



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en profesionales de salud del centro
de salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Arevalo Cardenas, Edith

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4727-2084>

Asesor: Dr. Quiñones Jauregui, Johnny Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4115-5386>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 18/08/2026

Yo, Edith Arevalo Cardenas Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025" Asesorado por el docente: Dr. Johnny Fernando, Quiñones Jauregui Con DNI 44284319 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4115-5386> tiene un índice de similitud de 20% veinte por ciento con código oid: 14912:615311513 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

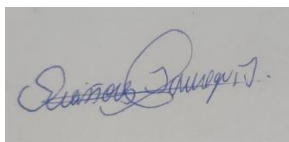
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
Firma de autor
Edith Arevalo Cardenas
DNI: 73706011



.....
Firma
Dr. Johnny Fernando, Quiñones Jauregui
DNI: 44284319

Lima, 18 de agosto de 2026.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi amada familia, por su amor incondicional, apoyo constante y confianza en cada etapa de mi vida, gracias por ser mi ejemplo y motivarme para seguir adelante y nunca rendirme frente a las dificultades.

A mis amigas, por su comprensión, cariño y su apoyo sincero, gracias por estar presentes en los momentos de alegría y dificultad, por sus palabras de aliento por motivarme a no rendirme nunca durante este camino tan importante para mí.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme fortaleza, sabiduría y perseverancia a lo largo de este proceso, asimismo, expreso mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, por su orientación, apoyo y paciencia brindados durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

De manera especial, agradezco a todos los profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida. Por su disposición, colaboración y valioso apoyo durante la ejecución el desarrollo de este proyecto de investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas.....	vii
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	viii
Capítulo I.....	2
El Problema	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación	6
1.3.1. Teórica	6
1.3.2. Metodológica	6
1.3.3. Práctica	7
1.4. Objetivo general y específico:	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
Capítulo II.....	10
Marco Teórico	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Internacionales	10
2.1.2. Nacionales	13

2.2.Bases teóricas.....	16
2.2.1 Variable 1 Condiciones de Trabajo	16
2.2.2 Variable 2: Bienestar Psicológico	30
2.2.3 Teorías que sustentan la investigación	35
2.3. Formulación de hipótesis	37
2.3.1 Hipótesis general	37
2.3.2 Hipótesis específicas.....	38
Capítulo III	39
Metodología.....	39
3.1 Método de investigación	39
3.2 Tipo de estudio.....	39
3.3 Enfoque de investigación.	40
3.4 Diseño de investigación	40
3.5 Nivel de investigación	40
Esquema	41
3.6 Población muestra y muestreo	41
3.7 Variables y operacionalización:	43
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.9 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos:.....	49
3.10 Plan de procesamiento y análisis:	50
3.11 Aspectos éticos	51
Capítulo IV	54
Presentación y Discusión de los Resultados.....	54
4.1 Resultados	54
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	54
4.1.2 Prueba de Hipótesis.....	62
4.1.3 Discusión de los resultados	67

Capítulo V	71
Conclusiones y Recomendaciones	71
5.1 Conclusiones	71
5.2 Recomendaciones	72
Referencias	74
Anexos	85
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	86
Anexo 2: Instrumentos	89
Anexo 3: Validez del Instrumento	95
Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos	105
Anexo 5: Aprobación del Proyecto del Tesis por el Comité de Ética	111
Anexo 6: Consentimiento informado.....	112
Anexo 7: Autorización para aplicación del estudio	115
Anexo 8: Informe del Turnitin.....	116
Anexo 9: Autorización para aplicación del estudio de campo.....	117
Anexo 10: Matriz de Resultados.....	118

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables	44
Tabla 2.	Ficha técnica de Condiciones de trabajo.....	48
Tabla 3.	Ficha técnica de Bienestar psicológico	49
Tabla 4	Relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud	54
Tabla 5	Relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.	56
Tabla 6	Relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.....	58
Tabla 7	Relación entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.....	60
Tabla 8	Prueba de normalidad	62
Tabla 9	Correlación de la Variable Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico.....	63
Tabla 10	Correlación de la Dimensión Individual de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico	64
Tabla 11	Correlación de la Dimensión Intralaboral de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico	65
Tabla 12	Correlación de la Dimensión Extralaboral de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico	66

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida en Huancayo, 2025. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 76 profesionales de la salud, y la muestra fue censal, abarcando a todos los integrantes de la población. Los resultados revelaron que el 26.3% de los encuestados considera que sus condiciones de trabajo son inadecuadas. Dentro de este grupo, el 14.5% reconoce que estas condiciones afectan negativamente su bienestar psicológico, mientras que el 9.2% se manifiesta “muy de acuerdo” con esta afirmación. La falta de respuestas positivas sugiere que quienes perciben sus condiciones laborales como inadecuadas no están satisfechos, lo que podría impactar su bienestar mental. Por otro lado, una mayoría del 73.7% considera que sus condiciones laborales son aceptables. De este grupo, el 35.5% está “bastante de acuerdo” y el 30.3% “muy de acuerdo” en que estas condiciones les permiten mantener un bienestar psicológico adecuado. Sin embargo, la baja proporción de personas en desacuerdo (1.3% totalmente en desacuerdo y 6.6% moderadamente de acuerdo) indica una percepción positiva sobre cómo las condiciones aceptadas influyen en su bienestar. En conclusión, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en estos profesionales, evidenciada por una correlación de -0.064 y una significancia de 0.581, mayor a 0.05.

Palabras clave: Condiciones del lugar de trabajo, Salud psicológica, Profesionales de la Salud.

Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between working conditions and psychological well-being among healthcare professionals at the Justice, Peace, and Life Health Center in Huancayo, 2025. The methodology employed was quantitative, with a non-experimental design. The population consisted of 76 healthcare professionals, and the sample was a census, encompassing all members of the population. The results revealed that 26.3% of respondents consider their working conditions inadequate. Within this group, 14.5% acknowledge that these conditions negatively affect their psychological well-being, while 9.2% strongly agree with this statement. The lack of positive responses suggests that those who perceive their working conditions as inadequate are dissatisfied, which could impact their mental well-being. On the other hand, a majority of 73.7% consider their working conditions acceptable. Of this group, 35.5% “somewhat agree” and 30.3% “strongly agree” that these conditions allow them to maintain adequate psychological well-being. However, the low proportion of those who disagreed (1.3% strongly disagreed and 6.6% moderately agreed) indicates a positive perception of how the accepted conditions influence their well-being. In conclusion, no statistically significant relationship was found between working conditions and psychological well-being in these professionals, evidenced by a correlation of -0.064 and a significance level of 0.581, greater than 0.05.

Keywords: Workplace conditions, Psychological health, Health professionals.

Introducción

El bienestar psicológico de los profesionales de la salud es un tema de creciente relevancia en el contexto actual, marcado por la alta demanda de atención médica, la presión laboral y las exigencias emocionales que conlleva el cuidado de pacientes. Las condiciones de trabajo juegan un papel crucial en la salud mental y emocional de estos profesionales, ya que afectan tanto su desempeño laboral como su calidad de vida. Un entorno laboral adecuado puede contribuir a la satisfacción, motivación y salud mental, mientras que condiciones desfavorables pueden llevar a niveles elevados de estrés, agotamiento y otros problemas psicológicos.

Las condiciones de trabajo abarcan diversos factores, incluyendo la dimensión individual, la intralaboral y la extralaboral. Estas dimensiones no solo influyen en la eficacia de los servicios de salud, sino que también impactan directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores. Estudios han demostrado que un entorno laboral positivo puede mejorar la resiliencia y la capacidad de afrontamiento de los profesionales de la salud, lo que, a su vez, se traduce en una mejor atención al paciente.

Comprender la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico es esencial para desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable. Por lo tanto, este trabajo presenta como objetivo establecer la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y vida -Huancayo, 2025.

Con el fin de facilitar su entendimiento y organización, este estudio se estructura en cinco capítulos: Problema, marco teórico, metodología, presentación y análisis de resultados, así como conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se incluyen las referencias y los anexos de la investigación.

Capítulo I

El Problema

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que las enfermeras se enfrentan a una considerable carga tanto física como emocional en el ejercicio de sus funciones cotidianas. Diversos informes y publicaciones han subrayado la necesidad de atender estas exigencias laborales, promoviendo condiciones de trabajo seguras y saludables que resguarden su bienestar integral. Esto supone velar porque el personal de enfermería mantenga un adecuado estado de salud física y mental, al mismo tiempo que se garantice la prestación de una atención de calidad hacia los pacientes (4). Asimismo, la OMS resalta la relevancia de valorar y reconocer el aporte indispensable del personal de enfermería, cuyo ejercicio profesional abarca un amplio espectro de ámbitos laborales y constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento de la salud pública a nivel mundial (5).

En América Latina, el 24.5% del personal de salud no cuenta con directrices de seguridad laboral. Un estudio desarrollado en Ecuador en el año 2023 reveló que el 59,6% de los profesionales de enfermería del hospital “Luis Gabriel Dávila” enfrentaron limitaciones en su desempeño laboral ocasionadas por la falta de

colaboración de los pacientes. Del mismo modo, se identificó que el 64% de los trabajadores de la salud manifestó experimentar con frecuencia desgaste emocional en el cumplimiento de sus funciones (6).

En el contexto nacional, se estima que el 66% del personal de enfermería desempeña sus funciones en condiciones poco favorables. Entre los principales factores reportados se encuentran la sobrecarga laboral (75,6 %), la insuficiencia de personal (55,2 %), la falta de respaldo por parte de los supervisores (57,3 %), las remuneraciones percibidas como inequitativas (78,1 %), la carencia de recursos (62,8%), las limitadas posibilidades de desarrollo profesional (58,3%) y la inestabilidad en el entorno de trabajo (66,9 %). Estas circunstancias inciden de manera directa en la calidad de vida laboral en cada uno de los profesionales en enfermería y repercuten en su capacidad para garantizar una atención de calidad (7).

Asimismo, los estudios que abordan las condiciones dentro de las actividades de trabajo del personal de enfermería son aún limitados. Una investigación evidenció que la calidad del entorno laboral presenta un deterioro considerable, ya que más del 40% de los profesionales manifestó sentirse exhausto durante su jornada. Se advierte, además, que, conforme a la gravedad de las condiciones laborales, la presencia de fatiga en este grupo aumenta de forma significativa. De igual modo, en una evaluación realizada en un hospital de segundo nivel, más del 70% de los enfermeros reportaron contar con un nivel bajo en cuanto a calidad de vida laboral (8). De igual manera, una investigación realizada en Lima mostró que el 41,9% de los enfermeros percibía una calidad de vida deficiente, el 45,3% la calificó como regular y únicamente el 12,8% señaló contar con una calidad de vida acorde (9).

De igual forma Delgado et al. (10) advirtieron en Perú, el 40% de la PEA trabaja 48 horas semanales, el 52% es dependiente y la exposición a riesgos laborales varía entre el 7% y el 22 % (11). Asimismo, Porras (72) en un estudio realizado en el 2022 en la ciudad de Huancayo revelo que revelan que hay una relación positiva entre el bienestar psicológico y el clima laboral, denotado por el valor de 0.212 del estadístico del estadístico ($p < 0.05$) y también se encuentra que las dimensiones del bienestar psicológico — autoaceptación, dominio ambiental, propósito en la vida y crecimiento personal— están relacionadas con el clima laboral. Por lo que destaca que una mejora de la sensación en el bienestar mejora los aspectos en el entorno laboral.

Ahora bien, es importante mencionar que en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida de Huancayo, se evidencian diversas reacciones psicofísicas que se relacionan con el autocontrol y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud. Estas manifestaciones se reflejan en sus actividades diarias y en el desarrollo de sus funciones, donde se observa un desempeño caracterizado por la eficiencia y la eficacia. Sin embargo, también se identifican reacciones psicofísicas asociadas a las condiciones laborales, especialmente en situaciones exigentes que afectan el comportamiento de estos profesionales. Como resultado, se produce un decremento en la productividad laboral, así como dificultades en las relaciones interpersonales, lo que altera el clima laboral y, en consecuencia, obstruye el logro de los objetivos de la organización hospitalaria mencionada.

Es evidente el descontento relacionado con la remuneración que reciben médicos, enfermeras y otros profesionales de la salud. Esta insatisfacción conduce a que soliciten su retiro a los pocos años de haber ingresado, al considerar que sus salarios son inferiores en comparación con los de otros centros hospitalarios y muchas

veces debido a la falta de presupuesto, no hay nuevos contratos para reemplazar a los empleados. Además de tener un ambiente de trabajo poco adecuado, una infraestructura poco eficiente, que genera quejas del paciente y causan insatisfacción; además de seguir un plan de trabajo monitoreado al resaltar la entrada y la salida del hospital, creando muchas veces ansiedad y estrés por no querer llegar demasiado tarde a trabajar, ya que puede afectar su imagen personal y compromiso profesional.

De acuerdo con lo expuesto, surgió la necesidad de realizar un estudio que permitiera identificar la relación entre las condiciones laborales y el bienestar psicológico. De este modo, fue posible dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación planteada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida-Huancayo, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Que relación existe entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?
- ¿Que relación existe entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?

- ¿Que relación existe entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?

1.3. Justificación

1.3.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación contribuyó al conocimiento científico respecto a las condiciones de trabajo y bienestar psicológico, debido a que es necesario determinar de manera empírica o científica, cómo están correlacionadas ambas variables de estudio para ello se tomará como teoría de la enfermería la teoría de adaptación de Callista Roy la cual es considerada un sistema adaptativo biopsicosocial que establece interacciones con su entorno con el objetivo de alcanzar la salud. En si esta teoría define la capacidad de adaptarse de manera continua a los cambios, lo cuales se manifiestan a través de cuatro modos: el fisiológico, el autoconcepto, el rol y la interdependencia.

