



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de
emergencia en un hospital de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Jacinto Rosales, Amparo Lucila (orcid.org/0000-0001-5740-918X)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgos de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mis padres que están en cielo quienes me inculcaron valores y ser una persona de bien, a mi esposo Edgar, mis hijos David, Erick, Sofía y Sthefany, quienes son la razón de mi vida, así como mi motivación y fortaleza para continuar adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por cuidarme y protegerme siempre, a mi familia especialmente a mis hijas Sofía y Sthefany quienes fueron el empuje la ayuda y la perseverancia en la culminación de este nuevo reto. A Janet y Amelia por su amistad y ayuda incondicional. A mi asesor Mg Hugo Morán Requena por sus enseñanzas en el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de la investigación	24
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo	28
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos	30
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable conflicto laboral</i>	26
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable salud mental</i>	27
Tabla 3 <i>Cruce entre el conflicto laboral y salud mental</i>	31
Tabla 4 <i>Cruce entre el conflicto laboral y emocional</i>	32
Tabla 5 <i>Cruce entre el conflicto laboral y conductual</i>	33
Tabla 6 <i>Cruce entre el conflicto laboral y cognitivo</i>	34
Tabla 7 <i>Cruce entre el conflicto laboral y corpóreo u orgánico</i>	35
Tabla 8 <i>Información de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	38
Tabla 9 <i>Pseudo R² de la hipótesis general</i>	38
Tabla 10 <i>Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>	39
Tabla 11 <i>Pseudo R² de la hipótesis específica 1</i>	39
Tabla 12 <i>Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>	40
Tabla 13 <i>Pseudo R² de la hipótesis específica 2</i>	40
Tabla 14 <i>Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3</i>	41
Tabla 15 <i>Pseudo R² de la hipótesis específica 3</i>	41
Tabla 16 <i>Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4</i>	41
Tabla 17 <i>Pseudo R² de la hipótesis específica 4</i>	42

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Diseño de estudios correlacionales causales con diseño no experimental</i>	25
Figura 2 <i>Descriptivo del conflicto laboral y la salud mental</i>	31
Figura 3 <i>Descriptivo del conflicto laboral y emocional</i>	32
Figura 4 <i>Descriptivo del conflicto laboral y conductual</i>	33
Figura 5 <i>Descriptivo del conflicto laboral y cognitivo</i>	34
Figura 6 <i>Descriptivo del conflicto laboral y corpóreo u orgánico</i>	35

Resumen

La investigación propuso como objetivo determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras en emergencia en un hospital de Lima, 2023. El paradigma al que estuvo sujeto el estudio fue positivista, con enfoque cuantitativo, de tipo básico, el nivel correlacional causal, con diseño no experimental-transversal y método hipotético deductivo, para la población se contó con 100 enfermeras de emergencia de un hospital de Lima y el muestreo fue aleatorio simple, considerando a 80 enfermeras, se utilizaron dos cuestionarios para medir el conflicto laboral y la salud mental, el análisis estadístico que se usó fue la regresión logística ordinal considerando la significancia del 5%. Los resultados demostraron que la sig. fue de 0.14, menor al margen de error, lo que significó que el conflicto laboral es un estimador de la salud mental en términos estadísticos, existe una influencia significativa en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023. Se concluyó que el conflicto laboral es explicado por la salud mental en un 50,2%, que es corroborada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell.

Palabras clave: conflicto laboral, salud mental, conductual

Abstract

The research proposed the objective of determining how the labor conflict influences the mental health of emergency nurses in a hospital in Lima, 2023. The paradigm to which the study was subject was positivist, with a quantitative approach, of a basic type, the correlational level causal, with a non-experimental-cross-sectional design and hypothetical deductive method, for the population there were 100 emergency nurses from a hospital in Lima and the sampling was simple random, considering 80 nurses, two questionnaires were used to measure labor conflict and mental health, the statistical analysis used was ordinal logistic regression considering the significance of 5%. The results showed that the sig. was 0.14, less than the margin of error, which meant that labor conflict is an estimator of mental health in statistical terms, there is a significant influence on the mental health of emergency nurses in a hospital in Lima, 2023. It was concluded that labor conflict is explained by mental health in 50.2%, which is corroborated by the values of the Cox and Snell Pseudo R2 test.

Keywords: labor conflict, mental health, behavioral

I. INTRODUCCIÓN

En todos los países del mundo, el conflicto laboral es catalogado como una competencia que se llega a presentar dentro de una organización u empresa, que involucra la existencia de un desacuerdo entre los trabajadores o empleados con la gerencia, este tipo de conflicto llega a tener diferentes causas como la ausencia de comunicación, sobrecarga de trabajo, acoso en el trabajo, etc. Los conflictos laborales llegan a ser intrínsecos dentro de las actividades laborales, llegando a afectar el clima laboral, pero cuando llegan a resolverse permite llegar a una mejora de las prácticas y alcanzar una productividad alta (Abarca, et al. 2020).

Dentro de un marco de conflictos laborales que puede suscitarse en un hospital llegó a afectar de manera directa a las enfermeras, debido a que experimentaron muchas veces niveles de estrés a causa de precedentes como cargas de trabajo, riesgo de su propia salud, falta de comunicación y valores, abusos verbales, entre otros (Zapf, et al. ,2019). Un informe de la Society of Occupational Medicine indicaron que existe un gran número de enfermeras en el Reino Unido que experimentaron niveles altos de problemas en razón a su salud mental provocado por estrés laboral (Ramírez, et al. 2022).

Al respecto, se consideró que las enfermeras al realizar las actividades laborales dentro de un ambiente con conflictos laborales afectan a la productividad y bienestar de los trabajadores, debido a ello se llegó a vulnerar la buena salud física, mental, social, emocional; es así que se consideró que todos los conflictos laborales no arreglados terminan en una disconformidad laboral, ansiedad, depresión e infelicidad originando un perjuicio en la salud mental y física de los colaboradores, afectando su entorno laboral y familiar, llegando a afectar el rendimiento en el desempeño laboral (Abarca, et al. 2020).

Por lo cual se tomó en cuenta que la salud mental y el trabajo está relacionados de una manera especial; debido a que al tener una adecuada salud mental las personas van a poder llegar a desarrollar habilidades y estrategias para brindar solución a los inconvenientes que se pudiese presentar en algún ámbito y es así que llegarán a realizar sus actividades laborales de manera exitosa; pero

una mala salud genera una consecuencia negativa en el en el funcionamiento y bienestar de la parte cognitiva, social, conductual, emocional y relación de individuo, el área de salud corpórea u orgánica y personal, así como la tranquilidad en cuanto con el trabajo ocasionando así los conflictos laborales (Ramírez, et al. 2022).

Así lo corroboró el Centro para el Control y la Prevención de enfermedades [CDC] que las enfermeras tienen superiores probabilidades de tener dificultades de salud mental, se demuestra que más de 20 millones de trabajadores de salud en Estados Unidos sufrió este riesgo debido a los trabajos exigentes a que se someten especialmente las enfermeras médicos técnicos de enfermería que brindan atención directa a los pacientes, debido al estrés al desgaste físico profesional, la depresión la ansiedad, intento suicida , pero estos problemas no son nuevos; se visualiza también que el 79% de los médicos y el 45% de personal de enfermería reportó de su desgaste físico y mental debido a las condiciones de trabajo, ocasionado por largas horas de trabajo turnos rotativos trabajo físico y emocional intenso enfrentarse al sufrimiento humano a la muerte ,exposición a enfermedades y a la violencia (Abarca, et al. 2020).

Por otro lado, en América Latina, los niveles y las condiciones de salud mental en las enfermeras fueron muy alarmantes debido a que existen muchas causas de peligro como el propio estrés laboral, los peligros por la salud, largas horas laborales, entre otros. En México halló que, en el caso de las enfermeras, el 58% indicó trabaja 12 horas en cuanto a su tiempo, el 44% atiende al menos a 7 pacientes, entre tanto el 16% obtuvo contagio de algún tipo de enfermedad de algún paciente; visualizando que en casi todas se hallaban con un estrés nivel medio (Ramírez, et al. 2022).

En Perú, en un hospital de Nazca se realizó un estudio sobre el bienestar mental en enfermeros en el año 2021 concluyeron que si existe una elevada tasa de riesgo de tener una afección en el cuidado mental de los colaboradores del área de salud destacando el autocuidado de depresión, estrés y ansiedad. También Un estudio realizado en Arequipa sobre problemas en su centro laboral y el cuidado en el ejercicio de enfermeros, concluyeron que la mayoría de las enfermeras

consideró que la interacción es el más común y que sus tareas son realizadas de forma cooperativa (Huaman y Becerra , 2021).

Por lo tanto, la profesión de enfermería se consideró que tienen un nivel intermedio en su salud mental, debido a que son vulnerables en razón al entorno diario en donde realizan sus actividades laborales, ello se pudo visualizar en el agotamiento emocional, estrés, síndrome de fatiga, actitud negativa que son factores causados muchas veces por los conflictos laborales internos en el hospital en donde laboran; esto ocasiona un peso más al difícil labor que tienen que realizar las enfermeras debido a que su trabajo es muy complejo y exigente que demanda una excesiva responsabilidad. Por ello, en un hospital público, de Lima se observó un deterioro marcado de las relaciones interpersonales entre algunas enfermeras; con niveles de problemas en la salud mental debido a que presentaron signos de estrés e irritamiento, estando inquietas y ansiosas, poco comunicativas, se aíslan y se enferman frecuentemente; todo esto contribuyeron en el inadecuado desempeño laboral afectando en el cuidado que brindan a los pacientes. Por lo tanto, también originaron un conflicto laboral, causado por las actitudes negativas de las enfermeras, que fue una de las formas más desatinadas de resolver las diferencias que resulta de una interacción a oponerse y que va acompañado de emociones negativas muchas veces desconociendo las normas y reglas (Huaman y Becerra , 2021).

