f3c-b2d7-38001dc5231d%40sessionmgr101>

Salazar O, B. (2014). *Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala*, Universidad Rafael Landívar, Psicología industrial/organizacional, Guatemala.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Salazar-Brenda.pdf>

Sabastizagal V, I. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*, Rev. Perú. med. exp. Salud publica vol.37 no.1 Lima ene. /mar 2020. Lima – Perú. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci_arttext)

Garay G, Y. (2020). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de instituto privado de Lima, 2020*, Universidad Peruana Unión, Maestra en Gestión de los servicios de la Salud, Lima – Perú.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/browse?type=subject&value=Unidad+de+Cuidados+Intensivos>

Ríos V, J. (2017). *Satisfacción y desempeño laboral del profesional de salud en la sede de la gerencia regional de salud lambayeque-2017*, Universidad Cesar Vallejo, Maestría en gestión de los servicios de la salud, Chiclayo – Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24945/rios\\_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24945/rios_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Del Castillo G, R. (2017). *Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú, 2016*, Universidad Cesar Vallejo, Maestría en gestión de los servicios de la salud, Lima - Perú  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16034>

- Rico C, M. (2019). *Satisfacción del Personal y desempeño del trabajo en el Servicio de Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla Callao 2018*, Universidad Cesar Vallejo, Maestría en gestión de los servicios de la salud. Lima - Perú [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38873/Rico\\_CMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38873/Rico_CMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quito L, E. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*, Universidad Cesar Vallejo, Maestría en gestión de los servicios de la salud, Chimbote - Perú de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valenzuela R, R. (2020). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020*, Universidad Cesar Vallejo, Maestra en Gestión de los servicios de la Salud, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57291>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN UN INSTITUTO DE SALUD, 2021.							
Autor: PANFILO ARONE MALLQUI							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones físicas y el bienestar de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021? ¿Cuál es la relación entre las condiciones psicológicas y reconocimientos de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021? ¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y relaciones interpersonales de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre condiciones físicas y el bienestar de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. Determinar la relación entre condiciones psicológicas y reconocimientos de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. Determinar la relación entre condiciones sociales y relaciones interpersonales de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre condiciones físicas y el bienestar de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. Existe relación entre condiciones psicológicas y reconocimientos de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. Existe relación entre condiciones sociales y relaciones interpersonales de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021.</p>	<b>Variable 1: CONDICIONES DE TRABAJO</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Físicas	Recursos físicos, ambientales y materiales	1 – 5	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2	Alta (56 - 75)
			Psicológicas	Tiempo, complejidad, rapidez y atención	6 – 11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4	Media (36 - 55)
			Sociales	Comunicación y relaciones interpersonales	12 – 15	Totalmente de acuerdo = 5	Baja (15 - 35)
						<b>Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL</b>	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Bienestar personal	Satisfacción de condiciones laborales Intereses y motivación Reconocimiento Satisfacción de perfil laboral	1 – 15	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4	Alta (89 - 120) Media (56 - 88) Baja (24 - 55)			
Reconocimientos	Carga laboral Falta de tiempo Presión Laboral	16 – 21	Totalmente de acuerdo = 5				

			Relaciones interpersonales	Relación con jefes Relación con mis compañeros Monotonía laboral	22 – 24		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Nivel:</b> Descriptivo  <b>Diseño:</b> No Experimental. Correlacional  <b>Método:</b> cuantitativo aplicativo	<b>Población:</b> Los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021.  <b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilístico.  <b>Tamaño de muestra:</b> 71 enfermeros	<b>Variable 1: CONDICIONES DE TRABAJO DEL ENFERMERO</b> <b>Técnicas:</b> encuesta Escala Likert <b>Instrumentos:</b> cuestionario Autor: Ore M. Erika, Soto C. Cecilia Año: 2019 Monitoreo: laboral de los enfermeros Ámbito de Aplicación: Servicio de Medicina Forma de Administración:		<b>DESCRIPTIVA:</b> Es un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para describir y analizar un grupo de datos sin extraer conclusiones sobre la población a quien pertenece.  <b>INFERENCIAL:</b> Se encarga de analizar y estudiar los datos de una población, a partir de una muestra extraída.			
		<b>Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> cuestionario Font- rojo Autor: Montes R. Miriam, Ortiz J. Dalmira Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: servicio de medicina Forma de Administración:					