1.3.2. Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, se dispuso de técnicas e instrumentos que fueron aplicados con el propósito de determinar la correlación entre las variables. El bienestar psicológico se presentó como la variable 2 en el contexto de la investigación. Esta dimensión se refirió a la percepción y evaluación que un individuo realiza sobre su propia salud mental y emocional, a aspectos trascendentales como la satisfacción con la vida, la autoaceptación, las relaciones interpersonales y la capacidad para enfrentar adversidades. La comprensión del bienestar psicológico es fundamental para el desarrollo de

intervenciones que busquen mejorar la calidad de vida de los individuos. El presente estudio también se centró en la variable 1 condiciones de trabajo que buscó analizar como esta se relaciona con el bienestar psicológico de los profesionales del Centro de Salud Justicia Paz y Vida Huancayo. Para llevar a cabo esta investigación, se implementaron dos cuestionarios: uno destinado a evaluar el bienestar psicológico y otro orientado a medir las condiciones de trabajo. Se validaron los procedimientos pertinentes y se garantizó la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

1.3.3. Práctica

El ámbito socio-sanitario es crucial para garantizar el bienestar del personal de salud, pues este bienestar no solo afecta a los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes. Por lo tanto, la evaluación del bienestar psicológico del personal de salud no solo permite identificar deficiencias y factores de riesgo, sino que también brinda la oportunidad de implementar estrategias que fortalezcan los aspectos positivos del entorno laboral. Al optimizar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores, se busca no solo mejorar su calidad de vida, sino también elevar los estándares de atención al paciente. Así, este enfoque integral no solo contribuye a la salud y satisfacción del personal, sino que también se traduce en un sistema de atención más seguro y efectivo. Esta intervención es fundamental para la gestión en salud, ya que promueve un ciclo virtuoso en el que el bienestar del personal se convierte en un pilar para la excelencia en la atención médica.

1.4. Objetivo general y específico:

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.
- Analizar la relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.
- Relacionar la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente tesis, aborda las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de salud, por ello enfrenta diversas limitaciones que fueron consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño y la representatividad de la muestra no respeta el reglamento institucional para la presentación de los trabajos de investigación de maestría que establece un tamaño mínimo de muestra de 80 participantes pues este estudio utilizó 76 individuos solamente debido a la falta de accesibilidad a la población, esta situación fue comunicada y evaluada por la

Universidad Privada Norbert Wiener, obteniéndose la autorización para ejecutar el estudio de campo correspondiente aceptando para el desarrollo de la investigación los 76 participantes (Ver Anexo). En consecuencia, se reconoce esta condición como limitación metodológica.

Y otro aspecto a considerar es la subjetividad en la autoevaluación del bienestar psicológico. Las mediciones basadas en la percepción personal de los individuos pudieron reconocer que existen múltiples factores externos que influyen en el bienestar de los profesionales de la salud, tales como problemas familiares o económicos, que pueden no ser controlados en la investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Yáñez y Herrera (13) en el 2020 realizaron en Ecuador un artículo de investigación con el objetivo de conocer la predictibilidad del Bienestar Psicológico y Subjetivo en el Bienestar Laboral en una muestra de profesionales sanitarios del Ecuador. Como metodología hizo uso de un estudio descriptivo correlacional, predictor y de corte transversal con pruebas de evaluación del bienestar. Como muestra participaron 144 trabajadores (65,3% mujeres), entre 23 a 59 años ($M = 33,6$; $Ds = 8,2$). Procedentes de tres unidades de salud de la provincia de Bolívar, Ecuador. Un 47,2% son médicos y el 53,8% restante son personal de enfermería. Entre los resultados se encontró que los niveles de Bienestar Psicológico, Subjetivo y Laboral son adecuados. Se constató correlaciones moderadas y bajas del Bienestar Psicológico y Subjetivo con el Bienestar Laboral. El 22% de la varianza del Bienestar Laboral es predicho por el Bienestar Psicológico y la Satisfacción de la vida. Concluye con que

el Bienestar Psicológico y Subjetivo, predicen el Bienestar Laboral en profesionales de la salud (13).

Agila y Meza (14) en el 2022, en Ecuador realizaron un estudio con el objetivo de identificar la prevalencia del estrés laboral y su relación con las “condiciones de trabajo” en profesionales del año de salud rural, mediante un diseño transversal, descriptivo y observacional. Los hallazgos evidenciaron que una proporción superior al 50% presentó algún grado de estrés según el DASS-21, asociado significativamente con la necesidad de mantener altos niveles de atención ($p=0.004$) y el dolor de cuello o nuca ($p=0.00058$). Se evidenció inseguridad laboral, dificultades para conciliar la vida personal, uso ocasional de equipos en mal estado y presencia de molestias físicas frecuentes. Se concluyó que las condiciones laborales y las exigencias físicas y psicológicas influyen en el nivel de estrés, representando factores de riesgo relevantes (14).

Canova et al (15) en el 2023, en Colombia presentaron un estudio con el objetivo fue identificar la relación entre las condiciones laborales y las dimensiones que conforman la “Calidad de Vida Relacionada con la Salud” (CVRS) en los trabajadores de enfermería. Se trató de un estudio analítico de corte transversal, en el que participaron 110 profesionales de la salud. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario MOS-36. Entre los resultados se encontró que en el personal auxiliar de enfermería predominó en la profesión, seguido de enfermeros(as) y médicos. Un 93,63% presentaba poliempleo y un 14,54% padecía alguna enfermedad crónica. La Vitalidad mostró el promedio más bajo ($M = 59,95$; $DE = 17,51$), mientras que se reportaron mejores percepciones en Función Física ($M = 85,69$; $DE = 19,04$) y Rol Emocional ($M = 81,79$; $DE = 33,92$) respecto a las dimensiones de la CVRS. salud de

los trabajadores: edad, sexo masculino, tenencia de hijos, enfermedades crónicas, ejercicio de la profesión médica, tipo de contratación, poliempleo, antigüedad laboral y en el servicio. Como conclusión establece que la calidad de vida relacionada con la salud del grupo estudiado fue valorada como buena en general (15).

Abdul et al (16) en el 2023, en Bengala presentaron un estudio con el objetivo de analizar las condiciones laborales del personal sanitario clínico y su relevancia en la prestación de servicios de salud de calidad. Se aplicó un diseño transversal con enfoque cuantitativo, recolectando datos primarios de 319 profesionales de la salud seleccionados aleatoriamente mediante muestreo multietápico en cuatro distritos y ocho subdistritos. La información se obtuvo a través de un cuestionario de 26 ítems, evaluado mediante estadísticas descriptivas y análisis bivariado. Los resultados evidenciaron que las condiciones laborales en los centros de atención primaria y secundaria eran deficientes (3,40), con casi dos tercios de los participantes expresando percepciones negativas en 23 de los 26 indicadores. Se observó que las condiciones eran significativamente mejores en los centros de atención primaria en comparación con los de nivel secundario ($p \leq 0,05$). Asimismo, se identificó que los hombres, los profesionales más jóvenes y aquellos con menor tiempo de servicio tendían a reportar en mayor medida condiciones desfavorables. En cuanto a los factores más valorados para garantizar una atención médica de calidad, se destacaron el pago puntual de los salarios (99,15), la disponibilidad de medicamentos (98,04), los insumos médicos y quirúrgicos (97,57), así como el acompañamiento y apoyo adecuados para el desempeño profesional (97,50). En síntesis, la investigación resalta las limitaciones significativas en las condiciones laborales del personal sanitario en los establecimientos públicos de salud de Bangladesh, subrayando la necesidad de mejoras sustanciales para asegurar una atención más eficiente y de calidad (16).

Guevara (17) en el 2024, en Ecuador realizó un estudio con el propósito central es examinar cómo las condiciones laborales traen un impacto sobre la aparición de fatiga en los profesionales de la salud. Se realizó un estudio relacional de corte transversal utilizando cuestionarios. Los resultados evidenciaron que las condiciones individuales (79%) y extralaborales (83%) fueron mayormente adecuadas, mientras que las intralaborales resultaron 100% inadecuadas. Se concluyó que, pese a contar con factores personales y externos favorables, las deficiencias intralaborales podrían incrementar la fatiga laboral (17).

2.1.2. Nacionales

Moncada (18) en el 2022, en Lima presentó un estudio con el objetivo de analizar el vínculo entre las condiciones laborales y calidad de vida en la salud mediante un diseño descriptivo-correlacional con 184 trabajadores, usando los cuestionarios CTESLAC y de calidad de vida. Los resultados indican que el 52.5% de los participantes fueron de sexo femenino, gran parte fueron de 30 y 59 años (86.4%) y formación universitaria (89.8%). En el ámbito ocupacional, el 52.5% corresponde a médicos y el 35.6% a enfermeros, quienes laboran principalmente en instituciones con 200 a 500 trabajadores (57.6%). Se observó que predominan las jornadas de 31 a 50 horas semanales (69.5%), bajo turnos rotativos con noches (72.9%), con contratos mayormente temporales (84.7%) y salarios superiores a 5100 soles (57.6%). Respecto a la salud, un 61% manifestó percibirla como buena, aunque un 28.8% refirió padecer enfermedades de origen laboral y un 69.5% señaló haber requerido descansos médicos. Finalmente, se evidencian limitaciones en las medidas de prevención y, además, gran parte de los trabajadores asume responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, lo que incrementa de manera significativa su carga global de trabajo (18).

Vargas et al (19) en el 2022 presentaron en Andahuaylas un estudio con el propósito de determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Como metodología utilizó un estudio de enfoque cuantitativo, con un nivel básico, de tipo descriptiva correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencias COVID del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Se utilizó la encuesta con un cuestionario como instrumento. La confiabilidad fue de 0,863 para la carga laboral y 0,858 para el bienestar psicológico. En la variable carga laboral, el 18.8% tiene un nivel bajo, el 56.5% un nivel medio y el 24,7% un nivel alto. El 23.5% de los encuestados tiene un nivel deficiente de bienestar psicológico, el 42.4% un nivel regular y el 34.1% un nivel óptimo. Se concluye con que la carga laboral está inversamente relacionada con el bienestar psicológico (correlación de Spearman de -0.818, $p=0.000 < 0.01$) (19).

Castro (20) en el 2024, presentó en Trujillo una investigación con el objetivo de establecer cómo se vinculan las condiciones de trabajo con el estado de salud mental del personal asistencial. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo– correlacional. Respecto a la población estuvo constituida por 34 trabajadores de un centro de salud, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno orientado a medir las condiciones laborales (CL) y otro enfocado en la salud mental (SM). Los resultados evidencian que el 29,4% del personal trabaja en condiciones favorables y presenta un adecuado bienestar psicológico, mientras que el 14,7% se desempeña en condiciones regulares y muestra un estado psicológico intermedio. Por otro lado, el 8,8% labora en condiciones desfavorables y experimenta malestar psicológico. El análisis estadístico

evidenció la correlación significativa entre las variables ($p = 0,000 < 0,05$), estableciendo que existe una relación positiva de magnitud moderada ($r = 0,621$). En conclusión, se determinó que a mejores condiciones laborales corresponde una mejor salud mental en el personal asistencial evaluado (20).

Huamaní et al (21) en el 2024, presentaron en Lima un estudio con el propósito de analizar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería. Se trató de una investigación básica, con diseño no experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo y carácter correlacional. La población estuvo compuesta por 108 profesionales de enfermería, a quienes se aplicaron dos cuestionarios: uno para evaluar la carga laboral, con una validez de 0,92 según V-Aiken y una confiabilidad de $\alpha = 0,813$; y otro para medir el bienestar psicológico, con una validez de 0,91 y una confiabilidad de $\alpha = 0,893$. Para contrastar la hipótesis se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman. Los resultados indicaron que el 48,1 % del personal presentó un nivel medio de carga laboral, mientras que el 49,1 % mostró un nivel medio de bienestar psicológico. Sin embargo, el análisis estadístico reveló que no existe relación significativa entre ambas variables ($p = 0,519$). En conclusión, no se encontró evidencia de relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del establecimiento de salud evaluado. Este resultado se explica porque los profesionales no enfrentan de manera continua una atención excesiva de pacientes, lo que evita que la carga laboral impacte de forma directa en su bienestar psicológico (21).

Vásquez (22) en el 2025, en Chiclayo presentó una investigación con el objetivo de determinar la correlación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de salud y bienestar psicológico en el personal de enfermería hospitalaria. La

investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo – descriptivo correlacional, transeccional. Respecto a la población estuvo constituida por 210 profesionales, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: (a) instrumento de autoevaluación de condiciones de trabajo (b) cuestionario sobre condiciones de salud y bienestar psicológico. Donde procesaron de los datos mediante análisis estadístico inferencial utilizando software SPSS versión 27, cumpliendo con criterios de rigor ético y científico. Los resultados evidencian significativa relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de salud y bienestar psicológico en los profesionales de enfermería, en conclusión, se determinó que un entorno laboral adecuado promueve el bienestar psicológico, mientras que condiciones desfavorables impactan directamente en el desempeño y la percepción de salud y bienestar psicológico de este grupo profesional (22).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1 Condiciones de Trabajo

Definición

Las condiciones de trabajo abarcan factores ambientales, tecnológicos, organizativos y de gestión que pueden impactar sobre el estado físico de los colaboradores (23). Se entienden como el conjunto de circunstancias materiales, ecológicas, económicas, políticas y estructurales que influyen en las relaciones laborales (24), incluyendo la organización, el entorno físico y social, y los riesgos físicos, químicos, psicosociales, mecánicos o locativos (25). Su adecuada gestión impacta en la calidad del trabajo, la seguridad, la salud y el bienestar del empleado (24).

Dimensiones

a. Condiciones Individuales

Son las características personales y psicosociales de los trabajadores que influyen en su experiencia laboral y bienestar. Estas pueden incluir variables sociodemográficas como el sexo, la edad, el nivel de instrucción, el puesto de trabajo, el nivel de operación de la empresa y la cantidad de empleados que integran su plantilla laboral (25). También abarcan las características físicas y orgánicas de cada persona (26). Desde el enfoque psicosocial, el trabajo se entiende como un entramado dinámico de convicciones y principios que las personas y los colectivos construyen y adoptan a lo largo de su interacción social, sujeto a cambios por vivencias personales y cambios contextuales (27).

Salud física

Los riesgos laborales pueden afectar la salud, causando fatiga, trastornos del sueño, problemas físicos y mayor vulnerabilidad a enfermedades (28). El estrés laboral, por ejemplo, puede causar tensión muscular, dolores de cabeza, malestar estomacal y presión arterial alta (29). Los riesgos físicos pueden provocar afecciones que se desarrollan progresivamente y de manera imperceptible en sus etapas iniciales, además de disminuir la concentración, causar irritabilidad, nerviosismo y aumentar la probabilidad de accidentes. La exposición a vibraciones puede resultar en síntomas que incluyen vértigo, problemas de visión, daños en manos y articulaciones, así como espasmos musculares. Una iluminación inadecuada puede causar esfuerzo visual excesivo, conjuntivitis, cataratas, miopía, hipermetropía y presbicia, con síntomas como cansancio visual y dolores de cabeza. Las condiciones

higrotérmicas inapropiadas pueden llevar a resfrío, congelamiento, deshidratación, golpe de calor, hipotermia y sobre exigencia cardiovascular (26).