Por otro lado, se presenta el problema principal: ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia de un hospital de Lima, 2023? Y los problemas específicos se consideró las dimensiones de salud mental, para lo cual se formularon 4 problemas específicos: a) ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023? b) ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023? c) ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023? d) ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto orgánico u corpóreo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima ,2023?

De modo práctico esta investigación permitió tener datos necesarios para determinar qué factores contribuyeron al aumento del conflicto laboral entre los trabajadores de salud, especialmente en las enfermeras para garantizar un manejo adecuado de resolución de conflictos, y tomar mejores decisiones para el buen desarrollo de la institución, y lograr un ambiente y clima laboral adecuado, donde las enfermeras disminuyan sus problemas psicológicos, por ende, un personal muy saludable comprometido y productivo, el cual permitirá mejorar el bienestar mental de las enfermeras en el área de emergencia. Esta investigación dispone de una justificación teórica porque busco resolver los problemas de conflicto laboral, en el contexto de buena salud mental de las enfermeras a través del buen manejo de conflictos al término de su realización de esta investigación se determinó la relación y la influencia del conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia, siendo estas personas más expuestas a factores estresantes porque se encuentra en constante riesgo al estrés la depresión y a la ansiedad. En cuanto a la justificación metodológica, la investigación propuso instrumentos confiables validados a través de un plan piloto y juicio de expertos, que avalaron su utilidad soporte y contribución en nuevos estudios relacionados a conflicto laboral y salud mental de las enfermeras que laboran en emergencia.

Seguidamente, se aborda el objetivo general de la investigación: Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras en emergencia en un hospital de Lima, 2023. Y los objetivos específicos: a) Identificar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto emocional en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023 b) Establecer cómo influye el conflicto laboral en el aspecto cognitivo en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023 c) Precisar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto conductual en las enfermeras del servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2023 d) Delimitar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto corpóreo u orgánico en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.

Se propuso como hipótesis general: El conflicto laboral influye significativamente en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas: a) El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un

hospital de Lima, 2023. b) El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023 c) El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023 d) El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto corpóreo u orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacionales empleados debido a su semejanza con el tema a abordar, para los autores Allende et al. (2022) en su investigación vinculado a la salud mental de los colaboradores en cuanto a los conflictos organizacionales y condiciones estructurales. El trabajo fue descriptivo con un enfoque cualitativo, se realizaron revisiones y el diseño fue no experimental. En los resultados se obtuvo que los conflictos son los que más dañan la salud mental de los trabajadores. Se concluyó que los conflictos laborales influyen en la salud mental de los trabajadores.

Según Armijos et al. (2022) en su estudio propuso como objetivo establecer la visualización de los riesgos para la salud mental de los conflictos y ansiedad en los ambientes de trabajo y conflictos laborales que provocan este hecho con el fin de diseñar estrategias básicas para mitigar estos sucesos. El estudio fue de enfoque cualitativo, con diseño descriptivo y teniendo en cuenta las referencias bibliográficas y de fuentes. Los resultados demostraron que los conflictos laborales tienen un negativo impacto en la salud de los colaboradores, dado que pueden ocasionar daños sociales, físicos y psicológicos surgidos por el estrés laboral, causando un gran daño en su salud mental. Siendo otro factor que incide en la salud mental los problemas de los espacios de las organizaciones, ya que los factores ambientales inciden en la salud mental. Por ende, concluyeron que los conflictos laborales repercuten en la salud mental de los colaboradores.

Por su lado Batalla et al. (2020) en su estudio con respecto a la influencia en la salud mental de los trabajadores de salud a lo largo de la covid-19, teniendo como fin evaluar conocer cuáles han sido las influencias psicológicas en el cuidado mental de los médicos durante los tiempos del coronavirus del 2019, teniendo como metodología una revisión descriptiva de los datos. En el resultado se identificaron que si existen impactos psicológicos en los colaboradores sanitarios debido a que muchos de ellos se visualizaron que tenían problemas a la salud mental con relación al estrés, depresión e insomnio, se identificaron estos riesgos que vienen a afectar la labor óptima de sus tareas laborales; entre los principales impactos psicológicos que afectan a la salud mental de los trabajadores de salud son en un

17 % la ansiedad, depresión en un 22% , el estrés en un 22% y un 39% en insomnio. Se concluye que debido a las situaciones sanitarias esto ha generado un riesgo directo en el bienestar mental de los trabajadores en salud, es por ello que necesitan tratamiento para poder solucionar los problemas a mediano y largo plazo.

En la investigación el autor Martínez (2020) con respecto a su artículo sobre los desafíos para el sector de enfermería en el cuidado mental después en el tiempo del Covid- 19, teniendo como finalidad principal analizar los avances, realidades y retos para la enfermería en la salud mental posteriormente de la pandemia. La metodología aplicada ha sido descriptiva en relación a los conceptos de las variables presentadas. Los resultados se visualizaron que un porcentaje del 30% de las enfermeras experimentó trastornos mentales de intensidad intermedia a grave; de este grupo el 50% recurrió a diferentes fuentes de apoyo en la salud mental, y el 36,3% hayo apoyo en materiales relacionados a la salud mental; y el 50,4% empleó métodos de autosuficiencia aptos en los medios de comunicación y un 17.5 sostuvo la coyuntura de recibir una intervención individual de terapia. Se concluye que los enfermeros en el cuidado de salud mental deberán de realizar tratamientos para que se puedan superar las deficiencias en la salud mental de los enfermeros, para poder fortalecerlos de manera psicológica transmitiendo esa capacidad en las prácticas, para que sean desarrolladas con el sumo cuidado brindando una calidad de servicio para la población.

En el estudio de Hernández (2020) con respecto al conflicto laboral y la salud mental, en cuanto al ambiente de trabajo que tienen los colaboradores, tuvieron como finalidad describir los factores que promueven el conflicto como el tiempo de trabajo, la remuneración, las responsabilidades asignadas, la interacción con colegas, las instalaciones de la empresa y los enfoques de trabajo utilizados, entre varios aspectos adicionales, los cuales inciden en la salud mental del colaborador. El estudio fue cualitativo con alcance descriptivo, se trabajaron con la revisión de artículos. En los resultados se evidenciaron que el personal presentaba estrés laboral, el burnout, presentan conflictos laborales del empleador con el colaborador; y que estos factores se vinculan a su bienestar, llegando a perjudicar su salud mental. Se concluyó que el conflicto laboral incide en la salud mental de los trabajadores.

Para Albuja (2021) en su trabajo de investigación con respecto al procedimiento para solucionar los problemas entre los personales de enfermería y como este genera una incidencia en el nivel de satisfacción de las personas en la atención del área de emergencia de un centro de salud sostuvieron como finalidad principal describir los procedimientos relacionados con la gestión de conflictos laborales que involucran al profesional de enfermería y su influencia en la satisfacción de los pacientes externos del servicio de emergencia. Teniendo una metodología de tipo descriptivo con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, teniendo una población de 200 personas, aplicando un instrumento de cuestionario. Los resultados que existía efectos demostrados en los enfermeros que laboran en la atención de emergencia, por ende, se visualiza que existe conflictos que se generan por el tipo personal siendo el 55% de los conflictos entre los enfermeros en el sector de emergencia se deben a factores no laborales, mientras que el 43% se deben a factores laborales. Dentro de estos factores laborales, los problemas de cohesión grupal o trabajo en equipo representan un 25%, la imposición de intereses personales un 20%, y la ausencia de comunicación un 20%. Se concluye que los enfermeros que en razón a los conflictos laborales que se presentan en el centro sanitario donde se visualizan los conflictos de tipo personal y también conflictos netamente laborales, que ha sido generado por intereses personales, antipatía, fallos en la comunicación generando así problemas que atentan contra el adecuado ámbito laboral generando unas disputas y un bajo rendimiento laboral.

La autora López (2021) con respecto a su artículo de investigación con referencia al objetivo general de examinar y contrastar las investigaciones llevadas a cabo acerca de la actual pandemia de COVID-19 y su potencial influencia en la salud mental de trabajadores de salud de primera línea, quienes se encontraron enfrentando esta crisis sanitaria; teniendo como metodología de tipo descriptiva. Los resultados indicaron que se visualiza que en los trabajadores de enfermería que poseen un alto nivel de sensibilidad a ciertos elementos de riesgos sociales y biológicos que han llegado afectar su desarrollo en razón a su salud mental como problemas de ansiedad 31%, estrés 27%, depresión 24% y temor 18%, esto es causado por la alta exposición al virus al momento de ejecutar su trabajo y el temor

constante al contagio. Se concluyó que en el tiempo de pandemia se ha presentado momentos críticos que siguen generando consecuencias, como es la afectación en la salud del personal sanitario, los cuales siguen teniendo tratamientos en intervenciones psicológicas para poder tener una disminución de las incidencias negativas generados en el bienestar mental, disminuir factores de estrés, ansiedad mediante terapias cognitivo- conductual, terapias de conversaciones, grupos de apoyo o intervenciones de psicoterapia.