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN			
VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1</b> CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones en el trabajo son esencial en la vida humana que se conectan entre personas y su medio ambiente, que consiguen riquezas y caracteres sociales, facilitando las plataformas de elaboración monetaria que se refleja en la vida colectiva y dirigenciales. Además, el trabajo permite concebir que la compañía comercialice la capital y la autoridad, conduciendo a una comercialización de riquezas y dirección a capitales que sean justos. Este es la iniciación de la gradación social y económica que envuelve los modelos de gasto, las formas de vivir y las conductas (Sousa, 2012).	<b>Físicas:</b> Las circunstancias físicas en las que el trabajador se encuentra desarrollando sus actividades como son los servicios básicos, los equipos adecuados, medir el tiempo, las actividades diarias y sobre carga laboral. (Ore, 2018)	Recursos físicos, ambientales y materiales
		<b>Psicológicas:</b> Es calificado como elemento indispensable para el trabajador para un mejor dominio de su mentalidad; que puede conocerse como fatiga intelectual. Que se puede definir como atrevimiento cognoscitivo y se establecerá como el exceso de investigaciones que germina su lugar trabajo y las acciones que derivan de la satisfacción laboral (ore, 2018)	Tiempo, complejidad, rapidez y atención
		<b>Sociales:</b> Los vínculos sociales entre trabajadores, es fundamentales para desarrollarse de forma íntegra en el individuo. De esta razón el trabajador obtiene refuerzos sociales en su trabajo, beneficiándose la aceptación de su entorno. A la vez existe escasez en las habilidades, que producen rechazos, distantes y reflejado a restringir la eficacia del empleado en su labor (Ore, 2018).	Comunicación y relaciones interpersonales
<b>Variable 2</b> SATISFACCIÓN LABORAL	Es la impresión que un sujeto percibe al obtener el equilibrio entre una demanda de la esencia y el propósito de comprimir, tal como la afición representa hacia el compromiso. La cualidad se sustenta en dogmas y estimación hacia el empuje de su oportuno escenario profesional por ende son fijos las peculiaridades presentes del espacio (Avía, 2021).	<b>Bienestar laboral:</b> El bienestar laboral son proporciones que efectúa una compañía con el ecuánime de optimizar la eficacia de la existencia en los recursos humanos, asimismo de reparar la temperatura profesional y fortificar la unificación entre empleados, indagación extender el confort de los trabajadores, envolviendo sus allegados (Valenzuela, 2021).	Satisfacción de condiciones laborales
			Intereses y motivación
			Reconocimiento
			Satisfacción de perfil laboral
		<b>Reconocimientos:</b> El reconocimiento está relacionado son las destrezas y evaluaciones del trabajador con el fin de optimizar su productividad y la preparación dentro de la organización, percibida como apremio de satisfacción laboral, de acuerdo a la responsabilidad y su rendimiento. De otra manera, existen reglamentos de compensaciones, que pueden ser estímulos económicos y bancarios con el propósito de recompensar su desempeño del trabajador (Neira, 2017).	Carga laboral
Falta de tiempo			
Presión Laboral			



		<p><b>Relaciones interpersonales:</b> Implica una relación social del empleado, expresado en la cantidad de contactos o cortejo que entabla con la delegación a su disposición. La forma de declarar las ideas y sentimientos en dirección a los demás. Para oriente compromiso se tomó en cuenta la noticia con los jefes, compañeros y subordinados. (Abrajan, 2009).</p>	Relación con jefes
			Relación con mis compañeros
			Monotonía laboral