Salud mental

La salud mental es esencial para el bienestar general y tan importante como la salud física (29). Se entiende como un estado que permite afrontar el estrés, desarrollar habilidades, aprender, trabajar eficazmente y contribuir a la comunidad (24). Los problemas derivados del ámbito laboral afectan la productividad, el rendimiento, las relaciones sociales y aumentan el ausentismo (29). El estrés laboral puede generar agotamiento, depresión, ansiedad y baja satisfacción (28), mientras que el síndrome de burnout, producto del estrés crónico no gestionado, se da a conocer por agotamiento, desapego laboral y disminución de la eficacia profesional (30).

Un entorno laboral negativo puede dañar la salud mental y física, llevando a agotamiento o trastornos depresivos mayores (30). Se observa que a mayores niveles de estrés en el trabajo, menor es la percepción que los individuos tienen sobre su propia salud, lo que implica que, a mayor estrés, menor es la percepción de bienestar (28). Cuando la comunicación es deficiente y los superiores carecen de habilidades adecuadas, se incrementa el riesgo de que los empleados decidan abandonar la organización y afectan negativamente la salud mental. A nivel global, los trastornos mentales son frecuentes, afectando aproximadamente al 20% de la población mundial y causando pérdidas de al menos el 4% del PIB mundial debido a la reducción de la productividad y el aumento del ausentismo (30).

Autoestima

Es la percepción personal de valía que refleja cuánto se considera uno capaz, exitoso y significativo, manifestándose en las actitudes y sentimientos hacia sí mismo (31). Se ha demostrado que la autoestima se muestra fundamental para el éxito personal y organizacional (32). El concepto de autoestima es dinámico y está influenciado por la aceptación y el respeto recibidos, los éxitos logrados y la interpretación de las experiencias. Sus dimensiones incluyen el yo soy (identidad), yo siento (satisfacción) y yo hago (comportamiento) (33).

Una autoestima positiva puede fomentar un ambiente emocional óptimo que facilita una educación de mayor calidad humana y se relaciona con la salud psicológica y el bienestar (33). Por el contrario, una autoestima baja puede estar asociada con inseguridad, valores debilitados y un impacto negativo en el desarrollo de metas personales y organizacionales, así como en la satisfacción laboral y el desempeño (32).

Experiencia

En el contexto laboral, es fundamental y se aborda desde varias perspectivas (34):

- La experiencia de trabajo es un análisis multidimensional que integra vivencias laborales y personales, conformando la trayectoria profesional y orientando el sentido de las acciones y prácticas sociales dentro y fuera del ámbito laboral (35).

- La experiencia laboral es el conjunto de habilidades y conocimientos adquiridos en distintos empleos, los cuales incrementan la seguridad y la productividad en el trabajo (35).

- La experiencia del empleado, por su parte, se enfoca en crear un contexto de trabajo para las personas que les ayude a dar lo mejor de sí mismas. Sus objetivos principales son el bienestar y la salud de cada colaborador, el sentido de pertenencia a la organización y la construcción de cultura (36).

Comunicación

La comunicación es comprendida como el proceso de otorgar sentido a la realidad mediante la emisión, recepción, comprensión y reinterpretación de mensajes según experiencias previas (37). Una comunicación efectiva es fundamental para asegurar la eficacia y cohesión dentro de los equipos de trabajo y las relaciones laborales (38), considerando factores lingüísticos, paralingüísticos, escucha empática y cooperación (37).

Los factores lingüísticos abarcan el uso del lenguaje y los paralingüísticos la forma de transmitirlo, incluyendo tono, gestos y posturas. Una comunicación efectiva entre jefes y personal favorece la salud mental, la productividad y reduce el ausentismo (37).

Creencias y valores

Las creencias y valores constituyen un conjunto flexible de cogniciones que las personas y las comunidades organizadas van construyendo a lo largo del tiempo, y especialmente durante la integración laboral, sus normas, creencias y comportamientos sociales, y que están sujetas a cambios por vivencias

personales y contextos (27). Los valores pueden ser estudiados desde diversas ciencias y representan las normas ideales de comportamiento (39).

- Valores individuales: Incluyen el respeto, la dignidad, la lealtad y la moralidad. El respeto genera confianza, permite reconocer fortalezas y aceptar a las personas con sus ideas y costumbres. La seguridad es el rechazo al fracaso y la pérdida, abarcando la integridad y bienes. La dignidad y entereza implican autorrespeto y el valor apreciado en uno mismo y en los demás (39).

- Valores profesionales: Se refieren al establecimiento de relaciones positivas con colegas, el desempeño laboral eficiente y el cumplimiento responsable de las funciones dentro de la institución. La energía y vitalidad son valores esenciales en el ejercicio de la profesión (39).

- Valores organizacionales laborales: La valoración del trabajo comienza con la estima de su función en la organización, la responsabilidad, perseverancia y dedicación. Las organizaciones deben definir los valores que regirán el comportamiento de sus empleados para lograr una vida social y objetivos colectivos exitosos (39).

- Valores terminales: Son los estados de existencia deseables para el individuo, como la felicidad o la paz (39).

- Valores instrumentales: Son las creencias, juicios y convicciones que guían la forma de actuar para alcanzar los valores terminales. Los valores constituyen un pilar esencial en el análisis del comportamiento dentro de las organizaciones, pues permiten interpretar las actitudes y los factores que

impulsan la motivación de los individuos. Se adquieren del ambiente, las experiencias vividas y la cultura (39).

Nivel de motivación y satisfacción

La satisfacción laboral es la actitud positiva del trabajador hacia su empleo, reflejada en bienestar y felicidad (31). Contar con condiciones adecuadas incrementa el impulso interno de los trabajadores, su desempeño laboral y el grado en que se sienten integrados y comprometidos con la institución (25):

- Factores higienizadores (extrínsecos): Incluyen salario, seguridad, condiciones laborales, relaciones interpersonales, supervisión y reglamentos. Su ausencia causa insatisfacción, sin embargo, su existencia no garantiza que genere incentivo o estímulo (25).

- Factores motivadores (intrínsecos): Se refieren al contenido del trabajo, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y las posibilidades de desarrollo y promoción. Su existencia induce niveles superiores de motivación y buenos resultados laborales. Cuando la satisfacción laboral es elevada, se observa una disminución directa en la fatiga emocional y predice niveles inferiores de burnout. Entre las profesiones, la educación es la que menos se ve impactada por el síndrome de burnout, registrando mayores niveles de satisfacción laboral. Por su parte, la fatiga emocional se identifica como el factor que más influye en la insatisfacción en el trabajo (25).

Nivel de formación

La formación profesional busca desarrollar aptitudes, conocimientos y habilidades para una vida productiva y satisfactoria, preparando a las

personas para el trabajo y la ciudadanía. Es un proceso educativo continuo que integra aspectos técnicos y tecnológicos, fomenta la innovación y fortalece la competitividad laboral. Además, mejora la productividad, promueve la igualdad de oportunidades y contribuye a mejores condiciones salariales, siendo clave para enfrentar el desempleo y la precariedad laboral (40).

Experiencias pasadas

- La esencia de la sinergia radica en valorar las diferencias, reconociendo que cada persona ve el mundo como es a partir de sus propias experiencias, las cuales enriquecen el conocimiento y la comprensión de la realidad (38).
- La cultura y las influencias de padres, maestros y amigos son fuentes importantes de donde provienen los valores (39).
- A pesar de la monotonía y el cansancio, era valorada retrospectivamente como positiva por los aprendizajes obtenidos (34).

Tolerancia

Implica mostrar apertura y comprensión ante puntos de vista diferentes en las interacciones con otros, manifestándose como respeto y valoración hacia las ideas o acciones ajenas, incluso cuando difieren o chocan con las propias. En un sentido más específico, la tolerancia implica un contenido moral al permitir un mal cuando existen razones proporcionadas. No es una virtud en sentido estricto, sino una aplicación de la prudencia, un hábito del obrar adquirido por el ejercicio reiterado. Se considera un principio del obrar social, una directriz inspiradora del comportamiento social (41).

La tolerancia se encuentra inherentemente relacionada con la participación ciudadana, el respeto a la diferencia y la relevancia de los espacios de diálogo y deliberación. Es un primer paso vital para construir una cultura de paz, siendo necesaria para el perdón y la reconciliación social. Implica una relación de tensión donde el sujeto activo percibe que el tolerado se ha extralimitado, y el acto de tolerar consiste en dejar que el otro actúe excesivamente sin oponerse. Sin embargo, la tolerancia no es una actitud incondicionada; requiere razones proporcionadas que la justifiquen, fundamentándose en la teoría ética del bien superior o del mal menor. No se aplica a las convicciones internas, sino a las manifestaciones exteriorizadas (41).

Condiciones ambientales

Las condiciones ambientales abarcan factores del entorno laboral que afectan la satisfacción, los riesgos y la carga de trabajo, incluyendo exposición a ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones y condiciones higrotérmicas (42).

- Ruido: Se considera cualquier tipo de sonido molesto o perturbador. Estar expuesto a niveles de ruido que requieren alzar la voz para comunicarse constituye un riesgo habitual (42).
- Temperatura: Es una propiedad física que indica el frío o calor de un cuerpo u ambiente. Temperaturas extremas (altas o bajas) pueden ser un factor de accidentabilidad y enfermedad laboral (42).

- **Iluminación:** Hace referencia al nivel de iluminación requerido para ejecutar actividades que demandan visión. Una luz insuficiente representa un riesgo para la seguridad y el bienestar de las personas (42).

- **Radiaciones:** Incluyen radiaciones ionizantes (rayos X, gamma) y no ionizantes (ultravioleta, infrarroja, láser, solar). La radiación solar por al menos una hora diaria es una exposición frecuente (42).

Vibraciones: Pueden transmitirse a través del sistema mano-brazo o de cuerpo entero (42).

Condiciones de la carga física

Se refieren a la exposición a factores de riesgo ocupacionales relacionados con las exigencias físicas del trabajo. En Perú, la población urbana que forma parte del mercado laboral y se encuentra empleada enfrenta habitualmente a posturas incómodas y movimientos repetitivos. También incluyen las vibraciones que pueden afectar todo el cuerpo o transmitirse a través del sistema mano-brazo, y los riesgos asociados a la manipulación de cargas pesadas (25).

b. Condiciones Intralaborales

Son los aspectos propios del puesto de trabajo y de la estructura organizacional que afectan directa o indirectamente la salud y el bienestar de las personas. Dentro de este marco de análisis, los factores de riesgo psicosocial intralaboral ocupan un lugar destacado (43).

Condiciones de la carga mental

Comprenden las demandas que impone el puesto, incluyendo tareas que requieren procesamiento mental, así como las interacciones emocionales y sociales involucradas en el desempeño laboral. Se agrupan en (44):

- **Sobrecarga mental:** Se refiere a condiciones laborales que generan presión constante, tales como mantener atención continua, trabajar bajo vigilancia estricta, ser consciente de los riesgos del puesto y cumplir con ritmos de trabajo exigentes, complejidad de la tarea, volumen y rapidez. La percepción de mayor sobrecarga mental se asocia con problemas de atención, memoria, ansiedad, depresión y fatiga mental (44).

- **Subcarga mental:** Hace referencia a la falta de oportunidades para ejercer y aprovechar plenamente las capacidades mentales del trabajador, realizando tareas carentes de propósito o relevancia. Esto puede ocurrir debido a la pérdida de autonomía sobre el trabajo, la subordinación a mecanismos o herramientas, la desconexión entre la planificación y la ejecución de las labores, y la fragmentación del trabajo que genera repetición y monotonía. La percepción de mayor subcarga mental también se asocia con problemas de atención, memoria, ansiedad, depresión y fatiga mental (44).

Condiciones de la organización

Incluyen características de la organización, exigencias laborales, estrés, condiciones de trabajo y carga laboral (45). La estructura de la empresa y las condiciones internas en el entorno laboral impactan directamente en la salud mental de los empleados, afectando tanto su desempeño como su bienestar

general. La manera en que se organiza y gestiona el trabajo, junto con los factores ambientales, interactúa con las capacidades y necesidades de los trabajadores, pudiendo generar efectos adversos sobre su estado de salud (43).

Cambios técnicos u organizativos, junto con cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, han generado riesgos psicosociales que provocan estrés laboral y afectan el bienestar. Aspectos como el liderazgo, las demandas en el trabajo, el control y la autonomía sobre el trabajo son componentes que pueden presentar niveles de riesgo psicosocial intralaboral (43).

Calidad de vida familiar

La calidad de vida familiar se refiere al bienestar integral del hogar, determinado por factores económicos, sociales, afectivos y de salud. En este sentido, cuando los jefes de familia cuentan con una adecuada calidad de vida en su trabajo condiciones justas, estabilidad y equilibrio entre lo laboral y lo personal, logran proveer seguridad material y emocional a sus hogares, lo que impacta directamente en la satisfacción y estabilidad familiar (46).

Localidad

Abarca las condiciones el tiempo de desplazamiento entre el trabajo y la vivienda. Un desplazamiento prolongado y difícil puede ser un indicador de riesgo y requiere intervención (45).

c. Condiciones Extralaborales

Las condiciones fuera del ámbito laboral incluyen los factores relacionados con la familia, el entorno social y la situación económica del trabajador, así como las características y condiciones de su vivienda (43).

Seguridad

En el contexto de las fuentes proporcionadas, la Seguridad en el Trabajo es el conjunto de técnicas y procedimientos cuyo objetivo es eliminar o disminuir el riesgo de accidentes laborales. Busca mejorar continuamente las condiciones de trabajo, tomando en consideración la salud laboral y la responsabilidad social de las empresas. Aborda la prevención de riesgos derivados de las condiciones materiales y el medio ambiente de trabajo, deficiencias en la organización y el comportamiento humano. Aunque la categoriza como extralaboral, las fuentes la tratan principalmente como una condición intralaboral y un objetivo fundamental de la gestión empresarial y la prevención de riesgos laborales (47).

Accesibilidad

Se define como se refiere al nivel en que cualquier persona tiene la posibilidad de emplear un recurso, acceder a un espacio o disfrutar de un servicio, sin que sus habilidades físicas, cognitivas o técnicas representen una limitación. La accesibilidad universal es el conjunto de criterios que permiten que cualquier entorno, que el bien o servicio garantice respeto a la diversidad de las personas, sea seguro, saludable, útil, fácil de entender y visualmente adecuado en el entorno laboral, se enfoca en mejorar las condiciones laborales para

todos los trabajadores, especialmente aquellos con discapacidad, contribuyendo a la seguridad, la anticipación de peligros y la promoción del bienestar integral y la inclusión social y laboral (48).