Los autores Martínez et al. (2021) en su trabajo con respecto a la resiliencia relacionada con los elementos sociodemográficos y salud mental en los colaboradores de salud mexicanos ante la Covid- 19; teniendo como fin analizar la resiliencia de los trabajadores de salud mexicanos y los componentes sociodemográficos y sobre el bienestar mental enfocados a ella. Se llevó a cabo un estudio transversal. La metodología aplicada fue descriptiva- correlacional, teniendo como resultados que existió niveles bajo de resiliencia en los enfermeros más jóvenes, solteros y con nivel menor educativo, debido a que poseen un bajo nivel en el bienestar mental con inconvenientes de depresión en un 54 %, disfunción social 25% y ansiedad en 21%. Se concluye entonces que los hallazgos han permitir visualizar los componentes que se muestran correlacionados con la resiliencia de los enfermeros, los cuales se destacan que no están con un nivel adecuada en la salud mental, generando riesgos psicosociales, entonces se propone aumentar los niveles de resiliencia mediante estrategias enfocadas en el crecimiento de la salud mental.

En cuanto a los nacionales, se tiene a los autores Flores y Terán (2018) en su estudio conforme al procedimiento de manejo ante los problemas laborales en razón a la mejora de las interacciones humanas en colaboradores de UCI-UCIN de un hospital de Cajamarca- 2018; teniendo como finalidad diseñar un plan sobre el manejo de los problemas laborales para alcanzar un avance en la calidad de las interacciones de los colaboradores sanitarios. La metodología aplicada es de tipo propositivo con alcance descriptivo, tipo cuantitativo, teniendo una población de 28 enfermeros, aplicando un instrumento de cuestionario. Los resultados demostraron que el 42.9% de personas encuestadas determinaron que la eficacia e en las relaciones interpersonales tuvieron un nivel regular; el 53.6 % de trabajadores

sostuvieron que las relaciones interpersonales entre los trabajadores es un nivel bueno; y solo el 3.6% determinaron malo. Se concluye que en el hospital si se llegó a elaborar un plan de manejo de conflicto entre trabajadores de enfermería, esto permitió que se mejoren las relaciones interpersonales y permitiendo que se forme un equipo laboral apropiado para llevar a cabo de sus tareas laborales.

La autora Reyes (2019) en su trabajo con respecto al nivel de satisfacción en su trabajo basada en la salud mental de los enfermeros del servicio de hospitalización de un centro sanitario, 2019, teniendo como finalidad principal establecer los grados de salud mental, satisfacción laboral y la correlación que hay en los trabajadores de salud. Aplicando la metodología de diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional; con una población de 140 enfermeros, aplicando un instrumento de cuestionario. Los resultados señalaron que el 58,70% de los enfermeros (54) indican un nivel medio de salud mental, el 22,83% (21) tienen un alto nivel de salud mental; en conclusión, la satisfacción laboral influye en el comportamiento de los profesionales de enfermería en su ambiente laboral, lo cual tiene un impacto en la salud mental. Este comportamiento se traduce en un rendimiento satisfactorio para la institución gracias a un desempeño laboral eficiente y efectivo.

A su vez, el autor Aniceto (2020) en su investigación relacionado con el manejo de los conflictos laborales y la conexión con respecto a los posibles peligros laborales a los desafíos que enfrenta el equipo de enfermería en la clínica Ricardo Palma, el objetivo central de esta investigación es examinar la conexión entre la gestión de conflictos y los peligros laborales que impactan al equipo de enfermería en dicha clínica. La metodología aplicada es de tipo básico – correlacional, con diseño no experimental, teniendo una población de 25 profesionales de enfermería, aplicando el instrumento de cuestionario. Los resultados indicaron que se encontró una positiva y moderada correlación; visualizando que la gestión que se ha ejecutado dentro de la clínica ha manifestado un conflicto visualizando riesgos laborales tanto biológicos, químicos y físicos; entre los riesgos físicos Se encontró que un 4% (1 persona) tiene una captación baja de los riesgos físicos, mientras que un 52% (13 personas) tiene una percepción moderada y un 44% (11 personas) tiene una percepción alta. En cuanto a los riesgos químicos, se determinó que un

8% (2 personas) percibe un nivel bajo de riesgos químicos, mientras que un 44% (11 personas) percibe un nivel moderado y un 48% (12 personas) percibe un nivel alto. En relación a los riesgos biológicos, se encontró que un 8% (2 personas) percibe un nivel bajo de riesgos biológicos, un 52% (13 personas) percibe un nivel moderado y un 40% (10 personas) percibe un nivel alto. Se concluye que existen riesgos laborales en diferentes ámbitos que no se llegan a resolver por la falta de capacidad para poder tomar acciones positivas y resolver los conflictos laborales, al visualizarse un conflicto laboral el desempeño de las actividades quedará paralizado por situaciones de falta de comunicación, molestia, discordia que existe entre los enfermeros.

También, la autora Pérez (2021) en su trabajo de investigación con respecto a la conexión existente entre la salud mental y el rendimiento laboral del personal de salud asistencial en el Hospital Jerusalén durante la pandemia del COVID-19 en el año 2021. Se buscó comprender cómo la salud mental se relaciona con el rendimiento laboral del personal de atención médica durante esta crisis sanitaria. La metodología aplicada fue de tipo no experimental, correlacional simple; aplicados a una población de 76 trabajadores, a los cuales se les aplicó el instrumento de cuestionario. Los resultados rescatados revelaron que el 52% de los participantes presentaban niveles normales en las dimensiones de ansiedad, depresión y estrés, siendo el porcentaje específico de 54%, 80% y 83% respectivamente. Sin embargo, se observó que un pequeño porcentaje experimentaba niveles extremadamente severos, con un 8% en ansiedad, 3% en depresión y 1% en estrés. Además, se halló que el rendimiento laboral fue evaluado como bueno por el 55% de los participantes, regular por el 28%, excelente por el 14% y deficiente por el 3%. La conclusión afirma que en la salud mental no estaría directamente relacionada con el sentido de desempeño laboral, debido a que el desarrollo de los trabajadores en algunos casos es óptimo pese a padecer algunos problemas mentales generados por causas externas.

Y el autor Zea (2021) en su trabajo de investigación con respecto al impacto en la salud mental en el personal de enfermería que llega a realizar laborales dentro del servicio de emergencia; teniendo como objetivo general evaluar las repercusiones en la salud mental del equipo de enfermería que llegar a realizar

labores en el servicio de emergencias en un hospital de Minsa, Nazca. La metodología empleada es de tipo descriptivo, de corte transversal y de enfoque cuantitativo, teniendo una población de 60 profesionales de enfermería aplicando el instrumento de cuestionario. Los resultados visualizados demostraron que hay un elevado riesgo en la salud mental que ha generado un estrés en los enfermeros, es causado por muchas horas de trabajo, falta de cuidados en la salud, falta de implementos dentro del hospital, indicando que el impacto que puede ocasionar un deterioro la salud mental fue de 35% bueno, 37% regular, 26% malo y 2% muy malo; se concluye que el personal de enfermería ha continuado sus labores dentro del hospital de Minsa pese a que se ha logrado visualizar que pasan por problemas de ansiedad, agotamiento, estrés, depresión y otro tipo de problemas laborales que están en un daño constante a su estado de salud mental, ocasionando que en muchas ocasiones no lleguen a cumplir con las actividades designadas o el retiro de sus funciones.

Después de desarrollar los antecedentes de la investigación, se realizará las variables de conflicto laboral y salud mental. Con respecto a la primera variable en los conflictos laborales; Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, Interpersonal, intergrupala e intragrupal (Cartwright y Zander, 2017). Igualmente, el conflicto abarca una incompatibilidad por parte de las percepciones, conductas, objetivos, entre otros; esto genera que sus metas o fines sean incompatibles, (Guardia, et al. 2015) entonces se entiende que dentro de lo que implica conflictos laborales serán sucesos que se desarrollan en el ámbito laboral de cualquier profesión, en ello se debe implementar técnicas para poder llegar a un acuerdo, mediante las estrategias de acción se logrará reformar objetivos considerando las opiniones de todo el equipo de trabajo, esto permitirá que no se quiebre las relaciones laborales y cesen las discordia entre los trabajadores (Martín y Luján , 2021).

Además, dentro de los conflictos laborales del sector salud en el caso de las enfermeras, se pudo identificar que surgen conflictos a raíz de riesgos que tienen que atravesar mediante los procesos de atención, aparte de ello se visualiza características individuales, factores interpersonales, factores organizacionales que afectan las relaciones de trabajo (Jiménez, et al. 2020). Los conflictos pueden generarse a causa de problemas que no se manejan de forma apropiada, teniendo una influencia negativa dentro de las organizaciones y como resultados también llega afectar a los pacientes, generando una desorganización y contribuyendo a la decadencia de las relaciones laborales (García, 2018).