### Anexo 3. Instrumento de datos

#### INSTRUMENTO: CONDICIONES DE TRABAJO

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Según la leyenda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Condiciones físicas</b>					
1	En mí trabajo cuento con servicios básicos: sistema de agua potable, energía y desagüe.					
2	En el área donde laboro cumplen con recursos materiales para realizar actividades diarias sin obstáculos					
3	La institución cuenta con sistema señales de seguridad y prevención de riesgos laborales.					
4	Las actividades diarias requieren de trabajos de una postura forzada					
5	La ventilación de su área de trabajo es apropiada para minimizar el contagio de patógenos presentes en el aire					
	<b>Condición psicológica</b>					
6	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo					
7	Mi trabajo se desarrolla en condiciones de presión de tiempo					
8	Tengo la oportunidad de tener mis días de descanso					
9	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
10	He recibido capacitaciones sobre riesgos laborales en área de trabajo					
11	Existe protocolos para realizar mis actividades diarias					
	<b>Condición social</b>					
12	Considero que existen comunicaciones con autoridades en mi trabajo					
13	Teno la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales de mi institución					
14	Participo en las propuestos de cambio por mis compañeros de trabajo					
15	Existe valores como el respeto entre mis compañeros					

## INSTRUMENTO: SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión. Según la leyenda.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Bienestar laboral</b>					
1	En mi trabajo me encuentro satisfecho					
2	Siento que mi trabajo es excesivo.					
3	Siento que mi trabajo es el mismo todos los días.					
4	Mi siento cansado al final de trabajo.					
5	Siento que tengo responsabilidad en mi trabajo.					
6	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.					
7	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.					
8	Me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la institución.					
9	Me siento satisfecho para realizar mi trabajo.					
10	Mi interesa con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás.					
11	Pienso que mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.					
12	Siento la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
13	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
14	Disfruto de cada labor que realizo de mi trabajo.					
15	El sueldo que recibe satisface sus necesidades y cubren sus gastos.					
	<b>Reconocimientos</b>					
16	Los jefes esperan de mi trabajo bien hecho.					
17	Me siento satisfecho con el reconocimiento por mi trabajo					
18	Tengo independencia para organizar mi trabajo					
19	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.					
20	Tengo posibilidades de promoción profesional.					
21	Estoy satisfecho con el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
22	La relación con mis jefes es cordial.					
23	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
24	Me agrada trabajar con mis compañeros.					

#### Anexo 4.

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita): .....

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Tengo el agrado de dirime a usted con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo como estudiante del programa de maestría con misión en Gestión de servicios de salud de la UCV, en la sede de Lima Norte, promoción 2001-I, requiero validar los instrumentos con los cuales recogemos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título de mi proyecto de investigación es: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021.

Por tal motivo, solicito respetuosamente su valioso opinión o juicio de experto en relación al instrumento de investigación; el mismo que se aplicara al trabajo de investigación antes mencionada. Para mayor información del expediente de validación adjunto:

Carta de presentación

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresando nuestros sentimientos de respeto y considerando nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispensa a la presente.

Atentamente.



-----  
Pánfilo Arone Mallqui.

DNI: 10651686

## Anexo 5. Certificado de validación.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión: condiciones físicas.</b>														
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos: sistema de agua potable, energía y desagüe.				/				/				/	
2	En el área donde laboro cumplen con recursos materiales para realizar actividades diarias sin obstáculos				/				/				/	
3	La institución cuenta con sistema señales de seguridad y prevención de riesgos laborales.				/				/				/	
4	Las actividades diarias requieren de trabajos de una postura forzada				/				/				/	
5	La ventilación de su área de trabajo es apropiada para minimizar el contagio de patógenos presentes en el aire				/				/				/	
<b>Condición psicológica</b>														
6	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo				/				/				/	
7	Mi trabajo se desarrolla en condiciones de presión de tiempo				/				/				/	
8	Tengo la oportunidad de tener mis días de descanso				/				/				/	
9	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales				/				/				/	
10	He recibido capacitaciones sobre riesgos laborales en área de trabajo				/				/				/	
11	Existe protocolos para realizar mis actividades diarias				/				/				/	
<b>Condición social</b>														
12	Considero que existen comunicaciones con autoridades en mi trabajo				/				/				/	
13	Tengo la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales de mi institución				/				/				/	
14	Participo en las propuestas de cambio por mis compañeros de trabajo				/				/				/	
15	Existe valores como el respeto entre mis compañeros				/				/				/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... HAY SUFICIENCIA .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) CESAR ARAGON MACARLUPI NITON DNI: 09927200

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EN SALUD .....