Efecto del trabajo en el medio familiar

Se refiere a cómo las presiones laborales y las responsabilidades del rol de trabajo pueden interferir con la vida familiar, generando tensiones y afectando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. La falta de políticas y una cultura que apoye el balance trabajo-familia puede acentuar este conflicto, resultando en menor satisfacción familiar, marital y laboral, e incluso depresión y agotamiento. Destinar recursos a entornos laborales que favorezcan la conciliación familiar contribuye al bienestar y la salud de los empleados, sus hijos y sus familias (49).

Efecto del trabajo en medio social

Un empleo digno y la integración laboral son factores de motivación, autoestima e independencia personal, y un eslabón trascendental en la socialización de la persona. Por el contrario, la tensión psíquica y el estrés, exacerbados por factores psicosociales laborales, pueden llevar a una disminución de las facultades conscientes y afectar las relaciones humanas. El apoyo social de directivos y colegas puede reducir la tensión resultante del conflicto trabajo y familia (49)

2.2.2 Variable 2: Bienestar Psicológico

El bienestar psicológico constituye una dimensión de carácter evaluativo vinculada a la apreciación que una persona realiza sobre los resultados obtenidos en relación con su manera de vivir. La propuesta de Ryff integra enfoques sobre el pleno desarrollo de las capacidades humanas, el desempeño saludable de las funciones mentales y los planteamientos teóricos sobre las etapas de la vida. Según la autora, este bienestar varía de acuerdo con factores como la edad, el género y el contexto cultural. A través de diversos estudios, pudo demostrar que el bienestar psicológico se estructura en seis dimensiones claramente diferenciadas: 1) una autoimagen positiva; 2) la habilidad para gestionar de manera eficaz el entorno y la propia vida; 3) la calidad de las “relaciones interpersonales”; 4) la percepción de que la existencia posee “propósito y sentido”; 5) la experiencia de crecimiento y “desarrollo personal” a lo largo del tiempo, y 6) la capacidad de autodeterminación (50).

El bienestar suele relacionarse con estados emocionales agradables y con la percepción de sentirse bien en diferentes ámbitos de la vida. No obstante, el bienestar psicológico es un fenómeno mucho más complejo de comprender y analizar, lo que lo convierte en un constructo de gran interés para la psicología. Su estudio teórico se justifica en la medida en que su definición y abordaje han evolucionado de manera significativa a lo largo del tiempo, acumulando ya más de cinco décadas de desarrollo y reflexión en este campo (51).

Dimensiones

a. Autoaceptación

De acuerdo con la propuesta de Ryff, una de las bases del bienestar psicológico es la autoaceptación, entendida como la habilidad de las personas para reconocerse y valorarse de manera positiva, aun siendo conscientes de sus limitaciones. Esta dimensión no se reduce a experimentar emociones agradables, sino que implica una apreciación realista y constructiva de la propia existencia, integrando tanto los aspectos favorables como aquellos que representan debilidades. En este sentido, la autoaceptación refleja la capacidad de mantener una visión equilibrada y significativa de la vida y de sí mismo (52).

La autoaceptación supone que el individuo logre reconocerse de manera integral, asumiendo tanto sus virtudes como sus limitaciones. Este proceso le brinda la posibilidad de consolidar un sistema de valores que potencie sus habilidades y favorezca el desarrollo de su potencial personal. Analizar esta dimensión implica indagar en la forma en que la persona percibe sus atributos positivos, así como en la manera en que integra y acepta su historia de vida y la experiencia que atraviesa en el momento presente (53).

b. Relaciones positivas

Este componente del bienestar psicológico se vincula con la convicción de que es posible construir y sostener vínculos interpersonales significativos, caracterizados por la confianza, la empatía, el afecto y la intimidad. No se trata únicamente de contar con relaciones superficiales, sino de disponer de

la capacidad para establecer y mantener lazos sociales profundos y de calidad, que brinden apoyo mutuo y favorezcan la integración emocional. Según Ryff, esta dimensión refleja hasta qué punto una persona es capaz de cultivar relaciones basadas en la autenticidad y el respeto, lo cual contribuye directamente a su equilibrio psicológico y a una percepción más positiva de la vida (52).

c. Autonomía

Esta dimensión del bienestar psicológico está vinculada con la capacidad de una persona para mantener su independencia y ejercer control sobre sus decisiones, incluso frente a presiones externas o influencias sociales. Las personas con altos niveles de autonomía no solo son capaces de resistir la conformidad impuesta por el entorno, sino que también logran autorregular su conducta de acuerdo con sus propios valores y principios. Esto implica sostener un fuerte sentido de individualidad, actuando de manera coherente con las convicciones personales en diversos contextos sociales. En este sentido, la autonomía constituye un indicador del grado de autodeterminación y madurez psicológica, pues refleja la habilidad de dirigir la propia vida sin depender excesivamente de la aprobación o validación de los demás (52).

La autonomía individual se considera un principio fundamental en disciplinas como la ética, la teoría política, el ámbito jurídico y los estudios feministas. El interés sostenido por precisar su significado se debe a la compleja red de valores en la que se inserta y a los fines que busca promover. Estos valores se orientan, entre otros, apunta al logro de la independencia y la autodirección, así como a la consecución de la libertad personal a través del uso consistente

de la razón práctica. Además, la autonomía se vincula con la responsabilidad, la igualdad entendida como respeto a las decisiones propias y la valoración de la diversidad que surge de las elecciones individuales (54).

d. Dominio del Entorno

Esta faceta del bienestar psicológico se vincula con la habilidad del individuo para enfrentar y coordinar de manera adecuada las exigencias y responsabilidades del día a día, así como para elegir o crear contextos que favorezcan su desarrollo personal y bienestar. Implica no solo la habilidad de adaptarse a diferentes circunstancias, sino también la competencia para tomar decisiones que permitan aprovechar oportunidades y superar obstáculos. Las personas con un alto nivel en esta dimensión suelen sentirse con recursos suficientes para afrontar desafíos y ejercer control sobre las situaciones que enfrentan, logrando así una gestión eficaz de su entorno. En este sentido, el dominio del entorno refleja la percepción de control personal, eficacia y autonomía funcional, elementos esenciales para dirigir la propia vida de manera satisfactoria y productiva (52).

e. Propósito en la vida

Esta dimensión del bienestar psicológico se asocia con la habilidad de la persona para establecer metas claras y orientar su vida hacia la consecución de objetivos significativos. No se trata únicamente de planificar acciones, sino de dotar de sentido y dirección a la propia existencia, manteniendo la motivación y la coherencia en las decisiones tomadas. Quienes presentan un alto nivel en esta dimensión suelen mostrar una visión definida de lo que desean alcanzar, lo que les permite organizar sus esfuerzos y recursos de

manera efectiva. Asimismo, esta capacidad fomenta la perseverancia frente a las dificultades y refuerza el sentimiento de que la vida tiene un valor y un propósito que trasciende lo inmediato (52).

El propósito o sentido de la vida ha sido un tema recurrente en la reflexión filosófica, donde se plantea la interrogante de si la existencia posee un significado intrínseco o si, por el contrario, es el ser humano quien lo construye. La primera perspectiva, conocida como sentido vital objetivo, sostiene que la vida cuenta con un significado independiente de la voluntad humana, otorgando dirección y finalidad al mundo. En contraste, la segunda postura, vinculada al sentido vital subjetivo, entiende que cada individuo es responsable de dotar de sentido a su existencia mediante la formulación de metas, la realización de proyectos personales, la toma de decisiones y la práctica de valores que orientan su vida cotidiana (53).

f. Crecimiento personal

Esta dimensión se vincula con la idea de que el bienestar psicológico no es un estado fijo, sino un proceso dinámico de evolución y superación continua. Implica reconocer que el funcionamiento humano óptimo requiere del desarrollo constante de las propias potencialidades, así como de la apertura a nuevas experiencias que favorezcan el aprendizaje y la transformación personal. Las personas que destacan en este aspecto suelen mostrar una fuerte motivación por crecer, aprender y perfeccionarse, manteniendo una actitud activa frente a los retos que la vida plantea. Además, conciben el cambio no como una amenaza, sino como una oportunidad para desplegar al máximo sus capacidades y ampliar su horizonte de posibilidades (52).

El desarrollo personal puede entenderse como un plan de vida en el que la persona asume un compromiso consigo misma para alcanzar su máximo potencial en todas las dimensiones de su existencia, logrando un equilibrio que le permita vivir de manera plena y satisfactoria. Transformar el rumbo de la propia vida depende de la iniciativa individual, siendo la persona la responsable de generar o buscar los cambios necesarios. El primer paso hacia el logro de metas y el éxito radica en asumir una responsabilidad plena e incondicional: «si quiero un cambio, depende de mí». Es esencial mantener una actitud crítica, pues no todo lo que aparenta fomentar el crecimiento personal es realmente beneficioso. No obstante, es importante valorar los aspectos positivos que estas tendencias pueden aportar al desarrollo integral del individuo (55).

2.2.3 Teorías que sustentan la investigación

La teoría de adaptación de Callista Roy es una de las teorías de enfermería más conocidas y utilizadas en la actualidad. Los enfermeros pueden ayudar en el proceso de adaptación de los seres humanos a los estímulos ambientales (56). Esta teoría se centra en ello.

Cuatro modos de Adaptación en la teoría de Roy, que son:

1. Modo fisiológico

El cuerpo humano responde y se adapta a los estímulos ambientales en este modo de adaptación. La adaptación incluye la regulación de procesos fisiológicos básicos como la respiración, circulación sanguínea y digestión. los enfermeros pueden ayudar en la adaptación proporcionando cuidados básicos (56).

2. Modo de autocuidado

Este modo de adaptación se refiere a los mecanismos mediante los cuales los seres humanos gestionan su autocuidado. Los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental en el proceso de adaptación de los pacientes, al instrumentar el autocuidado. Esto incluye la provisión de información sobre nutrición adecuada, la importancia del ejercicio y la adopción de otros hábitos saludables (56).

3. Modo de rol social

Este proceso de adaptación se refiere a la manera en que los seres humanos ajustan su comportamiento y sus prácticas a las condiciones de su entorno social y cultural. Este modo de adaptación abarca el desempeño de diversos roles sociales, tales como el rol de padre, hijo, amigo y trabajador, entre otros. Los profesionales de enfermería pueden desempeñar un papel fundamental en el proceso de adaptación al ofrecer apoyo emocional y educación sobre la adaptación a situaciones sociales y culturales en constante cambio (56).

4. Modo de interdependencia

Este modo de adaptación se refiere a la manera en que los seres humanos establecen relaciones interpersonales y se ajustan a las dinámicas sociales. Los profesionales de enfermería pueden contribuir a este proceso de adaptación mediante la provisión de apoyo emocional y la educación orientada a la creación y el mantenimiento de relaciones interpersonales saludables (56).

La aplicación de la teoría de Roy en la práctica de enfermería permite a los profesionales adoptar un enfoque holístico en el cuidado del paciente. Al

considerar todos los aspectos de la adaptación, los enfermeros pueden desarrollar planes de cuidado individualizados que no solo aborden las necesidades físicas, sino también las emocionales, sociales y psicológicas de los pacientes (56).

Además, la teoría enfatiza la importancia de la evaluación continua y la intervención en el proceso de adaptación. Los enfermeros son responsables de identificar las barreras que impiden la adaptación del paciente y de implementar estrategias que faciliten un ajuste exitoso a los cambios en su salud y entorno (56).

La teoría de Callista Roy proporciona un marco valioso para la práctica de la enfermería, destacando la importancia de la adaptación en el proceso de cuidado. Al integrar esta teoría en su práctica, los enfermeros pueden ofrecer un enfoque más completo y efectivo, mejorando así la calidad de vida y el bienestar de sus pacientes.

Asimismo, esta teoría establece un fundamento para la investigación en el ámbito de la enfermería y ha sido empleada en la formulación de intervenciones de enfermería efectiva en diversos contextos clínicos.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.

Capítulo III

Metodología

3.1 Método de investigación

El método de investigación utilizado en este estudio fue el científico el cual según Hernández et al. (58), se trata de un proceso sistemático y estructurado de investigación que tiene como objetivo la generación de conocimiento objetivo, válido y reproducible. Este proceso se desarrolla a través de diversas etapas, que incluyen la observación, la formulación de una pregunta, el establecimiento de una hipótesis, la experimentación, el análisis de datos y la conclusión. La aplicación de este enfoque asegura que los resultados sean confiables, verificables y susceptibles de replicación por parte de otros investigadores, lo que facilita la validación o refutación de las hipótesis y contribuyen al avance en la comprensión del entorno (58).

3.2 Tipo de estudio

La investigación fue de tipo aplicada, pues se caracteriza por su enfoque práctico y su orientación hacia la resolución de problemas concretos que se presentan en contextos reales. Este estudio involucró la colaboración con los actores relevantes, como los profesionales del área de la salud, promoviendo así un enfoque participativo

que potenció la pertinencia y efectividad de las variables del contexto en el que se desarrollaron. (59).

3.3 Enfoque de investigación.

Fue de enfoque cuantitativo, según lo planteado por Hernández et al. (58), el enfoque cuantitativo parte de la premisa de que el conocimiento debe construirse de manera objetiva. Este tipo de investigación sigue un proceso de carácter deductivo, en el cual se emplea la medición numérica y el análisis estadístico de los datos para contrastar hipótesis previamente establecidas.

3.4 Diseño de investigación

Se realizó bajo un diseño no experimental. De acuerdo con Hernández et al. (58), la investigación no experimental se caracterizó por desarrollarse sin intervenir de manera intencional en las variables. En este tipo de estudios, los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural, para posteriormente proceder a su análisis.

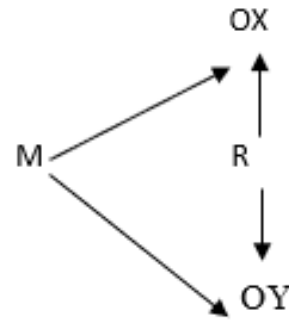
3.5 Nivel de investigación

El estudio optó por un nivel correlacional el cual examinó la asociación o correlación estadística entre dos o más variables, en este caso estudió la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud, determinó si los cambios de una variable estuvieron relacionados con los cambios en la otra variable, pero sin afirmar que una causa la otra y para ello respetó el siguiente esquema:

El esquema es el siguiente:

Donde:

1. M: muestra
2. R: relación
3. OX: Condiciones de trabajo
4. OY: Bienestar Psicológico



3.6 Población muestra y muestreo

Población

La población, se entiende como el conjunto de elementos ya sean personas, objetos, hechos o animales que constituyen el foco de un estudio. Para definirla adecuadamente es necesario establecer con claridad sus características en términos de contenido, ubicación y periodo de tiempo (60). El total de la población estuvo conformado por 76 profesionales de la salud que laboran en el centro de Salud Justicia Paz y Vida de Huancayo. Es de mencionar que según el registro de Recursos Humanos el personal que labora en este centro de salud está conformado por 76 individuos y por la falta de accesibilidad a la población, se comunicó esta situación la Universidad Privada Norbert Wiener, obteniéndose la autorización para ejecutar el estudio de campo con 76 participantes (Ver Anexo).