Las teorías que fueron base, para conflicto laboral son: a) Teoría del conflicto de intereses; según esta teoría, los conflictos laborales surgen cuando hay una divergencia social, en otras palabras, de una relación en divergencia de intereses entre dos o más partes involucradas en una relación laboral, siendo estas partes los empleados, los empleadores y los sindicatos al tener intereses y/o valores diferentes. Los conflictos laborales son comunes debido a la naturaleza de la relación entre empleados y empleadores, que a menudo tienen objetivos y necesidades diferentes. Por ende los valores e intereses son componentes importantes en los conflictos, los valores, como las creencias están relacionadas a la cultura y se podrá manejar con el tiempo a diferencia de los intereses, la lucha en la ejecución de los intereses en contra de otras, o por alguna imposición de ciertas creencias y valores que origina una labor de separación que impide la buena relación entre personas y los grupos sociales en confrontación al mismo tiempo de intereses y valores para tal efecto es necesario encontrar un punto de intersección social donde los individuos comparecen siendo portadores de ciertas cualidades distintas con mayor o menor poder, una identidad personal y otra social e ideología, también sugiere que los conflictos laborales pueden resolverse a través de la negociación y el compromiso, donde ambas partes ceden en algunos de sus intereses para llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso (Silva, 1996).

Otras teorías que también influyen en los conflictos laborales incluyen b) Teoría de la justicia distributiva, nace con Aristóteles la cual se enfoca en igualdad aritmética, donde infiere en que cada persona recibe una alta cantidad de los bienes

que deben ser distribuidos y que eso es lo justo en relación a la aplicación de bienes en un campo apropiado. Los principios de equidad que forman parte de un acuerdo entre individuos libres y racionales en una situación contractual justa pueden tener una validez universal e incondicional (John Rawls ,1978).

Y por último la c) Teoría de la identidad social, según Henri Tajfel (1982), quien es el precursor de esta teoría, sugiere que los individuos tienden a aumentar su nivel de autoestima con todos los grupos sociales a los que se encuentran enfocados y aspiran a que sean mucho más valorados en contradicción a otras metodologías de trabajo en lo cual salgan beneficiados y en el supuesto de no ser así tienen otras alternativas para lograr una valoración más positivas. Esta teoría se desarrolla por el inicio de un paradigma de un poco grupo que puso de relieve la tendencia de conducta intergrupala para conseguir una identidad social positiva en las comparaciones entre grupos. al favoritismo hacia el propio grupo como una tendencia la pertenencia de un individuo a determinados grupos sociales aporta datos importantes para la identidad individual de, es decir nuestra relación a las personas tienden a identificarse con grupos sociales y pueden sentir una lealtad y solidaridad hacia estos grupos en situaciones de conflicto (Henri Taifel,1982)

Además de destacar la Teoría de Kurt Lewin, recalcando que Kurt Lewin fue un psicólogo social enfocado a contribuir en el manejo de la dinámica de grupos y la teoría del cambio. Si bien no desarrolló una teoría específica sobre el conflicto laboral, sus conceptos y enfoques pueden aplicarse para comprender cómo se relaciona el conflicto con las dimensiones intrapersonal, interpersonal, intergrupala e intragrupal (Kurt Lewin, 2012). En el contexto laboral, el conflicto intrapersonal puede surgir cuando una persona experimenta una tensión entre sus propias metas, valores, emociones y comportamientos (Sureda, et al. 2020; Adams y Jex, 2019). Asimismo, el conflicto interpersonal puede surgir debido a diferencias de opinión, estilos de comunicación, por lo que Lewin destacó la importancia de comprender las dinámicas de poder y los roles dentro de un grupo para una mejor relación interpersonal (Álvarez y Guevara, 2012; Diestel et al., 2019). Igualmente, Lewin destacó la importancia de la identidad grupal y la interdependencia entre los grupos; siendo el aspecto intergrupala, esencial para fomentar un ambiente de trabajo. Y hace hincapié en la importancia de la cohesión grupal y la toma de

decisiones participativa, a fin de abordar el conflicto laboral intragrupal para una mejor convivencia del ser humano (Cartwrigth y Zander, 2017; Malach y Guz, 2019).

Dentro de la variable de conflictos laborales, encontramos a las dimensiones intrapersonal, interpersonal, intergrupala e intragrupo en base a la teoría de Lewin. Con respecto a la primera dimensión intrapersonal: Lewin consideraba que los procesos intrapersonales estaban estrechamente relacionados con la dinámica interpersonal y la interacción con el entorno; es decir refería que la conducta y la experiencia de un individuo son influenciadas por distintos puntos como el interno y los externos, dado que estos factores interactúan constantemente y dan forma al comportamiento humano (Cartwrigth y Zander, 2017). Asimismo, involucra habilidades, procesos, conocimientos y los propios comportamientos de la persona; esto se refiere a que existe una conexión de la persona consigo misma. Los factores intrapersonales, involucra una capacidad de reflexión conforme a uno mismo, en cual se va a reconocer las necesidades, fortalezas, emociones y debilidades propias; esto posee una primordial influencia en cuanto a las decisiones, así mismo la competencia intrapersonal permite tener una capacidad de gestionar el propio comportamiento y de llegar a mantener la motivación en la consecución de objetivos y metas (Santos y Gonzales,2022). Es fundamental que se tenga correctamente las habilidades intrapersonales debido a que es fundamental para el crecimiento personal y la autoconciencia, les permitirá a las personas tener una correcta comprensión de sí mismas, las cuales son capaces de establecer metas realistas, correcta toma de decisiones, relaciones saludables y tener una perspectiva positiva para superar situaciones adversas y desafíos (Martín y Luján , 2021).

La segunda dimensión interpersonal, se basa en ciertos patrones para comprender los patrones de comportamiento y las dinámicas de grupo, además de explicar cómo los individuos interactúan en un grupo y cómo estas interacciones afectan el comportamiento y la toma de decisiones, ya que, según Lewin, los grupos tienen una dinámica propia que influye en la manera en que las personas tienen un comportamiento y toman sus decisiones (Cartwrigth y Zander, 2017). Asimismo, está relacionado con las relaciones que tienen entre las personas; en cuanto a la comunicación, influencia, interacción y la conexión entre los individuos; esto le

permite tener habilidades que les facilitará tener estable las relaciones entre los demás; estas habilidades son la empatía, capacidad de escuchar activamente, la comunicación, conocimiento para laborar en grupos y la resolución de conflictos (Cordero, et al. 2019). Las relaciones interpersonales se fundamentan conforme la vida humana y en las relaciones de la familia, la amistad, la comunidad y el trabajo; el éxito de las relaciones se fundamentan en una medida de capacidad de las personas para poder comunicarse de manera eficaz, llegando a comprender y respetar las diversas culturas, colaborar en grupo con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos; se entiende entonces que las relaciones interpersonales se fundamentan en el desarrollo y bienes humanos con relación a otras personas (García, 2018)

La tercera dimensión intergrupala, se basan en el cambio social y su énfasis en el contexto social y grupal del ser humano, los cuales son influyentes en cuanto al entendimiento del manejo de grupos y las relaciones entre ellos, ya que según Lewin la pertenencia a un grupo puede influir una poderosa incidencia en la actitud y comportamiento de los individuos. (Cartwrigh y Zander, 2017). Además, involucra los conectados con las relaciones dinámicas entre los grupos de personas; está dirigido a los miembros de diversos grupos que se encuentran relacionados, interactúan o tienen influencia mutuamente; estas relaciones pueden ser negativas o positivas en diferentes ámbitos como: política, religión, cultura, religión, sociales y económicas. Las relaciones intergrupales permiten obtener habilidades para la construcción efectiva entre los grupos; estas habilidades llegan tener capacidades de comprender y reconocer los diversos ámbitos del desarrollo de la persona, permitiéndoles obtener una capacidad de comunicación de forma efectiva con las personas de diversos grupos y teniendo la capacidad de resolver conflictos intergrupales. Este término se enfocará principalmente en las relaciones dinámicas entre grupo de personas, permitiendo la construcción de las relaciones de manera efectiva y solución de los dilemas que se les presenta mediante la toma de decisiones adecuada, promoviendo una inclusión entre los miembros de cada grupo (Turbay , 2012).

La cuarta dimensión intragrupo, se basa en la dinámica de grupo, que se centra en cómo las interacciones y la estructura del grupo afectan el

comportamiento de los miembros, ya que según Lewin, los grupos tienen una dinámica propia que influye en cómo se toman decisiones, cómo se establecen las normas y cómo se ejerce el poder dentro del grupo; además de la importancia de considerar el entorno social y las fuerzas externas que pueden influir en el comportamiento de los grupos (Cartwrigh y Zander, 2017). Asimismo, está relacionado con las conexiones dinámicas dentro de un grupo de personas, en la cual está enfocado en cómo los miembros de un mismo grupo se llegan a relacionar, interactúan e influyen de manera mutua. Las relaciones intragrupo llegan a ser positivas o negativas que están influenciadas por factores como la cultura, personalidad, la historia y las diversas diferencias económicas y sociales. En razón a las habilidades intragrupo son importantes para la construcción de las relaciones efectivas dentro de un grupo; las cuales permite incluir capacidades para poder comunicarse de forma más efectiva, capacidad de trabajar y colaborar en equipo, capacidad de resolver conflictos y la capacidad de mantener una actitud respetuosa y positiva hacia los miembros del grupo; en esta dimensión se plantea la posibilidad de fortalecer la capacidad de tomar decisiones independientes, fomentar la originalidad y promover la libertad. de las personas durante el proceso de establecer principios, normas y responsabilidades que son compartidos por los integrantes de un grupo, estas relaciones permiten la construcción de las relaciones efectivas que conducen al éxito en grupo logrando los comunes objetivos (López, et al. 2023).