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL  
"HONORIO DELGADO CHIDEYO NOGUCHI"

CESAR ARAGON MACARLUPI

Médico Psiquiatra  
CMP: 52208 RNE: 24245

Firma del experto

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión: Bienestar laboral.</b>														
1	En mi trabajo me encuentro satisfecho				/				/					/
2	Siento que mi trabajo es excesivo.				/				/					/
3	Siento que mi trabajo es el mismo todos los días.				/				/					/
4	Mi siento cansado al final de trabajo.				/				/					/
5	Siento que tengo responsabilidad en mi trabajo.				/				/					/
6	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.				/				/					/
7	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.				/				/					/
8	Me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la institución.				/				/					/
9	Me siento satisfecho para realizar mi trabajo.				/				/					/
10	Mi interesa con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás.				/				/					/
11	Pienso que mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.				/				/					/
12	Siento la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.				/				/					/
13	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.				/				/					/
14	Disfruto de cada labor que realizo de mi trabajo.				/				/					/
15	El sueldo que recibe satisface sus necesidades y cubren sus gastos.				/				/					/
<b>Reconocimientos</b>														
16	Los jefes esperan de mi trabajo bien hecho.				/				/					/
17	Me siento satisfecho con el reconocimiento por mi trabajo				/				/					/
18	Tengo independencia para organizar mi trabajo				/				/					/
19	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.				/				/					/
20	Tengo posibilidades de promoción profesional.				/				/					/
21	Estoy satisfecho con el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.				/				/					/
<b>Relaciones interpersonales</b>														
22	La relación con mis jefes es cordial.				/				/					/
23	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				/				/					/
24	Me agrada trabajar con mis compañeros.				/				/					/

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg): ARAGON MACARLUPO WILSON DNI: 09927200

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EN SALUD

MINISTERIO DE SALUD  
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL  
 "HONORIO DELGADO HIDEYO NOGUCHI"

  
 CESAR ARAGON MACARLUPO  
 Médico Psiquiatra  
 C.M.P. 52268 R.N.E. 24245

Firma del experto

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Dimensión: condiciones físicas.</b>																	
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos: sistema de agua potable, energía y desagüe.				/				/				/				/
2	En el área donde laboro cumplen con recursos materiales para realizar actividades diarias sin obstáculos				/				/				/				/
3	La institución cuenta con sistema señales de seguridad y prevención de riesgos laborales.				/				/				/				/
4	Las actividades diarias requieren de trabajos de una postura forzada				/				/				/				/
5	La ventilación de su área de trabajo es apropiada para minimizar el contagio de patógenos presentes en el aire				/				/				/				/
<b>Condición psicológica</b>																	
6	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo				/				/				/				/
7	Mi trabajo se desarrolla en condiciones de presión de tiempo				/				/				/				/
8	Tengo la oportunidad de tener mis días de descanso				/				/				/				/
9	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales				/				/				/				/
10	He recibido capacitaciones sobre riesgos laborales en área de trabajo				/				/				/				/
11	Existe protocolos para realizar mis actividades diarias				/				/				/				/
<b>Condición social</b>																	
12	Considero que existen comunicaciones con autoridades en mi trabajo				/				/				/				/
13	Tengo la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales de mi institución				/				/				/				/
14	Participo en las propuestas de cambio por mis compañeros de trabajo				/				/				/				/
15	Existe valores como el respeto entre mis compañeros				/				/				/				/

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... *Hay suficiencia*  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr. /Mg: *Díaz Vásquez Angie Cris* DNI: *46034956*  
 Especialidad del validador: *Gestión en servicios de la salud*

INSTITUTO NACIONAL SALUD MENTAL  
 HONORIO DELGADO HADRYO NOQUE  
  
**ANGIE C. DÍAZ VÁSQUEZ**  
 Licenciada en Enfermería  
 CÉDULA PROFESIONAL N° 99910

<p> <b>Pertinencia:</b> El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  <b>Relevancia:</b> El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  <b>Claridad:</b> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  <b>Nota:</b> suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.         </p>
---