Muestra

La muestra, correspondió a una censal, el cual se refiere a la recopilación de datos de una población completa, es decir, se estudian todos los elementos que conforman la población.(60). Por ello para el presente estudio la muestra fue de tipo

censal, ya que estuvo conformada por el total de la población y respetaron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de salud que laboren en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida con más de seis meses de permanencia laboral en el establecimiento.
- Trabajadores que acepten participar de manera voluntaria en el estudio, firmando el consentimiento informado.
- Personal de salud que laboren por cualquier modalidad de contrato.
- Tener disponibilidad de tiempo para responder los instrumentos dentro del plazo previsto para recolección de datos.
- Poseer capacidad cognitiva y comunicacional suficiente para comprender y responder adecuadamente los instrumentos de estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de salud que se encuentren con licencias prolongadas durante el periodo de la investigación.
- Personal administrativo o de apoyo que no tenga funciones directas en la atención de salud.
- Personal de salud que se encuentren de vacaciones al momento de aplicación el instrumento de estudio.
- Personal de salud que no complete adecuadamente los instrumentos de recolección de datos.

- Encontrarse en situación de incapacidad temporal o permanente que limite su participación activa en el estudio.

3.7 Variables y operacionalización:

Las variables de estudio fueron:

- Condiciones de trabajo
- Bienestar psicológico

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1	Se entienden como el conjunto de circunstancias materiales, ecológicas, económicas, políticas y estructurales que influyen en las relaciones laborales (24) .	Las condiciones laborales comprenden el conjunto de recursos, bienes y servicios proporcionados por el empleador que permiten al trabajador desempeñar sus funciones de manera adecuada, incluyendo aspectos de calidad y otros factores que	Condiciones individuales	• Relación de pareja. • Personalidad. • Estado de salud física, mental. • Nivel de motivación • Satisfacción de sus necesidades. • Nivel de formación, educación • Habilidades • Autoestima • Experiencias pasadas. • Condiciones ambientales.	Ordinal	Condiciones Adecuadas :22 – 26 puntos. Condiciones aceptables :18 – 21 puntos. Condiciones inadecuadas :13 – 17 puntos. Condiciones adecuadas: 44 – 52 puntos.

influyen en su bienestar y salud. Para evaluar estas condiciones se empleó el instrumento previamente validado por Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán Lizarazo y Magda Liliana Daza López. Cuya variable se midió con un cuestionario de 50 ítems.	Condiciones extralaborales	• Condiciones de carga física y mental. • Condiciones de seguridad. • Condiciones de organización. • Situación socio económica, educativa de la localidad. • Situación y relación en el grupo familiar y social. • Efecto del trabajo en el medio familiar.	Condiciones aceptables: 35 - 43 puntos. Condiciones inadecuadas: 26 - 34 puntos. Condiciones adecuadas: 19- 22 puntos Condiciones aceptables :15 – 18 puntos. Condiciones inadecuadas:11- 14 puntos.
--	-----------------------------------	--	---

una lista de cotejo de 30 ítems.	Crecimiento personal	demás piensen / juicio sobre lo que se cree. • Adaptación a situaciones adversas / pensamiento negativo y positivo sobre la vida /consecuencias de las acciones / organización tareas diarias / capacidad de construir su propia vida.
-------------------------------------	-------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para este estudio fue la encuesta. Lanuez y Fernández (61) la definen como una modalidad de entrevista aplicada mediante un cuestionario. No obstante, esta afirmación resulta discutible cuando se toma en cuenta el carácter autoadministrado del procedimiento, ya que, en este caso, no existe un intercambio directo con el encuestador, sino más bien un proceso de autorreflexión del participante, guiado por el cuestionario como parte del instrumento metodológico.

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. De acuerdo con lo señalado por Nocedo et al. (62), este se concibe como el medio metodológico empleado en la aplicación de encuestas. Sin embargo, podría cuestionarse dicha postura, ya que tiende a equiparar al cuestionario con el instrumento completo, cuando en realidad corresponde al componente estructurado donde se formulan y organizan las preguntas.

Tabla 2. *Ficha técnica de Condiciones de trabajo*

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO – CONDICIONES DE TRABAJO	
CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	Cuestionario sobre condiciones de trabajo
Dimensiones que mide	Condiciones individuales
	Condiciones intralaborales
	Condiciones extralaborales
Total, de ítems	50
Tipo de puntuación	Ordinal
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de duración	30 minutos
Autores	García Ubaque y colaboradores, denominado 'Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad', Colombia 2011." Universidad Nacional de Colombia.
Validez y confiabilidad	La validez del instrumento fue realizada a través del juicio de expertos considerándose por ellos válido para aplicar y la confiabilidad fue calculada a través del Alpha de Cronbach, dando como resultado 0,919 valor altamente confiable para su aplicación

Tabla 3. *Ficha técnica de Bienestar psicológico*

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO – BIENESTAR PSICOLÓGICO	
CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	Escala de bienestar psicológico
Diseñado	Carol Ryff
Año	1995
Procedencia	Estados Unidos
Adaptación y validación española	Díaz, Darío; Rodríguez Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen y Van Dierendonck, Dirk (2006).
Adaptado en el Perú	Álvarez Solórzano Naomi (2019)
Dimensiones que mide	Autoaceptación
	Relaciones positivas
	Autonomía
	Dominio del entorno
	Crecimiento personal
Total de ítems	Propósito en la vida
	39 ítems (original)
	29 ítems (adaptado al español)
Tipo de puntuación	30 ítems (adaptado en población peruana)
	1 al 6, de totalmente desacuerdo a totalmente de acuerdo
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de duración	15 a 20 minutos
Validación y Confiabilidad	La validez del instrumento fue realizada a través del juicio de expertos considerándose por ellos valido para aplicar y la confiabilidad fue calculada a través del Alpha de Cronbach, dando como resultado ,921 valor altamente confiable para su aplicación

3.9 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos:

Validez

La validez de los instrumentos fue llevada a cabo a través del juicio de expertos el cual consistió en entregar a los evaluadores el instrumento y un formato de validación en donde revisaron cada uno de los criterios establecidos para emitir su juicio a través de una escala que estaba conformada desde la alternativa deficiente (1) hasta la alternativa muy buena (5) una vez marcadas las alternativas de evaluación se procedió con el conteo total de las marcas para que a través de ella se pudiera calcular el coeficiente de validez de contenido a través de la siguiente formula:

$$= \frac{1xA + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{\text{Total de la Multiplicacion de las Marcas}}{50}$$

Una vez obtenido el coeficiente de validez del contenido se ubica el valor obtenido en la siguiente tabla:

CATEGORÍA		INTERVALO
No valido, reformular		[0,20 – 0,40]
No valido, modificar		<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar		<0,61 – 0,80]
Válido aplicar		<0,81 – 1,00]

Y se establece la recomendación que la tabla presenta

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue realizada a través del cálculo de la formula del Alpha de Cronbach para ello se realizó una prueba piloto a 50 individuos a quienes se les entregó cada uno de los instrumentos para su respectivo llenado una vez obtenidos los resultados se aplicó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right|$$

Dando como resultados para la Variable 1: ,919 y para la Variable 2: ,921 valores altamente confiables para su aplicación.

3.10 Plan de procesamiento y análisis:

El análisis de los datos de la investigación se desarrolló en función de las dos variables centrales: condiciones de trabajo y bienestar psicológico en los profesionales de salud. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo que permitió caracterizar las respuestas obtenidas a través de frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, lo cual facilitó una visión general de cada dimensión evaluada.

Posteriormente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra es mayor a cincuenta participantes, con el propósito de determinar la normalidad en la distribución de los datos. A partir de este resultado, se decidió la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas, como la correlación de Pearson. De este modo, fue posible contrastar la hipótesis planteada y analizar la relación entre ambas variables de estudio. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos que facilitaron su interpretación y discusión en concordancia con los objetivos de la investigación.

3.11 Aspectos éticos

Durante la realización de este estudio se consideraron las disposiciones éticas establecidas por el Reglamento de Ética de la Investigación de la “Universidad Privada Norbert Wiener” y los lineamientos de la “Declaración de Helsinki”. Bajo estos marcos normativos, se reconoció a los profesionales de la salud como sujetos autónomos, quienes aceptaron su participación de manera libre y voluntaria mediante la firma del consentimiento informado, con la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas. De este modo, se garantizó el respeto a la autonomía, integridad y dignidad de cada participante, sin que mediara interés alguno ajeno al propósito del estudio. La aplicación de los cuestionarios se efectuó con imparcialidad y en un ambiente de respeto, procurando un trato cordial y equitativo para todos los involucrados. Asimismo, se aseguró que los datos recolectados se emplearan únicamente dentro de los fines científicos de esta investigación, evitando cualquier uso externo. Durante el proceso, se resguardó tanto la seguridad física como el bienestar emocional de los participantes, cuidando que la aplicación del instrumento no representara riesgo ni daño alguno. Del mismo modo, se cumplió con los principios de responsabilidad ambiental, evitando que la investigación generara impactos negativos sobre el entorno.

a. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado:

- A cada participante se le proporcionó información precisa y comprensible acerca de los objetivos, procedimientos, posibles riesgos y beneficios de la investigación.
- Antes de iniciar su participación, debieron suscribir el consentimiento informado.

b. Confidencialidad

- Los datos aportados por los participantes fueron registrados de manera anónima o mediante códigos al momento de incorporarse en el trabajo de investigación.
- Se aseguró un resguardo adecuado de los datos, garantizando su confidencialidad y protección de la privacidad.

c. Selección de participantes

Se seleccionaron de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión descritos en la población.

d. Integridad científica

- La recolección y el análisis de los datos se llevaron a cabo con estricto rigor científico, garantizando que los resultados presentados sean fidedignos y reflejen la realidad observada.

- Se prohíbe toda forma de plagio, manipulación, falsificación o fabricación de información, así como cualquier otra práctica que atente contra la integridad académica y ética de la investigación.

Capítulo IV

Presentación y Discusión de los Resultados

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 4 *Relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud*

		Bienestar Psicológico									
		Totalmente desacuerdo		Moderadamente de acuerdo		Muy de acuerdo		Bastante de acuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones de Trabajo	Inadecuadas	0	0.0%	2	2.6%	7	9.2%	11	14.5%	20	26.3%
	Aceptables	1	1.3%	5	6.6%	23	30.3%	27	35.5%	56	73.7%
	Adecuadas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		1	1.3%	7	9.2%	30	39.5%	38	50.0%	76	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo, se pudo encontrar que un 26.3% de los encuestados considera que las condiciones de trabajo son inadecuadas. De este grupo, el 14.5% en cuanto al bienestar psicológico afirma estar “bastante de acuerdo” con que estas condiciones afectan su bienestar psicológico, y el 9.2% se siente “muy de acuerdo”, sin embargo, la falta de respuestas que indiquen una percepción positiva sugiere que quienes consideran sus condiciones de trabajo inadecuadas no están satisfechos con su situación laboral, lo cual puede impactar negativamente su bienestar psicológico, del mismo modo, se evidenció que la gran mayoría de los consultados (73.7%) se manifiesta a favor de que sus condiciones de trabajo son aceptadas. De este grupo en cuanto al bienestar psicológico se observó que un 35.5% de ellos está “bastante de acuerdo” y un 30.3% está “muy de acuerdo” con que estas condiciones les permiten mantener un bienestar psicológico adecuado, sin embargo, la baja cantidad de personas que se manifiestan en desacuerdo (1.3% totalmente en desacuerdo y 6.6% moderadamente de acuerdo) indica una percepción general positiva sobre cómo las condiciones aceptadas contribuyen al bienestar psicológico.

Respondiendo al objetivo general, se deduce que la relación entre el bienestar psicológico y las condiciones de trabajo es muy poco significativa, pues las percepciones de condiciones inadecuadas están asociadas con un menor bienestar, mientras que las condiciones aceptadas pueden facilitar un mejor estado mental, aunque no ideal. La atención a estas percepciones es crucial para el desarrollo de un entorno de trabajo saludable.

Tabla 5 *Relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.*

		Bienestar Psicológico									
		Totalmente desacuerdo		Moderadamente de acuerdo		Muy de acuerdo		Bastante de acuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión Individual	Inadecuadas	0	0.0%	3	3.9%	6	7.0%	11	14.5%	20	26.3%
	Aceptables	1	1.3%	3	3.9%	23	30.3%	22	28.9%	49	64.5%
	Adecuadas	0	0.0%	1	1.3%	1	1.3%	5	6.6%	7	9.2%
Total		1	1.3%	7	9.2%	30	39.5%	38	50.0%	76	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Al relacionar la dimensión individual y el bienestar psicológico se pudo encontrar que un 26.3% de los encuestados considera que sus condiciones de trabajo son inadecuadas. En cuanto al bienestar psicológico no hay quienes se expresen “totalmente en desacuerdo” con esta afirmación, lo que significa que al menos una parte de los encuestados siente que sus condiciones laborales no son satisfactorias. La mayoría de los que consideran sus condiciones inadecuadas (14.5% “bastante de acuerdo”) puede estar experimentando un impacto negativo en su bienestar psicológico, lo que puede manifestarse en estrés y desmotivación. Y para la categoría de aceptadas se notó que es la más representativa, con un 64.5% de los encuestados que consideran sus condiciones de trabajo aceptables. Dentro de este grupo, un 30.3% está “muy de acuerdo” y un 28.9% “bastante de acuerdo” con que estas condiciones les permiten mantener un bienestar psicológico satisfactorio. Esto sugiere que,

aunque no son ideales, estas condiciones permiten un nivel razonable de satisfacción laboral y, por ende, un bienestar psicológico aceptable. También se evidenció que solo un 9.2% de los encuestados considera que sus condiciones de trabajo son adecuadas y la baja representación en esta categoría sugiere que los profesionales de la salud pueden no estar experimentando un entorno óptimo de trabajo, lo que podría limitar su bienestar psicológico.

Respondiendo al objetivo específico 1, se deduce que la relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud es poco significativa. Las condiciones inadecuadas están asociadas con un menor bienestar, mientras que las condiciones aceptadas permiten un nivel de satisfacción razonable, por ello el mejorar estas condiciones es fundamental para fomentar el bienestar psicológico de los profesionales de la salud.