La segunda variable de salud mental, Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se considera al ser humano como un individuo que se encuentra en constante conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en los diferentes factores conductuales, emocionales, cognitivos y corpóreos u orgánicos; de no ser así, el individuo estaría en lo “no saludable (Acosta, et al. 2017). Asimismo, se presenta como resultado de la relación que se tiene en el ámbito social, laboral, económico; todos generando un equilibrio interno en la persona (Blanco, 2018); al cumplir el profesional de enfermería un rol específico en la gestión del cuidado conservando la vida física y mental de los pacientes, se deja muchas veces de lado los problemas por los cuales deben atravesar por cuidar a

otras personas, como son estrés, depresión, ansiedad generando daño en la salud mental y emocional (Cruz, et al. 2021).

En su mayoría las enfermeras atraviesan por problemas de relaciones interpersonales causado por la mala comunicación, actitudes negativas y malos tratos; estas características son un estímulo para generar niveles de problemas en la salud mental (Lozano, 2020). Los individuos que laboran en servicios de salud sanitaria tienen que pasar por situaciones de estrés y mucha presión al momento de ejecutar sus actividades laborales debido a que en ellos recae la vida de muchos pacientes, que en su mayoría tienen riesgos críticos de enfermedad, los cuales también pueden llegar a afectar contra la salud de ellos (Torres, et al. 2020)

Las teorías que fundamentan la salud mental son: a) Teoría psicoanalítica, está enfocada en la exploración del inconsciente y además en las experiencias tempranas de la vida, a causa de los problemas emocionales que pueden generarse a causa de experiencias infantiles que no llegan a resolverse de manera adecuada, la cual necesita de terapia psicoanalítica para ayudar a los pacientes a procesar las malas experiencias no resueltas y mejorar su bienestar emocional. B) Teoría cognitivo-conductual enfocada en los patrones de pensamiento y comportamiento y cómo estos afectan a la salud mental, necesitando de terapia cognitivo conductual para poder apoyar a los pacientes a identificar los cambios de patrones de comportamiento y pensamientos negativos con el fin de mejorar su bienestar psicológico (Kring, et al. 2017).

c) La teoría humanista, formulada por Abraham Maslow, se caracteriza por enfocarse en la psicología del ser más que en la del tener, esta teoría considera la individualidad y los valores espirituales del ser humano, y concibe al individuo como un ser creativo, libre y consciente. Además, se destaca por poner énfasis en el aprendizaje significativo y vivencial, el cual consiste en un proceso que transforma la percepción de la realidad y resulta de la reorganización del yo. Para que este tipo de aprendizaje sea posible, es necesario que las personas tengan libertad de acción y confianza en sí mismas. El enfoque busca que las personas descubran de manera autónoma sus objetivos, necesidades, sentimientos e ideas. manera importante en la autenticidad y autodescubrimiento en la salud mental,

considerando que las personas deberán ser auténticas para poder desarrollar todo su potencial, logrando alcanzar la autorrealización y la felicidad (Maslow, 2010).

c) Teoría biopsicosocial la cual involucra a la salud mental como la influencia en los factores biológicos, sociales, culturales, conductuales desempeñan un papel significativo de la prontitud humana en lo que se refiere de una enfermedad o discapacidad, todo esto se refiere a la conexión que existe entre el entorno en el cual las personas interactúan, y que asume de manera explícita las múltiples causas de la salud (Engel, 1977).

Siendo el modelo psicoanalítico más primordial para el estudio, el cual fue fundado por Sigmund Freud en 1900. Freud adoptó una perspectiva biológica que simplifica y reduce la motivación, utilizando una lista limitada de necesidades e impulsos para explicar una amplia gama de funciones mentales, que van desde las alucinaciones hasta las cogniciones. El modelo psicoanalítico se fundamentó inicialmente en las observaciones clínicas de Freud al tratar a pacientes que padecían histeria, fobias y otros trastornos mentales. En cuanto a la relación del modelo psicoanalítico con la salud mental y asociación con lo conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico, se puede decir que el modelo psicoanalítico sostiene que los trastornos mentales son causados por conflictos inconscientes que se originan en la infancia. Estos conflictos pueden manifestarse en diferentes niveles, como el comportamiento, las emociones, los pensamientos y el cuerpo. Por lo tanto, el modelo psicoanalítico considera que los aspectos conductuales, emocionales, cognitivos y corpóreos están interrelacionados y son influenciados por los conflictos inconscientes. En resumen, el modelo psicoanalítico sostiene que los trastornos mentales tienen una base inconsciente y que afectan a diferentes aspectos de la vida del individuo (Freud, 1900).

Y conforme a la salud mental, Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que, en el marco del psicoanálisis, se considera al ser humano como alguien que experimenta conflictos constantes, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo “no saludable”. Por ende, abarca las dimensiones de conductual,

emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico.

En la primera dimensión de conductual en salud mental se refiere a la relación entre el comportamiento y la salud mental, el cual se enfoca en los comportamientos son aprendidos y, por lo tanto, pueden ser modificados mediante enfoques terapéuticos como la terapia cognitivo y conductual, la aceptación, la exposición, y la terapia de modificación conductual (Freud, 1900). Además, el enfoque conductual en salud mental también puede incluir la enseñanza de habilidades sociales y emocionales, la promoción de hábitos saludables y el entrenamiento en estrategias de afrontamiento para manejar el estrés y la ansiedad (Urzúa, et al. 2020). Entonces, el término conductual se refiere a las intervenciones y tratamientos que buscan mejorar la salud mental de una persona mediante la modificación de sus comportamientos y fomentó la aceptación de hábitos de vida saludables (Muñoz, et al. 2015).

La dimensión está sustentada en la teoría del Modelo de Apoyo Social de los autores Pearlin y Zapata (2009) puede aplicarse al aspecto conductual en la salud mental durante los conflictos laborales. Según este modelo, el apoyo social proveniente de los compañeros de trabajo y los supervisores puede funcionar como un amortiguador del estrés y promover una mejor salud mental en situaciones de conflicto laboral. El apoyo social actúa como un mecanismo para aliviar el estrés, proporcionando recursos de afrontamiento y validación emocional, lo que puede fortalecer el porte de las personas para hacer frente los desafíos profesionales y proteger su bienestar psicológico. Entonces, el modelo de apoyo social en el comportamiento de salud mental durante los conflictos laborales subraya la importancia del apoyo social como un factor fundamental que influye en el comportamiento y la salud mental de los empleados en dichas situaciones.

La segunda dimensión emocional, refiere al bienestar psicológico, emocional y social de una persona, envuelve la manera en que una persona se siente consigo misma, la calidad de sus vínculos y su habilidad para gestionar emociones y enfrentar desafíos (Freud, 1900). Asimismo, es crucial para la salud mental, ya que nuestras emociones tienen un impacto significativo en nuestro bienestar psicológico. Cada persona puede atravesar por emociones negativas que pueden

contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, mientras que las emociones positivas pueden mejorar nuestro bienestar emocional y nuestra capacidad para enfrentar situaciones difíciles (Ayuque, et al. 2022). Es fundamental reconocer y expresar nuestras emociones de manera saludable para prevenir problemas de salud mental. La terapia emocional es una forma de intervención en salud mental que se enfoca en comprender y manejar las emociones para mejorar el bienestar emocional. Esta terapia puede incluir técnicas como el tratamiento conductual-cognitivo, la terapia centrada en la emoción y la terapia de compromiso y aceptación. Además, promover la salud emocional implica actividades como la meditación, la práctica de la atención plena, el ejercicio físico y la expresión creativa. Al mantener un equilibrio emocional y aprender a gestionar nuestras emociones de manera saludable, podemos mejorar nuestra salud mental y prevenir problemas a largo plazo. En resumen, el aspecto emocional es esencial para la salud mental, y es importante reconocer su importancia para mantener un equilibrio en nuestra salud mental en general (Acosta, et al, 2017).

La dimensión está sustentada en la teoría del modelo Karasek del autor Karasek (1979); este modelo se centra en una consecuencia emocional, el estrés laboral, que surge de la interacción entre la cantidad de asignación laboral y el control de un empleado sobre su labor. Según Karasek, los empleados que enfrentan carga laboral, pero tienen poco control del trabajo tienen mayor probabilidad de experimentar estrés crónico. Por lo tanto, el modelo de Karasek ha sido ampliamente utilizado en la investigación del estrés laboral y ha proporcionado una base teórica para comprender cómo los factores laborales pueden afectar la salud mental de los empleados.