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión: Bienestar laboral.</b>														
1	En mi trabajo me encuentro satisfecho				/				/				/	
2	Siento que mi trabajo es excesivo.				/				/				/	
3	Siento que mi trabajo es el mismo todos los días.				/				/				/	
4	Mi siento cansado al final de trabajo.				/				/				/	
5	Siento que tengo responsabilidad en mi trabajo.				/				/				/	
6	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.				/				/				/	
7	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.				/				/				/	
8	Me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la institución.				/				/				/	
9	Me siento satisfecho para realizar mi trabajo.				/				/				/	
10	Mi interesa con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás.				/				/				/	
11	Pienso que mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.				/				/				/	
12	Siento la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.				/				/				/	
13	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.				/				/				/	
14	Disfruto de cada labor que realizo de mi trabajo.				/				/				/	
15	El sueldo que recibe satisface sus necesidades y cubren sus gastos.				/				/				/	
<b>Reconocimientos</b>														
16	Los jefes esperan de mi trabajo bien hecho.				/				/				/	
17	Me siento satisfecho con el reconocimiento por mi trabajo				/				/				/	
18	Tengo independencia para organizar mi trabajo				/				/				/	
19	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.				/				/				/	
20	Tengo posibilidades de promoción profesional.				/				/				/	
21	Estoy satisfecho con el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.				/				/				/	
<b>Relaciones interpersonales</b>														
22	La relación con mis jefes es cordial.				/				/				/	
23	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				/				/				/	
24	Me agrada trabajar con mis compañeros.				/				/				/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)... *Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. *Mg. Díaz Vasquez Anye Criss* DNI: *46034956*

Especialidad del validador: *Gestión en servicios de la salud*

INSTITUTO NACIONAL SALUD MENTAL  
 HONORIO BELLAO FIGUEROA NOQUE  
  
**ANGIE DÍAZ VÁSQUEZ**  
 Farmacia y Enfermería  
 CEP 62014 REE 6931

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión: condiciones físicas.</b>													
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos: sistema de agua potable, energía y desagüe.				X				X					X
2	En el área donde laboro cumplen con recursos materiales para realizar actividades diarias sin obstáculos				X				X					X
3	La institución cuenta con sistema señales de seguridad y prevención de riesgos laborales.				X				X					X
4	Las actividades diarias requieren de trabajos de una postura forzada				X				X					X
5	La ventilación de su área de trabajo es apropiada para minimizar el contagio de patógenos presentes en el aire				X				X					X
	<b>Condición psicológica</b>													
6	Considero que tengo una sobrecarga de trabajo				X				X					X
7	Mi trabajo se desarrolla en condiciones de presión de tiempo				X				X					X
8	Tengo la oportunidad de tener mis días de descanso				X				X					X
9	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales				X				X					X
10	He recibido capacitaciones sobre riesgos laborales en área de trabajo				X				X					X
11	Existe protocolos para realizar mis actividades diarias				X				X					X
	<b>Condición social</b>													
12	Considero que existen comunicaciones con autoridades en mi trabajo				X				X					X
13	Tengo la oportunidad de participar en las decisiones organizacionales de mi institución				X				X					X
14	Participo en las propuestas de cambio por mis compañeros de trabajo				X				X					X
15	Existe valores como el respeto entre mis compañeros				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... HAY SUFICIENCIA.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MG: WILLIAN E. DUDICHE ALCALDE DNI: 09912214

Especialidad del validador: LICENCIADO EN SERVICIOS DE SALUD

  
 MINISTERIO DE SALUD  
 INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD  
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "IN-SM"  
 Q.F. WILLIAN ESTUARDO DUDICHE ALCALDE  
 FIRMADO: 13/03/2020  
 Firma del experto