Tabla 6 *Relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.*

		Bienestar Psicológico									
		Totalmente desacuerdo		Moderadamente de acuerdo		Muy de acuerdo		Bastante de acuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión Intralaboral	Inadecuadas	0	0.0%	3	3.9%	16	21.1%	22	28.9%	41	53.9%
	Aceptables	1	1.3%	4	5.3%	14	18.4%	16	21.1%	35	46.1%
	Adecuadas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	1	1.3%	7	9.2%	30	39.5%	38	50.0%	76	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión intralaboral y el bienestar psicológico se pudo encontrar que un 53.9% de los encuestados considera que sus condiciones intralaborales son inadecuadas. En cuanto al bienestar psicológico la mayoría de estos encuestados (28.9%) está “bastante de acuerdo” y un 21.1% está “muy de acuerdo” en que las condiciones de trabajo no son satisfactorias. Esta percepción puede tener un impacto notable en su bienestar psicológico, dado que condiciones laborales deficientes pueden resultar en estrés laboral, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción profesional. En cuanto a la categoría aceptadas se evidenció que un 46.1% de los encuestados considera que sus condiciones de trabajo son aceptables. Sin embargo, esta categoría muestra que, aunque hay una percepción de satisfacción, el porcentaje no es suficiente para asegurar un bienestar psicológico óptimo. La distribución de respuestas para el bienestar psicológico

indica que un 21.1% está “bastante de acuerdo” y un 18.4% está “muy de acuerdo” en que sus condiciones son aceptadas, lo que sugiere que hay una necesidad de mejora continua. De igual forma, la ausencia de respuestas en la categoría de “adecuadas” es reveladora. Esto sugiere que los profesionales de la salud no perciben que sus condiciones laborales sean óptimas, lo que puede tener implicaciones significativas en su bienestar psicológico y en su motivación laboral.

Respondiendo al objetivo específico 2, se deduce que la relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico es negativa. Aquellos que consideran sus condiciones inadecuadas pueden experimentar un aumento en el estrés, la insatisfacción y otros problemas relacionados con la salud mental.

Tabla 7 *Relación entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.*

		Bienestar Psicológico									
		Totalmente desacuerdo		Moderadamente de acuerdo		Muy de acuerdo		Bastante de acuerdo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión Extralaboral	Inadecuadas	0	0.0%	4	5.3%	18	23.7%	27	35.5%	49	64.5%
	Aceptables	1	1.3%	3	3.9%	12	15.8%	11	14.5%	27	35.5%
	Adecuadas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total		1	1.3%	7	9.2%	30	39.5%	38	50.0%	76	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud se pudo encontrar que un 64.5% de los encuestados considera que sus condiciones extralaborales son inadecuadas. Para el bienestar psicológico la mayoría de estos encuestados (50.0%) está “bastante de acuerdo” y un 39.5% está “muy de acuerdo” en que sus condiciones son inadecuadas. Esta percepción puede tener un impacto significativo en su bienestar psicológico, ya que condiciones extralaborales deficitarias pueden contribuir a niveles elevados de estrés y descontento. En cuanto a la categoría aceptables se evidenció que un 35.5% de los encuestados considera que sus condiciones extralaborales son aceptables. Aunque el hecho de que nadie califique estas condiciones como “adecuadas” es revelador. Esto sugiere que, aunque se perciben como aceptables, todavía hay un margen inadecuado significativo, la ausencia de respuestas indica

que los profesionales de la salud no perciben que sus condiciones extralaborales sean óptimas. Esta falta de reconocimiento de condiciones adecuadas puede reflejar una frustración general con el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que puede afectar su bienestar psicológico y su motivación.

Respondiendo al objetivo específico 3, se deduce que la relación entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico se considera negativas pues las condiciones de trabajo inadecuadas están vinculadas a un menor bienestar psicológico. Los profesionales de la salud que consideran sus condiciones extralaborales como inadecuadas pueden experimentar estrés, agotamiento emocional y otros problemas de salud mental.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 8 *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Individual	,354	76	,000	,742	76	,000
Dimensión Intralaboral	,360	76	,000	,634	76	,000
Dimensión Extralaboral	,460	76	,000	,549	76	,000
Condiciones de Trabajo	,460	76	,000	,549	76	,000
Bienestar Psicológico	,296	76	,000	,736	76	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

La anterior prueba de normalidad determina que los resultados obtenidos por el estadista Kolmogorov-Smirnov^a se consideran de carácter normal, por lo que cuentan con una distribución paramétrica debido a que tienen significancias menores al 0.05. Es por estos resultados que todas las variables deben ser tratadas con estadísticos paramétricos y según la naturaleza del estudio el más adecuado es el método de correlación de Pearson.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 9 *Correlación de la Variable Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico*

		Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	1	-,064
	Sig. (bilateral)		,581
	N	76	76
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-,064	1
	Sig. (bilateral)	,581	
	N	76	76

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados por medio de la correlación de Pearson el bienestar psicológico alcanzó un p valor de -0.064. Este valor indica una correlación negativa muy débil entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico y para la significancia bilateral se obtuvo 0.581 mayor a 0.05 sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 10 *Correlación de la Dimensión Individual de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico*

		Dimensión Individual	Bienestar Psicológico
Dimensión Individual	Correlación de Pearson	1	,024
	Sig. (bilateral)		,837
	N	76	76
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	,024	1
	Sig. (bilateral)	,837	
	N	76	76

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados por medio de la correlación de Pearson se pudo encontrar para el bienestar psicológico alcanzó un p valor de 0.024. Este valor indica una correlación positiva muy débil entre la dimensión individual y el bienestar psicológico y para la significancia bilateral se obtuvo 0.837 mayor a 0.05 sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 11 *Correlación de la Dimensión Intralaboral de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico*

		Dimensión Intralaboral	Bienestar Psicológico
Dimensión Intralaboral	Correlación de Pearson	1	-,136
	Sig. (bilateral)		,243
	N	76	76
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-,136	1
	Sig. (bilateral)	,243	
	N	76	76

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados por medio de la correlación de Pearson se pudo encontrar para el bienestar psicológico alcanzó un p valor de -0.136. Este valor indica una correlación negativa débil entre la dimensión intralaboral y el bienestar psicológico y para la significancia bilateral se obtuvo 0.243 mayor a 0.05 sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud.

Nivel de significancia: 0,05

Tabla 12 *Correlación de la Dimensión Extralaboral de las Condiciones de Trabajo y la Variable Bienestar Psicológico*

		Dimensión Extralaboral	Bienestar Psicológico
Dimensión Extralaboral	Correlación de Pearson	1	-,179
	Sig. (bilateral)		,121
	N	76	76
Bienestar Psicológico	Correlación de Pearson	-,179	1
	Sig. (bilateral)	,121	
	N	76	76

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados por medio de la correlación de Pearson se pudo encontrar el bienestar psicológico alcanzó un p valor de -0.179. Este valor indica una correlación negativa débil entre la dimensión extralaboral y el bienestar psicológico y para la significancia bilateral se obtuvo 0.121 mayor a 0.05 sugiere que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

4.1.3 Discusión de los resultados

El análisis de la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida revela tendencias importantes que afectan tanto al personal como a la calidad de atención que brindan. Una parte del personal considera que sus condiciones laborales son inadecuadas, lo que genera preocupación sobre su bienestar psicológico. Esta insatisfacción puede estar vinculada a un aumento en el riesgo de problemas de salud mental, como el estrés y el agotamiento profesional. Por otro lado, una mayoría del personal se siente insatisfecho con sus condiciones laborales, lo que sugiere que un entorno de trabajo positivo puede mejorar el bienestar emocional y, en consecuencia, la calidad de atención a los pacientes. Sin embargo, la diferencia entre los dos grupos resalta la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las condiciones laborales de quienes están insatisfechos.

Estos resultados son muy diferentes a los encontrados por Castro (2024) en Trujillo, donde se observó que el 29.4% del personal asistencial trabajaba en condiciones favorables, mostrando un bienestar psicológico adecuado. En este estudio, el 14.7% se encontraba en condiciones regulares y el 8.8% en condiciones desfavorables, con un análisis que reveló una correlación significativa ($p = 0.000$) entre condiciones laborales y salud mental ($r = 0.621$), sugiriendo que mejores condiciones laborales están asociadas con una mejor salud mental.

El análisis también indica que, pese a que una parte de los encuestados considera sus condiciones laborales aceptables, un porcentaje considerable las percibe como inadecuadas, lo que podría contribuir a niveles de estrés y desmotivación. La correlación positiva observada en el estudio de Castro subraya la necesidad de mejorar el ambiente laboral para fomentar una mejor salud mental.

Al identificar la relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, se evidenció que una parte del personal considera sus condiciones laborales como inadecuadas, lo que indica insatisfacción y sugiere la posibilidad de un ambiente de trabajo negativo. Esta insatisfacción puede estar generando efectos adversos en el bienestar psicológico, como estrés y desmotivación, afectando no solo a los trabajadores, sino también la calidad de atención que brindan a los pacientes. Por otro lado, una mayoría del personal se siente relativamente satisfecha con sus condiciones laborales, aunque un porcentaje reducido las califica como adecuadas. Esto señala una discrepancia entre la percepción de lo aceptable y lo óptimo en el entorno laboral.

El estudio de Huamaní et al. (2024) en Lima, tiene relación con la información recabada pues al analizar la relación entre carga laboral y bienestar psicológico en 108 enfermeros, se mostró que el 48.1% presentaba una carga laboral media y el 49.1% un bienestar psicológico medio, sin embargo, no se halló relación significativa entre ambas variables ($p = 0.519$). Esto sugiere que la carga laboral no impacta directamente en el bienestar psicológico, posiblemente debido a la falta de atención excesiva de pacientes.

Asimismo, los estudios de Huamaní y Vásquez resaltan que, aunque ciertos factores como la carga laboral pueden no afectar directamente el bienestar psicológico, es esencial mantener un ambiente laboral que apoye la salud mental. La falta de respuestas en las categorías “adecuadas” resalta áreas de mejora que deben ser atendidas para garantizar un entorno laboral óptimo.

El análisis de la relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico de los profesionales de la salud en el Centro de Salud Justicia Paz y Vida revela que una gran parte del personal considera que sus condiciones

laborales son inadecuadas, lo que indica insatisfacción y sugiere un entorno de trabajo que podría estar deteriorando su bienestar psicológico. Esta insatisfacción está relacionada con problemas de salud mental, como estrés y agotamiento, lo cual puede llevar a un aumento en la rotación de personal y a una disminución de la calidad de atención. Aunque algunos profesionales consideran que sus condiciones son aceptables, esto no es suficiente para asegurar un bienestar óptimo. La percepción de que las condiciones son solo aceptables puede generar incomodidad y estrés, afectando la productividad y la motivación del personal. En sí, es evidente que las condiciones intralaborales impactan negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores, lo que resalta la necesidad de que las instituciones de salud implementen mejoras en el entorno laboral. Esto beneficia tanto a los profesionales como a la calidad de atención que reciben los pacientes.

Asimismo, al relacionar la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida en Huancayo indican que más de la mitad de los encuestados percibe sus condiciones extralaborales como inadecuadas, lo que sugiere que estos factores pueden estar influyendo negativamente en su bienestar psicológico. La alta proporción de profesionales que se manifiestan “bastante de acuerdo” y “muy de acuerdo” en que estas condiciones afectan su bienestar refuerza la idea de que el entorno fuera del trabajo tiene un impacto directo en la salud mental del personal.

La dimensión extralaboral incluye aspectos como el equilibrio entre la vida personal y laboral, el apoyo social, y las condiciones familiares y comunitarias, que son cruciales para el bienestar psicológico. La percepción de que las condiciones extralaborales son inadecuadas puede llevar a un aumento en el estrés y la ansiedad, afectando la capacidad de los profesionales para desempeñarse de manera efectiva en sus roles laborales. Esta situación

podría resultar en un ciclo negativo que no solo perjudica a los trabajadores, sino también a la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Finalmente, los resultados indican que las condiciones laborales generaron un impacto en el bienestar psicológico de los profesionales de la salud. Una parte considerable de los encuestados ve sus condiciones como inadecuadas, lo que sugiere la necesidad urgente de mejorar el entorno laboral. La falta de correlación entre las condiciones laborales favorables y el bienestar psicológico subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo saludable, ya que esto no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Primera: Se pudo establecer que no existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, 2025, según la correlación de Pearson -0.064 con una significancia del 0.581 mayor al 0.05 .

Segunda: Se pudo establecer que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, según la correlación de Pearson 0.024 con una significancia del 0.837 mayor al 0.05 .

Tercera: Se pudo establecer no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, según la correlación de Pearson -0.136 con una significancia del 0.243 mayor al 0.05 .

Cuarta: Se pudo establecer que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, según la correlación de Pearson -0.104 . con una significancia del 0.373 mayor al 0.05 .

5.2 Recomendaciones

Dado que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables y las dimensiones se recomienda:

1. Que la institución continúe monitoreando las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico de su personal, con el fin de detectar cualquier cambio o tendencia a lo largo del tiempo, para establecer programas de apoyo y bienestar que aborden no solo las condiciones laborales, sino también otros aspectos que puedan contribuir al bienestar general del personal.
2. La creación de espacios para la retroalimentación continua y la participación activa del personal en la toma de decisiones relacionadas con su entorno laboral, debido a que esto puede contribuir a una mejora integral de su bienestar y no solo beneficiaría a los profesionales, sino que también podría repercutir positivamente en la calidad de atención proporcionada a los pacientes.
3. Explorar dimensiones adicionales del entorno laboral que podrían afectar el bienestar psicológico, tales como el apoyo social, la comunicación interna, la carga de trabajo y el reconocimiento profesional a fin de identificar cambios en el tiempo y ajustar las intervenciones según sea necesario.
4. Promover iniciativas que fortalezcan el bienestar general del personal, tales como programas de capacitación en manejo del estrés, talleres de desarrollo personal y

actividades que fomenten la cohesión social entre los trabajadores. Estas iniciativas pueden ayudar a crear un entorno más positivo y de apoyo, lo que podría tener un efecto indirecto en el bienestar psicológico.