La dimensión tercera cognitivo, involucra a los procesos mentales subyacentes al comportamiento, como la memoria, la concentración, la interpretación de la información, la adquisición de conocimientos, el pensamiento lógico, la capacidad de generar ideas nuevas y la resolución de problemas tienen un impacto en la salud mental; además, el estado cognitivo también influye en nuestra salud mental. por ende, es importante contar con habilidades cognitivas pobres puede afectar significativamente el bienestar emocional (Freud, 1900). Asimismo, desempeña un papel crucial en la salud mental, ya que nuestros

pensamientos y creencias tienen un impacto significativo en nuestro bienestar psicológico. Los pensamientos negativos, como la autocrítica y la rumiación, pueden contribuir al desarrollo de dificultades en la salud mental, mientras que los patrones de pensamiento positivos y realistas pueden mejorar el bienestar psicológico y aumentar la resiliencia y la capacidad de afrontamiento ante situaciones difíciles. La terapia cognitivo-conductual es una intervención en salud mental que se enfoca en los patrones de pensamiento y creencias para mejorar el bienestar cognitivo y emocional. Entre las técnicas utilizadas se encuentran la reestructuración cognitiva, la exposición gradual y la terapia de resolución de problemas (Quiroz, et al. 2022). Además, para promover una buena salud cognitiva, se pueden realizar actividades como la práctica de habilidades de pensamiento crítico y solución de conflictos, el entrenamiento de memoria y la mejora de la atención y la concentración. Entonces, el aspecto cognitivo es primordial para la salud mental, y es importante reconocer la relevancia de un buen funcionamiento cognitivo para mantener una salud mental equilibrada en general. Al aprender a gestionar nuestros patrones de pensamiento de manera saludable, podemos mejorar nuestra salud mental y prevenir problemas a largo plazo (Espinoza, 2022).

La dimensión sustentada en la teoría del desequilibrio, esfuerzo-recompensa de Siegrist, et al. (1990), esta teoría se centra en el aspecto cognitivo de los empleados en relación con el equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas. Incluso si los empleadores consideran que están proporcionando recompensas adecuadas, si los empleados no perciben ese equilibrio, puede haber un impacto significativo en su salud mental. Por lo tanto, la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa destaca la importancia del aspecto cognitivo en la salud mental durante los conflictos laborales, la percepción de un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas puede generar estrés y afectar de forma negativa en la salud mental de los colaboradores. Por esta razón, es fundamental comprender y abordar este aspecto cognitivo para promover un entorno laboral saludable y respaldar el bienestar de los trabajadores.

La cuarta dimensión corporal u orgánico se refiere a la dimensión física del ser humano, que componen el aspecto corporal, junto con las dimensiones psicológicas y sociales, por lo cual se pueden ver dañados si no se cuenta con una

apropiada salud mental, afectando el bienestar del ser humano (Freud, 1900). Si una persona sufre de trastornos físicos o enfermedades crónicas, esto puede afectar su bienestar psicológico y limitar su capacidad para participar en actividades sociales y recreativas. Por otra parte, se ha comprobado que la práctica constante de actividad física y una dieta saludable pueden mejorar la salud mental al reducir los síntomas de ansiedad y depresión, mejorar el estado de ánimo y aumentar la autoestima. Es importante tener en cuenta que el aspecto corporal u orgánico no siempre está vinculado a los problemas de salud mental, pero puede influir en su aparición o curso. Por lo tanto, es esencial tener un enfoque integral en la atención de la salud mental, que incluya la evaluación y el manejo adecuado tanto de los aspectos físicos como psicológicos de la persona (Sánchez, 2014)

La dimensión es sustentada en la teoría del desgaste laboral por Maslach y Jackson (1981); teniendo relación con el aspecto corpóreo u orgánico ya que se refiere a un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge como resultado de una exposición prolongada al estrés crónico en el trabajo. Se caracteriza por síntomas como agotamiento emocional, despersonalización (tratar a las personas como objetos) y una disminución en la satisfacción personal en el entorno laboral. Los investigadores Maslach y Jackson destacaron en su investigación la importancia de factores laborales como una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, falta de recompensas y conflictos entre el trabajo y la vida personal en el desarrollo del agotamiento laboral, afectando el aspecto físico y orgánico de la persona.

El presente trabajo de investigación se base en la epistemología del positivismo, debido que por su peculiaridad se utilizar una metodología científica concreta con el objetivo de llegar al hallazgo del origen del problema en estudio. Se concluye entonces que son los elementos que intenta adquirir el conocimiento e investiga los fundamentos base, alcances, métodos y confiabilidad del mismo (Watzlawick, 1998).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente trabajo fue de tipo básico, debido a que se fundamenta en las investigaciones previas; de acuerdo al objetivo de obtener los nuevos conocimientos que permitió profundizar y extender la comprensión con relación a las teorías. En este estudio se abarcó de forma directa un problema específico, es por ello que se logró una profundización en la información, facilitando adquirir nuevos conocimientos (Benites y Carrutero, 2021).

Además, dentro de esta investigación contiene como base un nivel correlativo, que se establece mediante la causalidad de conflicto laboral y la salud mental de las enfermeras, y al mismo momento se explicará la influencia entre las variables para poder ejecutar la verificación de los planteamientos de las hipótesis. En relación a lo antes mencionado, la investigación tiene un nivel correlacional causal, ya que abarca entender el nivel de impacto de las variables. Un estudio correlacional causal en una investigación científica que busca establecer la influencia o asociación entre dos o más variables; siendo el central objetivo de este tipo de investigación determinar si existe una conexión estadística entre las variables a investigar, además de describir la naturaleza y la potencia de dicha conexión o influencia (Hernández y Mendoza, 2018).

De acuerdo, a este enfoque de la investigación fue cuantitativo, en el que se llegó a presentar el desarrollo de los procedimientos y pruebas conforme a las variables de conflicto laboral y salud mental, consideradas como independiente y dependiente, gracias a ello se permitió lograr una comprobación de la hipótesis planteada. El autor Niño (2019) indicó que de acuerdo a este enfoque se puede llegar a considerar el uso de la información para llegar a obtener respuesta al enunciado del problema de investigación mediante a las estadísticas pruebas y de los procesos con el fin de verificar si existe una aceptación o rechazo de la hipótesis.

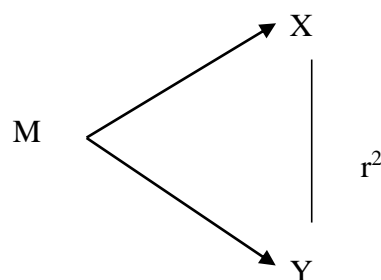
La investigación empleó el método hipotético – deductivo que facilitó las conclusiones, de acuerdo a lo establecido en la hipótesis planteadas en conexión

a las variables de conflictos laborales y salud mental, lo cual se llegó a rechazar o aprobar la hipótesis, en este tipo de método corresponde un conjunto de reglas y procesos mediante del cual se ejecutan conclusiones desde las premisas planteadas, si a raíz de una hipótesis se consigue obtener una consecuencia y de acuerdo a esta hipótesis presentada, posteriormente, se tiene que indicar la consecuencia (Behar, 2016).

De la misma forma, en el estudio se ha empleado el diseño no experimental de tipo transaccional y correlacional causal. Conforme a lo no experimental implica que no se ha llegado a controlar de manera deliberada las variables; por el contrario, se ha empleado los fenómenos tal cual cómo se han ido desarrollando en su entorno natural, también por una correlacional causal de nivel, el corte empleado fue transversal debido a que la cuantificación de estos datos se empleó en un momento solo sin subsecuentes valoraciones (Martínez, 2018).

Figura 1

Diseño de estudios correlacionales causales con diseño no experimental



Nota. Adaptado de Hernández y Irujo (2018).

Donde:

X: Conflicto laboral

Y: Salud mental

r^2 : Relación causal entre conflicto laboral y salud mental

M: Enfermeras de un hospital de Lima

3.2 Variables y operacionalización

Conflicto Laboral

Definición completa: Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupales e intragrupal (Kurt, 2012).

Definición operacional: La variable será medida a través de las dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, intergrupales e intragrupal, los cuales serán medidos en una escala Likert del 1 al 5 donde; 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es indiferente, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable conflicto laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Intrapersonal	Capacidad de reflexión	1,2		
	Crecimiento personal	3,4		
	Autoconciencia	5,6,7		
Interpersonal	Conexión entre los individuos	8,9	Ordinal Likert (5) Muy desacuerdo (4) En desacuerdo (3) No Opina (2) De acuerdo (1) Muy de acuerdo	Alto Medio Bajo
	Trabajar en equipo	10,11		
	Resolución de conflictos	12,13		
Intergrupales	Miembros de diversos grupos	14		
	Construcción efectiva	15		
	Capacidad de comunicación	16		
Intragrupales	Conexiones dinámicas	17		
	Relaciones efectivas	18		
	Comunes objetivos	19,20		

Nota. Basada en la teoría de conflicto laboral de Kurt Lewin (2012) adaptado por Jacinto (2023).

Salud mental

Definición completa: De acuerdo con Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se considera al ser humano como individuo que vive en constante lucha, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico.