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión: Bienestar laboral.</b>													
1	En mi trabajo me encuentro satisfecho				X				X				X	
2	Siento que mi trabajo es excesivo.				X				X				X	
3	Siento que mi trabajo es el mismo todos los días.				X				X				X	
4	Mi siento cansado al final de trabajo.				X				X				X	
5	Siento que tengo responsabilidad en mi trabajo.				X				X				X	
6	Tengo interés por las cosas que realizo en mi trabajo.				X				X				X	
7	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena.				X				X				X	
8	Me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de la institución.				X				X				X	
9	Me siento satisfecho para realizar mi trabajo.				X				X				X	
10	Mi interesa con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás.				X				X				X	
11	Pienso que mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.				X				X				X	
12	Siento la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.				X				X				X	
13	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.				X				X				X	
14	Disfruto de cada labor que realizo de mi trabajo.				X				X				X	
15	El sueldo que recibe satisface sus necesidades y cubren sus gastos.				X				X				X	
	<b>Reconocimientos</b>													
16	Los jefes esperan de mi trabajo bien hecho.				X				X				X	
17	Me siento satisfecho con el reconocimiento por mi trabajo				X				X				X	
18	Tengo independencia para organizar mi trabajo				X				X				X	
19	Tengo oportunidades de aprender cosas nuevas.				X				X				X	
20	Tengo posibilidades de promoción profesional.				X				X				X	
21	Estoy satisfecho con el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.				X				X				X	
	<b>Relaciones interpersonales</b>													
22	La relación con mis jefes es cordial.				X				X				X	
23	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.				X				X				X	
24	Me agrada trabajar con mis compañeros.				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... NO HAY SUFICIENCIA .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. IMg: WILLIAM E. QUILICHE ALCALDE DNI: 09912214

Especialidad del validador: GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD .....

MINISTERIO DE SALUD  
 INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD  
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "D-HN"  
  