Referencias

1. Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Peruano; 2014.
<https://acortar.link/j5AXGq>
2. Huamani B, et al. Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. Investigación e Innovación. 2024; 4(4).
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNJBG_e89a378ab1727c91fb99b040d06a0662
3. Herrera E, Rojas C, Bustamante M. Falta de Competencia y Sobrecarga Laboral como Estresores en Prácticas Clínicas Intrahospitalarias. Revista Empresarial. 2020; 14(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7527546>
4. Organización Mundial de la Salud.. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Online].; 2024.
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgen>.
5. Gamio M. ¿Cuál es el bienestar psicológico del personal de enfermería?. [Online].; 2024. <https://www.aeesme.org/aeesme/cual-es-el-bienestar-psicologico-del-personal-de-enfermeria>.
6. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2024; 4(2): p. 4918-4930.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9586186>
7. García M. Gestión de seguridad y riesgos laborales en las enfermeras quirúrgicas de un hospital de Lima, 2022. Universidad Cesar Vallejo; 2022.

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_0b339b43121da1c6180b026c6996273f

8. Ayala V. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108382>
9. Rubio V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. Universidad Cesar Vallejo; 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120998>
10. Delgado D, et al. Personal Safety during the COVID-19 Pandemic: Realities and Perspectives of Healthcare Workers in Latin América. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 17(8). <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/8/2798>
11. Sabastizagal I, et al. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev. Perú. med. exp. salud pública*. 2020; 37(1): p. 32-41. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
12. Raraz J, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.* 2021; 21(2): p. 335-345. <https://pesquisa.bvsalud.org/gim/resource/enauMartinsNetoViviana/biblio-1179289>
13. Yanez D, Herrera C. Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídica Jurídicas y Sociales*. 2020; 11(2 p. 99-111). <https://elibrary.ru/item.asp?id=75366207>
14. Agila H, Meza Z. Las condiciones de empleo y trabajo, estrés laboral en los profesionales que realizaron el año de salud rural, en los Centros de Salud Tipo A en el

- periodo septiembre 2021 - agosto 2022. Tesis de maestría. UDLA; 2022.
<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14287>
15. Canova C, et al. Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enfermería Global*. 2023; 22(70). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412023000200003&script=sci_arttext
 16. Abdul S, et al. Working conditions of the clinical health workforce in the public health facilities in Bangladesh. *PLoS ONE*. 2023; 18(11).
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0294224>
 17. Guevara D. Condiciones de trabajo asociados a la fatiga laboral del personal de salud del Hospital Básico de Pelileo. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2024. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17685>
 18. Moncada A. Condiciones laborales y calidad de vida relacionada a la salud del equipo de trabajo del Sistema de Transporte Asistido de Emergencias en el contexto de pandemia por COVID-19. Tesis de maestría. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022. <https://repositorio.upch.edu.pe/entities/publication/fce9fc7f-cc1c-4cca-8632-d86dd64b4634>
 19. Vargas L et al. Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería servicio de emergencias Covid del hospital sub regional de Andahuaylas. [Online].; 2022. Available from:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_a1b438069cfc3f73782d2ec32e41a39f.

20. Castro Y. Condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023. Tesis de maestría. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2024. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141539>
21. Huamani B et al. Carga Laboral y Bienestar Psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. Investigación e Innovación Revista Científica de Enfermería. 2024; 4(4). https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUNJBG_e89a378ab1727c91fb99b040d06a0662
22. Vasquez G. Condiciones de trabajo, salud y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de hospitales públicos nivel II Chiclayo 2024. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2024. <https://hdl.handle.net/20.500.12423/8943>
23. Vallenás L. Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. Revista Integración. 2019; 2: p. 195-210. <http://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
24. Martínez L,. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud Uninorte. 2013; 29(3): p. 542-560. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-555220130003000006&script=sci_arttext
25. Sabastizagal I, Astete J, Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica. 2020; 37(1): p. 32-41. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
26. Cuadra R. Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. Revista Médica Herediana, 2006, vol. 17, no 2, p. 105-108. <https://www.redalyc.org/pdf/3380/338029552008.pdf>

27. Zubieta E, et al. Concepciones y creencias sobre el trabajo: Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de Investigaciones*. 2008; 15: p. 59–67. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-16862008000100005&script=sci_arttext
28. Barrera J, Baculima J. Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Cienciamatria: Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 2024; 10(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9502294.pdf>
29. Occupational Safety and Health Administration. Salud mental en el lugar de trabajo. , U.S. Department of Labor; 2021. <https://www.osha.gov/workplace-stress>
30. Quiñones S. El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. *IUS ET VERITAS*. 2024;(69): p. 87–106. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/30769>
31. Morán C., Manga D. Satisfacción en el trabajo, autoestima y estrés: diferencias por ocupación y género. Universidad de León.; 2007. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25013w/Unidad3_Satisfaccion_en_el_trabajo.pdf
32. Loli A. La autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. *Revista de Investigación en Psicología*. 2012; 15(2): p. 139–149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176413>
33. Miranda C. La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2005; 3(1): p. 858–873. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55130179.pdf>

34. Garabito G. Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*. 2013; 12(4): p. 1335–1343.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672013000400026&script=sci_arttext
35. Romero G, Franco O. Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura, Educación y Sociedad*. 2022; 13(2): p. 233-248.
<https://repositorio.cuc.edu.co/entities/publication/5b555cd0-e95f-4801-bf4b-b4a2fa7ee490>
36. Díaz R. Experiencia de empleado (EX): evolución, tecnología y tendencias. *Capital Humano*. 2022;(380).
https://www.factorhumana.org/attachments_secure/article/15529/c609-experiencia-empleado.pdf
37. Quaranta N. La comunicación efectiva: un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*. 2019; 31(1): p. 1–22.
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-27212019000100003&script=sci_arttext
39. Valbuena M, Morillo R, Salas D. Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*. 2006; 12(3): p. 60–78. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>
40. Casanova F. Formación profesional y relaciones laborales (Sindicatos y Formación, 4). Montevideo;; 2023. Report No.: ISBN: 92-9088-159-3.
<http://www.fyc.vfct1209.avnam.net/sites/default/files/UNIDAD%201.%20FORMACION%20PROFESIONAL%20Y%20RELACIONES%20LABORALES%20%20%28CASANOVA-%20PAGS..pdf>

41. Torres J. El concepto de tolerancia. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*. 1985;(48): p. 105–132. <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-estudios-politicos/numero-48-noviembrediciembre-1985/el-concepto-de-tolerancia-1>
42. Martínez L, Oviedo O, Luna C. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*. 2013; 29(3): p. 542–560. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522013000300006&script=sci_arttext
43. Fajardo Á et al. Correlación entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles séricos de cortisol en docentes universitarios. *Ciencia & Trabajo*. 2013; 15(46): p. 1-6. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492013000100002&script=sci_arttext
44. Rocha R. Carga mental laboral y psicostornos en trabajadores industriales. *Liberabit*. 2005; 11: p. 83-89. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1729-48272005000100010&script=sci_abstract&tlng=es
45. Garzón M, et al. Condiciones intralaborales y extralaborales relacionadas con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, en el primer semestre del año 2020. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2020; 29(4): p. 306-322. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>
46. Del Castillo E, et al. Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*. 2011; 3(1): p. 3-14. <http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/41>
47. Bestratén M et al. Seguridad en el trabajo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2011. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo.pdf>

48. Espinola A et al. Mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral: La ciudad accesible; 2015. <https://riberdis.cedid.es/items/610158c1-fdee-49af-a4b6-db0ca9ba9321>
49. Garay R, Parra R. Factores psicosociales extralaborales que afectan al personal de enfermería del Hospital General de Agudos Parmenio Piñero. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022; 2(96): p. 1-12. https://dspace.uces.edu.ar/bitstream/123456789/5980/1/Garay%20Pardo_Factores.pdf
50. Castro A. El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2009; 66(23). <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066004.pdf>
51. Rozas V, Enciso E. Bienestar psicológico: una revisión teórica. Revista de Investigación en Salud. 2025; 8(22). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432025000100250&script=sci_abstract&tlng=pt
52. Ryff. C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Pers Soc Psychol. 1989; 57. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1990-12288-001.html>
53. Flecha A. Autoaceptación y sentido/propósito vital en personas mayores institucionalizadas. Pedagogía social. 2018. <https://gredos.usal.es/handle/10366/140048>
54. Álvarez S. La autonomía personal y la autonomía relacional. Análisis Filosófico. 2015; 35(1). https://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-96362015000100002&script=sci_arttext

55. Arias L, Portilla L, Villa C. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*. 2008; 14(40).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4741261>
56. Osorio E et al. Cuidado al familiar del paciente críticamente enfermo desde la teoría de Callista Roy. *Duazary*, 2019, vol. 16, no 2, p. 50-62.
<https://umapp002.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2941>
57. Haro A et al. Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2024; 5(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9541046>
58. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.; 2014.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
59. Lanuez M, Fernández E. Metodología de la Investigación Educativa. La Habana, Cuba: (CDROM). IPLAC, ; 2014. <https://www.iplac.net/>
60. Nocedo I et al. Metodología de la investigación educacional. Segunda parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2016. <https://biblioteca.uaysen.cl/cgi-bin/koha/opac-MARCdetail.pl?biblionumber=346815>
61. Alvarado D, Huaman L, Katia P. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica. Tesis. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018.
<https://repositorio.upch.edu.pe/entities/publication/f72194d9-2cac-4c5a-8160-4198f21c0316>
62. Díaz D et al. Adaptación española de las Escalas de Bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*. 2006; 18(3): p. 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>

63. Rodríguez E, Sánchez M. Bienestar psicológico en estudiantes de primeros ciclos de una universidad privada de Lima. *Propósitos y representaciones*. 2022; 10(3). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1705>
64. Keyes C, Magyar J. The measurement and utility of adult subjective well-being”. En Shane J. López y C.R. Snyder (Ed.), *Association AP, editor.: Positive psychological assessment: a handbook of models and measures* ; 2003. <https://psycnet.apa.org/books/10612/026.pdf>
65. Diener E, Lucas R. Personality and subjective well-being”. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). New York: Russell-Sage; 2009. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-2350-6_4
66. Vielma J, Alonso L. El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*. 2010; 14(49). <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
67. Cano M et al. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un Hospital Pública de Medellín, Colombia. *Ciencia y enfermería*. 2023. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532023000100223&script=sci_arttext
68. Patel K et al. The Impact of Work Environment on Healthcare Professionals’ Psychological state. *Health Leadership and Quality of Life*. 2024;(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10159720>
69. Lin L, Zhang X, Wang P. Interconnected Stressors and Well-being in Healthcare Professionals. *Applied Research in Quality of Life*. 2025;(20). <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-024-10419-5>
70. Kim S. The conditions of work, healthcare worker safety and well-being, and patient safety in hospitals. University of North Carolina; 2021.

<https://search.proquest.com/openview/053f019d779c3e3d934877a808735b74/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

71. Jiménez L et al. Working conditions and psychological well-being in healthcare workers of the Cesar Departament. RUSSIAN LAW JOURNAL. 2023; 11(6).
<https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:186030835?sid=ebsco:plink:crawler-gcd&id=ebsco:gcd:186030835&crl=c&jrnl=03674762>
72. Porras, E. Bienestar psicológico y clima laboral en los trabajadores de la empresa Promart filial Huancayo, 2022. Repositorio Institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500, 2022, vol. 12394, p. 12991.>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de la Investigación: “Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y vida -Huancayo, 2025”
Autor: Arévalo Cárdenas Edith

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema General: ¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida-Huancayo, 2025?	Objetivo General: Analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo, 2025. Objetivos Específicos: Identificar la relación entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y	Hipótesis general Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de salud del Centro de salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025 Hipótesis específicas	Variable 1: Condiciones de trabajo Dimensiones: Condiciones individuales Condiciones Intralaborales Condiciones Extralaborales Variable 2: Bienestar

• ¿Que relación existe entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?	el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.	Psicológico
• ¿Que relación existe entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?	• Analizar la relación entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo.	Dimensiones: - Autoaceptación - Relaciones positivas - Autonomía - Dominio del Entorno - Propósito en la vida - Crecimiento personal
• ¿Que relación existe entre la dimensión extralaboral de			

las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida -Huancayo?	• Relacionar la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida - Huancayo.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico en los profesionales de la salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida - Huancayo.
---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento N° 01: Condiciones de trabajo

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD

INSTRUMENTO N°01		
Código.....		
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA.		
La Universidad Norbert Wiener dentro de su plan de estudio para obtener la Maestría en Gestión de Salud, establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar las condiciones de trabajo a la que está expuesta el personal que labora en esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente.		
Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:		
I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:		
• Sexo: () Masculino () Femenino.		
• Estado civil: () Casado () Soltero () Conviviente () Divorciado () Viudo.		
• Experiencia de trabajo: () Menor a 1 año () 1- 4 años () 5 años a más.		
• Tipo de contratación: () Nombrado () Contrato.		
• Otros lugares en que labora: () Clínica () Hospitales () Otro.		
• Cuenta con SCTR (Seguro complementaria de trabajo de riesgo) Si () No ().		
• Su institución realiza Exámenes Médicos Ocupacionales Si () No ().		
II. CONDICIONES DE TRABAJO:		
1. Condiciones Individuales		
Edad		20 – 39 años
		40 – 54 años
		55 o más
Relación de pareja		Estable
		Inestable
		Separación reciente
		No aplica
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?		Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo
		Pesimista, depresivo, desanimado
		Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha
¿Su salud física es buena?		Si
		No
¿Su salud mental es buena?		Si
		No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?		Si
		No

¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?		Si
		No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?		Si
		No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?		Si
		No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?		Si
		No
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?		Si
		No
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?		Si
		No
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?		Si
		No
2. Condiciones Intralaborales		
a. Condiciones ambientales		
¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		Si
		No
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?		Si
		No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?		Si
		No
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?		Si
		No
¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Se realizan medidas de protección de riesgos durante el turno?		Si
		No
¿Se encuentra vacunado (a) contra el HvB y tétano?		Si
		No
b. Condiciones de la carga física y mental		
¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		Si
		No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		Si
		No
		Si

¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		No
c. Condiciones de seguridad		
¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		Si
		No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?		Si
		No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?		Si
		No
¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?		Si
		No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?		Si
		No
d. Condiciones de la organización		
¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?		Si
		No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		Si
		No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?		Si
		No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?		Estable
		Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?		Justo y equitativo
		Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como		Cordiales y constructivas
		Tensas o difíciles
3. Condiciones Extralaborales		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?		Si
		No
¿Vive usted en arriendo?		Si
		No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basura)?		Si
		No
¿La zona donde usted vive es segura?		Si
		No
¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?		Si
		No
¿Cuántos hijos tiene?		2 o menos
		3 o más
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad?		Si
		No
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?		Si
		No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?		Si
		No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?		Si
		No

¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?		Si
		No
Criterios de autovaloración de las condiciones de trabajo		
Nivel aceptable	Nivel de riesgo	
40 o más preguntas: sin alerta	Mas de 10 respuestas: en alerta	
Discuta con sus compañeros de trabajo las alternativas de mejoramiento		

Instrumento N° 02: Escalas de Bienestar Psicológico

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

INSTRUMENTO N° 02

En el presente estudio del bienestar Psicológico se conceptualiza como una dimensión del funcionamiento positivo del individuo, vinculada al desarrollo personal, la autorrealización y la percepción de una vida con propósito. se solicita leer detenidamente cada ítem y señalar el grado de acuerdo que mejor represente su situación personal, No existen respuestas correctas o incorrectas; se requiere con sinceridad de acuerdo con su experiencia general. Su respuesta puede determinarlo con marcando una (x).