Definición operacional: La variable fue medida mediante las dimensiones: conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico de acuerdo a una escala de Likert del 1 al 5 donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es indiferente, 4 es de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable salud mental

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Conductual	Intervenciones y tratamientos	1,2	Ordinal Likert (5) Muy desacuerdo (4) En desacuerdo (3) No opina (2) De acuerdo (1) Muy de acuerdo	Bueno Regular Malo
	Terapia conductual	3,4		
	Modificación de conducta	5,6,7		
Emocional	Mejorar bienes emocionales	8,9		
	Manejar emociones	10,11		
	Terapia cognitivo-conductual	12,13		
Cognitivo	Bienestar psicológico	14		
	Reestructuración cognitiva	15		
	Resolución de problemas	16		
Corpóreo u orgánico	Trastornos físicos o enfermedades crónicas	17		
	Limitar su capacidad	18		
	Aspectos físicos y psicológicos de la persona	19,20		

Nota. Basada en la teoría psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Niño (2019) afirmó que la población es comprendida como un equipo que está conformado por bastantes componentes que poseen parecidas características, los cuales llegan a ser objetos, individuos o acontecimientos. Llegan a estar establecidos mediante un espacio específico considerando un interés con el enfoque de ser estudiados. El estudio está conformado por 100 enfermeras de emergencia que pertenecen a un Hospital de Lima, en el año 2023 que representa la totalidad de la población.

Criterios de inclusión: Se ejecutó la investigación en todas aquellas licenciadas de enfermería que trabajan en el área de emergencias, para evaluar el estado de su salud mental.

Criterios de exclusión: Licenciadas de enfermería que laboran en otras áreas diferentes al área de emergencias dentro del hospital en mención.

Muestra: Según Martínez (2021) la muestra es comprendida como un grupo que abarca una población de estudio y por esto se presenta de forma clara teniendo en cuenta las peculiaridades fundamentales para el desarrollo de la investigación y no permitir que se forme una confusión. La muestra fue probabilística. Para Niño (2019) precisó que el muestreo probabilístico implica que todas las personas llegarán a tener igual oportunidad para llegar a ser elegidos, donde el empleo de fórmulas y de programas para calcular el nivel de la muestra se considera como muestreo aleatorio simple. Por ende, la muestra será de 80 licenciadas de enfermería que laboran dentro del área de emergencias. (Ver anexo G)

Muestreo: una técnica que ayudó a establecer qué segmento de la población debe ser estudiado para generar conclusiones confiables (Niño, 2019). En esta investigación, se empleó el muestreo probabilístico, que implica el uso de un cálculo estadístico para seleccionar una muestra representativa de manera aleatoria.

Unidad de análisis: En este estudio, se seleccionó como unidad de análisis a enfermeras con licencia que trabajan en el departamento de emergencias, a quienes se les aplicaron los criterios para la inclusión y exclusión de datos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta fue la herramienta apropiada y adecuada que usó en este estudio, en consonancia con la metodología empleada. A través de la encuesta se pudo recopilar información en forma de datos, utilizando un cuestionario. Esta técnica proporcionó una manera eficaz de explorar cuestiones objetivas y obtener información de un gran número de personas (Behar, 2016). En el transcurso del estudio, se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar los datos relacionados tanto como las variables independientes como con las variables dependientes.

Instrumentos: Son herramientas específicas que se utilizaron en el procedimiento de recopilación de datos. Estos instrumentos se seleccionaron previamente a la técnica de investigación que se usó (Martínez, 2021). Con el fin de la recolección de datos se utilizó el cuestionario; según Niño (2019) es un instrumento de investigación social más empleado cuando se realiza el estudio de una cantidad grande de personas, pues se obtiene una directa respuesta, a través de la hoja de preguntas que se le dará a cada una de las personas. Las estandarizadas preguntas se realizan con previsión y anticipación. (Ver anexo C)

Validez: en el estudio se cumplió la validez requerida para la investigación por ser cuantitativa, siendo validadas por expertos. La validez de los instrumentos se refiere a la medida en que un instrumento de recolección de datos mide lo que implica calcular de manera precisa y confiable; otras palabras, se trata de determinar si un instrumento de investigación o evaluación es efectivo para capturar la información relevante y si es capaz de proporcionar resultados válidos y confiables (Niño, 2019). (Ver anexo D y H)

Confiabilidad: conforme con Hernández y Mendoza (2018) se refirió a la capacidad de un instrumento para obtener resultados consistentes al ser aplicado varias veces a la misma persona. Para medir la confiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores varían de cero a uno. Un valor de cero indicó que el instrumento no es confiable, mientras que un valor de uno indica una alta confiabilidad. En este estudio, se desarrolló una prueba piloto del instrumento con 25 trabajadores de otra entidad con características similares a las que se investigó para obtener la confiabilidad del instrumento. (Ver anexo E)

3.5 Procedimientos

Antes de la recopilación de datos, se obtuvo la autorización de la jefatura del servicio en el hospital; mediante la aplicación de los cuestionarios, se informó que el propósito del estudio era exclusivamente de investigación y no tenía carácter institucional, lo que permitía a las enfermeras participar de manera voluntaria y anónima. Se emplearon encuestas en persona para recolectar información sobre las variables conflicto laboral y salud mental.

3.6 Método de análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos cuantitativos se realizó mediante la creación de una base de datos utilizando Microsoft Excel y SPSS. Para describir los resultados obtenidos, se utilizaron estadísticas descriptivas, que se presentarán en tablas cruzadas, gráficos e interpretaciones. Además, se utilizó métodos estadísticos inferenciales para analizar las correlaciones, influencias y realizar pruebas de hipótesis (Behar, 2016).

3.7 Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo siguiendo en todo momento el código de ética establecido por la Universidad César Vallejo; la investigación basada en el cumplimiento de los principios éticos y normas establecidos en la declaración universal de los derechos humanos, así como la preservación del anonimato de los encuestados. La autora declara que no hubo manipulación de los datos recogidos y se emplearon únicamente con fines de investigación. También se destaca la originalidad del producto presentado y la comprobación de su autenticidad mediante el programa Turnitin. Además, se asegura que se siguieron las normas de citación y referenciación de las normas APA requeridas por la institución. Por último, los aspectos éticos garantizan que se cumplan todas las directrices necesarias para presentar un trabajo académico original, siguiendo meticulosamente cada uno de los requisitos establecidos por la universidad con el fin de obtener el grado académico deseado por el investigador (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).

IV. RESULTADOS

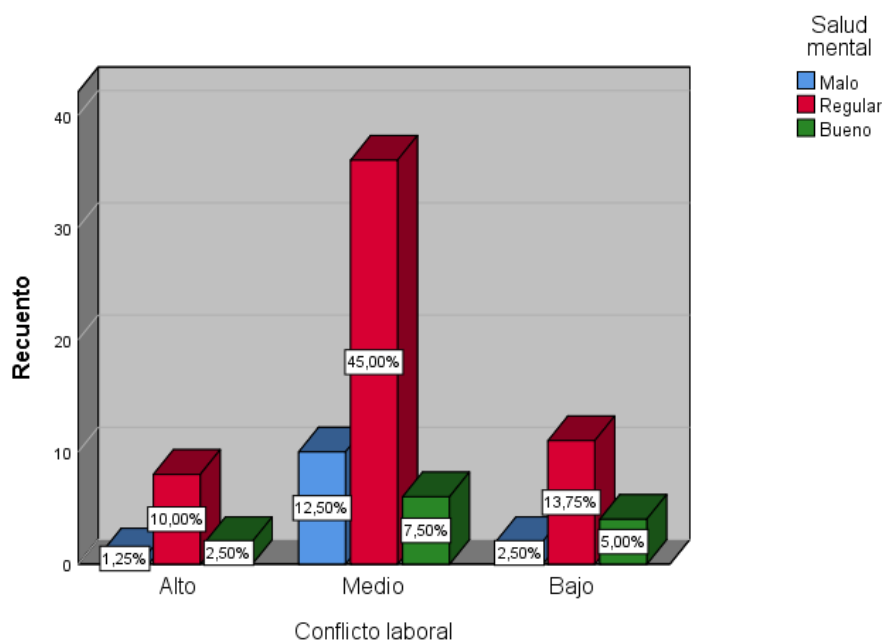
Tabla 1

Cruce entre el conflicto laboral y la salud mental

		Salud Mental			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Conflicto laboral	Alto	1 1,3%	8 10,0%	2 2,5%	11 13,8%
	Medio	10 12,5%	36 45,0%	6 7,5%	52 65,0%
	Bajo	2 2,5%	11 13,8%	4 5,0%	17 21,3%
Total		13 16,3%	55 68,8%	12 15,0%	80 100,0%

Figura 1

Descriptivo del conflicto laboral y la salud mental



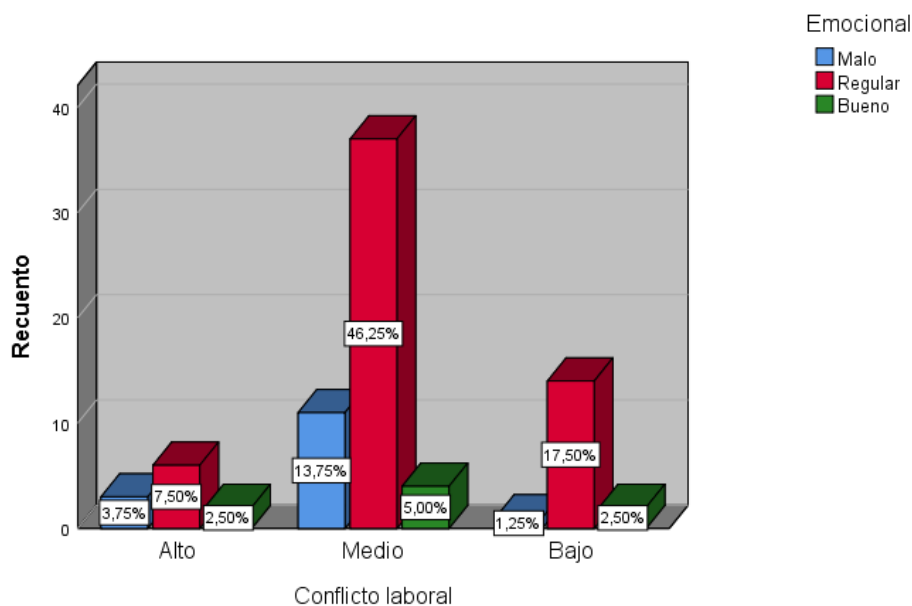
El 65,0% señaló que el conflicto laboral es de nivel medio el 21,3%, es bajo; y el 13,8%, es alto. De otro lado, en lo relativo a la salud mental, el 68,8% indicó que esta es regular; el 16,3%, es mala; y el 15,0%, es buena. Por consiguiente, debe destacarse que la mayor parte de enfermeras emergencistas cuentan con un comprender medio de los módulos de intrapersonal, interpersonal, intergrupar,

intragrupal, y además poseen una salud mental regular que incluye los aspectos conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico.