 Q.F. WILLIAM ESTEBAN QUILICHE ALCALDE  
 C.R.E. 3726  
 Firma del experto

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

# Anexo 6. Evidencia alfa de Cronbach

S32																	SUMA X SUJETO							
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	
1																								
2	Sujeto 1	4	4	4	5	4	3	3	1	3	1	2	3	3	5	3	48							
3	Sujeto 2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55							
4	Sujeto 3	5	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	43							
5	Sujeto 4	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	59							
6	Sujeto 5	5	5	1	4	5	5	4	3	4	1	1	1	1	1	3	44							
7	Sujeto 6	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	2	2	4	4	56							
8	Sujeto 7	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	58							
9	Sujeto 8	5	5	4	1	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	59							
10	Sujeto 9	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	52							
11	Sujeto 10	5	5	5	4	3	3	5	5	5	1	4	4	3	3	4	59							
12	Sujeto 11	5	4	4	2	2	2	1	5	5	4	2	3	2	2	2	45							
13	Sujeto 12	5	4	2	1	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	54							
14	Sujeto 13	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	2	2	4	51							
15	Sujeto 14	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	58							
16	Sujeto 15	5	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	59							
17	Sujeto 16	1	1	1	3	2	1	3	1	5	3	4	3	4	2	3	37							
18	Sujeto 17	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	49								
19	Sujeto 18	5	4	2	4	3	1	2	3	4	4	2	1	4	5	49								
20	Sujeto 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57								
21	Sujeto 20	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	40							
22	Sujeto 21	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	73								
23	Sujeto 22	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	1	1	1	5	52								
24	Sujeto 23	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	55							
25	Sujeto 24	5	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	48							
26	Sujeto 25	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	61							
27	Sujeto 26	5	2	3	4	4	2	2	4	4	1	2	1	4	4	3	45							
28	Sujeto 27	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	47							
29	Sujeto 28	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	52							
30	Sujeto 29	5	5	4	2	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	62							
31	Sujeto 30	5	4	4	3	3	2	2	5	4	3	3	4	2	4	4	52							
32	Sujeto 31	5	5	5	1	3	4	3	4	4	3	2	5	4	4	3	56							
33	Sujeto 32	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	5	2	3	51							
34	Sujeto 33	5	3	2	5	1	3	3	4	2	1	4	3	3	4	2	45							
35	Sujeto 34	5	3	4	2	2	2	1	5	3	4	4	4	4	5	4	52							
36	Sujeto 35	4	2	3	2	1	2	2	4	5	2	2	2	2	3	5	41							
37	Sujeto 36	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	72								
38	Sujeto 37	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	61								
39	Sujeto 38	5	5	5	1	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	65							
40	Sujeto 39	5	5	5	2	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	60							
41	Sujeto 40	5	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	55							
42	Sujeto 41	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	68							
43	Sujeto 42	5	5	3	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	4	55							
44	Sujeto 43	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	70							
45	Sujeto 44	5	5	2	2	2	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	37							
46	Sujeto 45	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	64							
47	Sujeto 46	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66							
48	Sujeto 47	5	4	1	4	2	4	3	5	5	1	1	2	1	4	4	46							
49	Sujeto 48	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	55							
50	Sujeto 49	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69							
51	Sujeto 50	5	4	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	63							
52	Sujeto 51	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	4	60							
53	Sujeto 52	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60							
54	Sujeto 53	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	1	1	41							
55	Sujeto 54	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	49							
56	Sujeto 55	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	66							
57	Sujeto 56	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	68							
58	Sujeto 57	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	50							
59	Sujeto 58	5	4	5	2	3	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	51							
60	Sujeto 59	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	47							
61	Sujeto 60	4	2	4	5	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	48							
62	Sujeto 61	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	66							
63	Sujeto 62	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	67							
64	Sujeto 63	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	67							
65	Sujeto 64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	54							
66	Sujeto 65	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	64							
67	Sujeto 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	60							
68	Sujeto 67	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	56							
69	Sujeto 68	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	33							
70	Sujeto 69	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	53							
71	Sujeto 70	1	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	45							
72	Sujeto 71	5	5	4	4	3	2	2	5	3	4	4	3	3	3	3	53							
73	Sujeto 72	5	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	44							
74	Sujeto 73	4	4	4	1	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	52							
75	Sujeto 74	5	4	2	5	2	3	1	5	2	1	4	2	1	2	4	43							
76	Sujeto 75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60							
77	Sujeto 76	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	68							
78	ARIANZA	0.87	1.07	1.3	1.5	1.241	1.102	1.29	0.83	0.79	1.504	1.266	1.476	1.657	1.287	1.05								
79																								

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

ALFA 0.82  
 K 25  
 K-1 24  
 SUMATORIA 18.2  
 SUMATORIA 94.1

(Alfa) =  
 K (numero de items) =  
 Vi (varianza de cada item) =  
 Vt (varianza total) =

AI20																												AA	AP	AC	AD	AE			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	24	25	26	27	28	29	30		
1	Sujeto 1	5	3	5	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	2	3	4	2	5	4	4	3	3	3	3	81								
2	Sujeto 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96								
3	Sujeto 3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	75								
4	Sujeto 4	5	1	2	1	5	5	4	5	4	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92								
5	Sujeto 5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	3	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	101								
6	Sujeto 6	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	94								
7	Sujeto 7	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	3	5	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	5	4	90								
8	Sujeto 8	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	94								
9	Sujeto 9	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	70							
10	Sujeto 10	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	2	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	101								
11	Sujeto 11	5	1	2	4	5	5	4	5	4	2	1	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	94								
12	Sujeto 12	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	94								
13	Sujeto 13	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92								
14	Sujeto 14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	106								
15	Sujeto 15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	85								
16	Sujeto 16	3	2	2	5	4	2	4	2	4	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	4	2	4	4	4	72								
17	Sujeto 17	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	94								
18	Sujeto 18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	1	4	105								
19	Sujeto 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	84								
20	Sujeto 20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	74								
21	Sujeto 21	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113								
22	Sujeto 22	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	4	1	2	2	3	5	4	5	5	5	5	92								
23	Sujeto 23	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86								
24	Sujeto 24	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89								
25	Sujeto 25	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85								
26	Sujeto 26	5	2	2	4	5	5	2	4	4	4	2	4	4	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	95								
27	Sujeto 27	5	3	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90								
28	Sujeto 28	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	85								
29	Sujeto 29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	104								
30	Sujeto 30	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	86								
31	Sujeto 31	5	4	2	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	93								
32	Sujeto 32	1	3	4	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	2	91								
33	Sujeto 33	3	4	4	4	5	5	4	4	5	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	76								
34	Sujeto 34	4	2	2	3	4	5	5	4	5	3	1	3	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	91								
35	Sujeto 35	4	2	4	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82								
36	Sujeto 36	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	2	5	3	5	3	5	4	4	105								
37	Sujeto 37	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	3	3	4	84								
38	Sujeto 38	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	2	5	2	5	5	3	5	5	5	3	5	92								
39	Sujeto 39	5	4	2	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91								
40	Sujeto 40	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87								
41	Sujeto 41	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102								
42	Sujeto 42	4	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	92								
43	Sujeto 43	3	5	2	5	5	3	2	5	5	3	3	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	90								
44	Sujeto 44	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	80								
45	Sujeto 45	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	104								
46	Sujeto 46	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	96								
47	Sujeto 47	4	4	3	5	5	5	5	1	5	5	1	2	1	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	88								
48	Sujeto 48	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87								
49	Sujeto 49	5	3	4	3	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109								
50	Sujeto 50	4	3	4	4	4	4	4	5	4																									