1	2	3	4	5	6
Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas						
2	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas						
3	Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida						
4	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo						
5	Disfruto haciendo planes para el futuro						
6	Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro						
7	En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma						
8	En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma						
9	Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí						
10	He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto						
11	Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto						
12	Siento que mis amigos me aportan muchas cosas						
13	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
14	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado						
15	Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro						
16	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
17	Me gustan la mayoría de características de mi personalidad						
18	Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina						
19	Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen						
20	Tengo claro los objetivos de mi vida						

21	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
22	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy						
23	La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo						
24	Sé que puedo confiar en mis amigos						
25	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento						
26	Mis amigos saben que pueden confiar en mí						
27	Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona						
28	Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona						
29	La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje						
30	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla						

Anexo 3: Validez del Instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

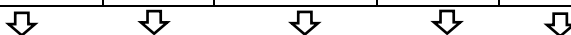
VALIDACIÓN EXPERTO 1

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez : Daniel Ángel Angulo Poblete
1.2. Grado académico/mención : Magister en Gerencia de Servicios de Salud
1.3. DNI : 10196314

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
2. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
3. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.				X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos				X	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X



CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	4	6

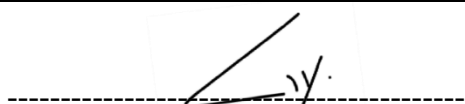
CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 4 + 5 \times 6}{50} = \frac{46}{50} = 0,92$$

3. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA		INTERVALO
No valido, reformular		[0,20 – 0,40]
No valido, modificar		<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar		<0,61 – 0,80]
Válido aplicar		<0,81 – 1,00]

4. **RECOMENDACIONES:** VÁLIDO APLICAR


FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

VALIDACIÓN EXPERTO 1

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Daniel Ángel Angulo Poblete
 1.2 Grado académico/mención : Magister en Gerencia de Servicios de Salud
 1.3 DNI : 10196314

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
11. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
12. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
13. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
14. Organización	Presentación ordenada.					X
15. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
16. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
17. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
18. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
19. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
20. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	0	10

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR

 FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

VALIDACIÓN EXPERTO 2

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Liz Verónica Quispe Santos
 1.2 Grado académico/mención : Magister en Administración Pública
 1.3 DNI : 40727925

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
21. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
22. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
23. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
24. Organización	Presentación ordenada.					X
25. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
26. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
27. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
28. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
29. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
30. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	0	0	0	0	10

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR

 FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

VALIDACIÓN EXPERTO 2

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Liz Verónica Quispe Santos
 1.2 Grado académico/mención : Magister en Administración Pública
 1.3 DNI : 40727925

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
31. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
32. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
33. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
34. Organización	Presentación ordenada.					X
35. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
36. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
37. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
38. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
39. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
40. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	0	0	0	0	10

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR


 FIRMADA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

VALIDACIÓN EXPERTO 3

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Odoña Beatriz Panche Rodríguez
 1.2 Grado académico/mención : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
 1.3 DNI : 09586832

2 ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
41. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
42. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
43. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.				X	
44. Organización	Presentación ordenada.				X	
45. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.				X	
46. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
47. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos				X	
48. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems				X	
49. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
50. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	8	2

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 8 + 5 \times 2}{50} = \frac{42}{50} = 0,84$$

3 **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4 **RECOMENDACIONES:** VÁLIDO APLICAR



 FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

VALIDACIÓN EXPERTO 3

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Odoña Beatriz Panche Rodríguez
 1.2 Grado académico/mención : Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
 1.3 DNI : 09586832

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
51. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
52. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
53. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
54. Organización	Presentación ordenada.					X
55. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
56. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
57. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
58. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
59. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
60. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	0	0	0	0	10

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR



 FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

VALIDACIÓN EXPERTO 4

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Carlos Miguel Pérez Lara
 1.2 Grado académico/mención : Doctor en Psicología
 1.3 DNI : 40911009

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
61. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
62. Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
63. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.				X	
64. Organización	Presentación ordenada.				X	
65. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
66. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
67. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos				X	
68. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems				X	
69. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
70. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	0	0	0	7	3

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 7 + 5 \times 3}{50} = \frac{45}{50} = 0,82$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR



FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

VALIDACIÓN EXPERTO 4

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Carlos Miguel Pérez Lara
 1.2 Grado académico/mención : Doctor en Psicología
 1.3 DNI : 40911009

2. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
71. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
72. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
73. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
74. Organización	Presentación ordenada.					X
75. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
76. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
77. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
78. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
79. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
80. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	0	5

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES: VÁLIDO APLICAR



FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

VALIDACIÓN EXPERTO 5

1. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : José Luis Gonzáles Apaza
 1.2 Grado académico/mención : Magister en Ciencias de la Educación
 1.3 DNI : 00793297

2 ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
81. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible				X	
82. Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
83. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.				X	
84. Organización	Presentación ordenada.				X	
85. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
86. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
87. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
88. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
89. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
90. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	0	0	0	9	1

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 5 + 5 \times 5}{50} = \frac{45}{50} = 0,90$$

3 **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

4 **RECOMENDACIONES:** VÁLIDO APLICAR



FIRMA DEL JUEZ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

VALIDACIÓN EXPERTO 5

1. DATOS GENERALES

4.1 Apellidos y nombres del juez : José Luis Gonzáles Apaza
 4.2 Grado académico/mención : Magister en Ciencias de la Educación
 4.3 DNI : 00793297

5 ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICACIONES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
91. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado y comprensible					X
92. Objetividad	Permite medir hechos observables					X
93. Vigencia	Cumple con las necesidades actuales.					X
94. Organización	Presentación ordenada.					X
95. Suficiencia	Las definiciones conceptuales de las variables son apropiadas y están correctamente formuladas.					X
96. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
97. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos					X
98. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores o ítems					X
99. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
100. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
	0	0	0	0	10

CALIFICACIÓN GLOBAL: Coeficiente de validez de contenido

$$= \frac{1 \times 0 + 2 \times 0 + 3 \times 0 + 4 \times 0 + 5 \times 10}{50} = \frac{50}{50} = 1,00$$

6 **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa.

CATEGORÍA	INTERVALO
No valido, reformular	[0,20 – 0,40]
No valido, modificar	<0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	<0,61 – 0,80]
Válido aplicar	<0,81 – 1,00]

7 **RECOMENDACIONES:** VÁLIDO APLICAR



 FIRMA DEL JUEZ

Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos

Matriz de Resultados de la prueba piloto aplicada sobre la evaluación de condiciones de trabajo en el personal

[illegible]

[illegible]

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	50

Matriz de Resultados de la prueba piloto aplicada sobre la escala de bienestar psicológico de Ryff

[illegible]

[illegible]

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO DE RYFF

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	30

Anexo 5: Aprobación del Proyecto del Tesis por el Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 05 de diciembre del 2025

Autor Responsable:
EDITH AREVALO CARDENAS

Exp. N°: 3353-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CONDICIONES DE TRABAJO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD JUSTICIA PAZ Y VIDA - HUANCAYO, 2025" Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 21/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
EDITH AREVALO CARDENAS

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Edith Arevalo Cardenas

Título : Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico en profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “**Condiciones de trabajo y Bienestar Psicológico en profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida - Huancayo, 2025**”. Este es un estudio desarrollado por investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Arevalo Cardenas Edith. El propósito de este estudio es establecer la relación entre las condiciones de trabajo y bienestar psicológico en los profesionales de la salud. Su ejecución ayudará/permitirá ampliar y fortalecer futuras investigaciones en este campo.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- La recolección de dato personales (nombre, apellidos, ciclo académico, etc.) por medio de una ficha de recolección de datos.
- Aplicación del cuestionario condiciones de trabajo, el cual evaluara aspectos relacionados con el entorno laboral, carga de trabajo, organización del trabajo etc.
- Aplicación del cuestionario Bienestar psicológico, que permita evaluar las dimensiones, autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal.
- Ambos instrumentos serán autoadministrados, de carácter confidencial, y se aplicará en un solo momento.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 30 minutos y los resultados se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no supone riesgos para la integridad física ni psicológica de los participantes, ya que únicamente se requerirá el llenado voluntario de escalas psicométricas relacionadas con las Condiciones de trabajo y el Bienestar psicológico.

Beneficios:

Usted se beneficiará con el envío de los resultados a su correo electrónico, además los resultados obtenidos permitirán generar información relevante sobre las condiciones de trabajo y bienestar psicológico del profesional de salud, lo cual contribuirá a la mejora de estrategias institucionales orientadas a la mejora del ambiente laboral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el proceso de la investigación, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Edith Arevalo Cardenas por medio del número 968 526 666, al correo arevaloedith800@gmail.com o con la Comité que validó el presente estudio, Mg. Angelica K. Minaya Galarreta, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 939 041 487, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya

aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:

Nombres:

DNI:

Investigador:

Nombres: Edith Arevalo Cardenas

DNI: 76441249

Anexo 7: Autorización para aplicación del estudio

MEMORÁNDUM N° 0022-2026-GRJ-DRSJ-RSVM/ORRHH-UDC-ADI

A : M.C. Willian Denis Porras Mendoza
Jefe de la Micro Red de Salud El Tambo

Asunto : Aprobación de proyecto de investigación

Referencia : Carta N°025-2026-GRG/DRSJ/RSVM/CI

Fecha : Huancayo, 19 de febrero del 2026.

Por el presente me dirijo a usted para informarle que el Comité de Investigación ha aprobado el proyecto de investigación de la Q.F. Edith Arevalo Cardenas sobre "Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida- Huancayo 2025", en la IPRESS Justicia Paz y Vida. Solicitamos brindar las facilidades necesarias a la investigadora para la ejecución del proyecto.

Fecha de vencimiento: 15/05/2026

Cúmplase bajo responsabilidad

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

Nancy Luz Paquerino Inga
D.E. 100355 / C.M.P. 109355
DIRECTORA EJECUTIVA

NLBJ/JMC/Jmc
c.c.
Folios: 01

GRJ-DRSJ-RSVM-ORRHH-UDC-ADI	
N° Registro	10209185
N° Expediente	6907953

Anexo 8: Informe del Turnitin



20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Anexo 9: Autorización para aplicación del estudio de campo



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la
Democracia"



Lima, 9 de Abril de 2026

CARTA N°0773-2026-SG-UPNW-CP

M.C Nancy Luz Baquerizo Inga
Directora Ejecutiva de la Red de Salud Valle del Mantaro
Red de Salud Valle del Mantaro
Av. Giraldez 886, distrito de Huancayo, provincia de Huancayo, departamento de Junín
ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la Maestría de Gestión en Salud, **Edith Arevalo Cardenas**, con código de matrícula **2019900753** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a 76 profesionales de salud del Centro de Salud Justicia Paz y Vida.

Toda la información que solicita la egresada de Maestría **Edith Arevalo Cardenas**, para la elaboración de su Trabajo Académico denominado: "**Condiciones de trabajo y bienestar psicológico en profesionales de salud del Centro de Salud justicia Paz y Vida - Huancayo ,2025**" dirigido por el asesor de tesis, Mg. Rutsmy Angel Manuel Gallegos Pacheco, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Christian Vigil Vega
DNI: 44020157
RUC: 20446246370
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/04/2026 Hora: 15:44:26



Christian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Anexo 10: Matriz de Resultados

Dimensión Individual	Dimensión Intralaboral	Dimensión Extralaboral	Condiciones de Trabajo	Bienestar Psicológico
2	1	1	1	5
1	1	1	1	4
2	2	2	2	4
3	2	2	2	3
2	2	2	2	4
2	1	2	2	4
2	2	2	2	4
2	2	2	2	5
2	1	1	1	5
2	1	1	1	5
2	1	2	2	3
2	1	1	1	5
2	1	2	2	5
2	2	2	2	4
3	1	2	2	5
2	2	2	2	5
1	1	1	1	3
2	2	2	2	4
2	2	2	2	5
3	2	2	2	5
1	1	1	1	5
2	1	2	2	5
2	2	2	2	4
2	2	2	2	4
3	1	2	2	5
2	1	2	2	5
2	2	2	2	5
3	2	2	2	5
2	1	2	2	4
2	2	2	2	4
2	1	2	2	5
2	1	2	2	4
2	1	1	1	4
3	2	2	2	5
1	2	2	2	3
2	1	2	2	4
2	1	2	2	4
1	2	2	2	5
2	2	2	2	5
1	1	1	1	5
2	2	2	2	5
2	2	2	2	5

2	2	2	2	3
2	2	2	2	4
1	1	1	1	5
1	1	1	1	5
2	1	1	1	3
2	2	2	2	4
2	1	2	2	5
2	1	2	2	5
2	1	2	2	5
1	1	1	1	4
1	2	2	2	5
2	2	2	2	5
1	2	2	2	5
1	2	2	2	3
1	1	1	1	5
2	2	2	2	4
2	2	2	2	5
2	1	2	2	4
1	1	1	1	4
1	2	2	2	5
2	1	2	2	5
2	2	2	2	4
2	1	2	2	4
1	2	2	2	4
1	1	1	1	4
2	1	1	1	4
2	1	2	2	5
1	1	1	1	5
1	1	1	1	4
2	2	2	2	1
2	2	2	2	4
3	1	2	2	4
1	1	1	1	5
2	2	2	2	5
2	1	2	2	4

1 =
Inadecuadas
2 =
Aceptables
3 =
Adecuadas

1 =
Inadecuadas
2 =
Aceptables
3 =
Adecuadas

1 =
Inadecuadas
2 =
Aceptables
3 =
Adecuadas

1 =
Inadecuadas
2 =
Aceptables
3 =
Adecuadas

1= Totalmente desacuerdo

2= Poco de acuerdo

3= Moderadamente de acuerdo

4= Muy de acuerdo

5= Bastante de acuerdo

6= Totalmente de acuerdo

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	biblioteca.uny.edu.ve:9443	2%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	teoriaonline.com	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-28	<1%
6	Internet	revistapcc.uat.edu.mx	<1%
7	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
11	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	<1%