## Anexo 7. V Aiken

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											
53											
54											
55											
56											
57											
58											
59											
60											

<b>Max</b>	4
<b>Min</b>	1
<b>K</b>	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

**V' = V' de Aiken**  
 / = Promedio de calificación de jueces  
 K = Rango de calificaciones (Max-Min)  
 / = calificación más baja posible

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,

**valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2)**

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Valido

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

**V - V de Aiken**  
 / - Promedio de calificación de jueces  
 k - Rango de calificaciones (Max-Min)  
 l - calificación más baja posible

**Relevancia:** El ítem corresponde al ejemplo teórico formulado.  
**Referencia:** El ítem es apropiado para representar al constructo e dimensionar específicamente del  
**Claridad:** Se califica sin dificultad alguna el contenido del ítem, sus opciones, rasgos y directa

**Valor de V Aiken con V > 0.70 o más son adecuados (Chertor, 2)**

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

		SI	SI	SI	Media	SE	V Aiken	valor de V
ITEM 1	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 2	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 3	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 4	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 5	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 6	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 7	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 8	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 9	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 10	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 11	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 12	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 13	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 14	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 15	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 16	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 17	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 18	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 19	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 20	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 21	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 22	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 23	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
ITEM 24	Relevancia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Referencia	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida
	Claridad	✓	✓	✓	4	0.00	1.00	Valida







## Anexo 10. Correlación

		Correlaciones							
		COND_FISC	COND_PSIC O	COND_SOC	COND_TRAB	BIEN_PER	RECON	REL_INTER	SATIS_LABO R
COND_FISC	Correlación de Pearson		.611**	.526**	.830**	.525**	.299**	.314**	.519**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.006	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
COND_PSIC O	Correlación de Pearson	.611**	1	.584**	.869**	.427**	.292*	.302**	.452**
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.011	0.008	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
COND_SOC	Correlación de Pearson	.526**	.584**	1	.839**	.327**	.459**	.278*	.456**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.004	0.000	0.015	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
COND_TRAB	Correlación de Pearson	.830**	.869**	.839**	1	.500**	.416**	.352**	.561**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.002	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
BIEN_PER	Correlación de Pearson	.525**	.427**	.327**	.500**	1	.380**	.395**	.872**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.004	0.000		0.001	0.000	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
RECON	Correlación de Pearson	.299**	.292*	.459**	.416**	.380**	1	.500**	.763**
	Sig. (bilateral)	0.009	0.011	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
REL_INTER	Correlación de Pearson	.314**	.302**	.278*	.352**	.395**	.500**	1	.646**
	Sig. (bilateral)	0.006	0.008	0.015	0.002	0.000	0.000		0.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76
SATIS_LABO R	Correlación de Pearson	.519**	.452**	.456**	.561**	.872**	.763**	.646**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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