Tabla 2
Cruce entre el conflicto laboral y emocional.

		Emocional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Conflicto Laboral	Alto	3 3,8%	6 7,5%	2 2,5%	11 13,8%
	Medio	11 13,8%	37 46,3%	4 5,0%	52 65,0%
	Bajo	1 1,3%	14 17,5%	2 2,5%	17 21,3%
Total		15 18,8%	57 71,3%	8 10,0%	80 100,0%

Figura 2
Descriptivo del conflicto laboral y emocional.

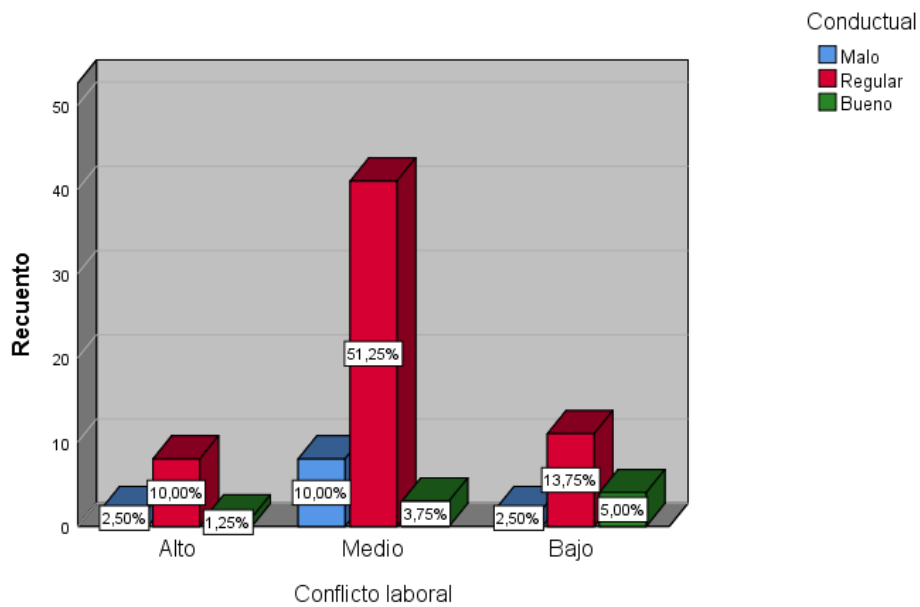


El 65,0% opinó que el conflicto laboral es de nivel medio; y el 21,3%, es bajo; y el 13,8 %, es alto. En lo que concierne a lo emocional, el 71,3% estimaron que es regular el 18,8 % es mala, y el 10,0% es buena. Por lo tanto, se debe enfatizar que la gran parte de enfermeras que trabajan en emergencia cuentan con un entendimiento de nivel medio en el intrapersonal, interpersonal, intergrupal, intragrupal y, así mismo se encuentran regular emocionalmente.

Tabla 3
Cruce entre el conflicto laboral y conductual.

		Conductual			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Conflicto laboral	Alto	2 2,5%	8 10,0%	1 1,3%	11 13,8%
	Medio	8 10,0%	41 51,2%	3 3,8%	52 65,0%
	Bajo	2 2,5%	11 13,8%	4 5,0%	17 21,3%
Total		12 15,0%	60 75,0%	8 10,0%	80 100,0%

Figura 3
Descriptivo del conflicto laboral y conductual.

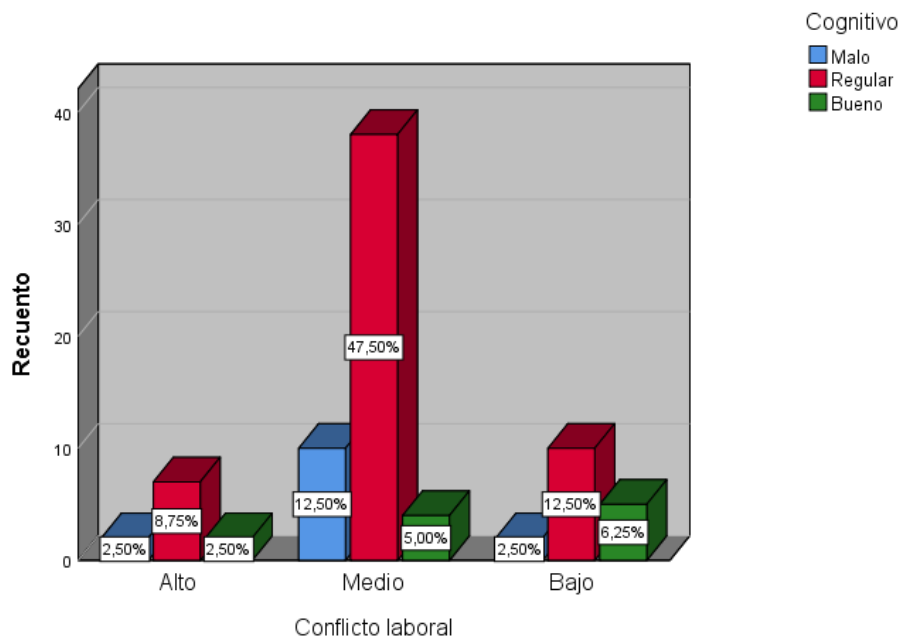


El 65,0% sostuvo que el conflicto laboral es de nivel medio; el 21,3% es bajo, y el 13,8% es alto. En lo que atañe al aspecto conductual; el 75% manifestaron que es regular, el 15,0% es mala, y el 10% es buena. Por ende, es primordial destacar que la mayor parte de enfermeras de emergencia cuentan con un entendimiento medio en el campo intrapersonal, interpersonal, intergrupar, intragrupal y, además manejan un nivel regular en lo conductual.

Tabla 4
Cruce entre el conflicto laboral y cognitivo.

		Cognitivo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Conflicto laboral	Alto	2 2,5%	7 8,8%	2 2,5%	11 13,8%
	Medio	10 12,5%	38 47,5%	4 5,0%	52 65,0%
	Bajo	2 2,5%	10 12,5%	5 6,3%	17 21,3%
Total		14 17,5%	55 68,8%	11 13,8%	80 100,0%

Figura 4
Descriptivo del conflicto laboral y cognitivo.

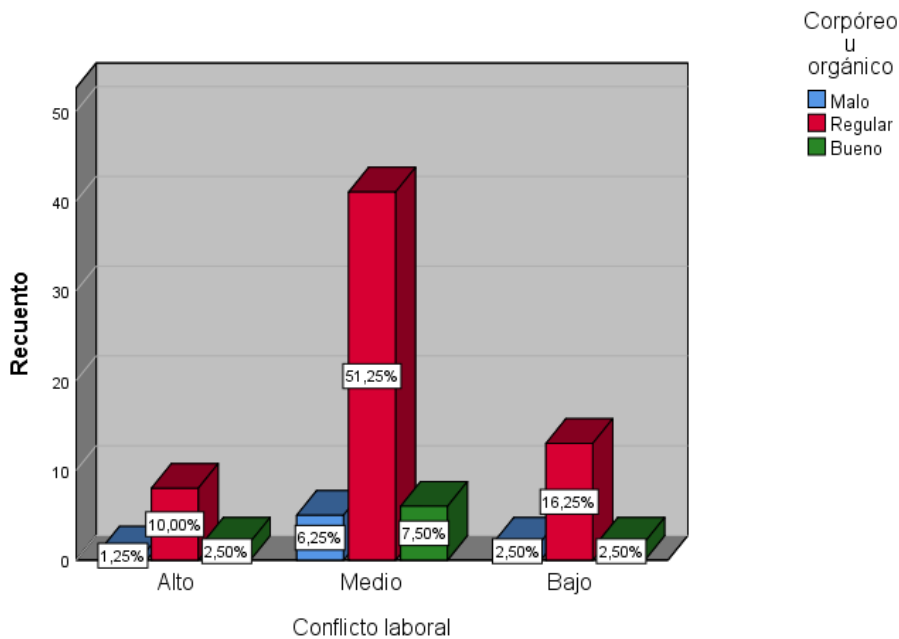


El 65% aseguró que el conflicto laboral es de nivel medio; el 21,3% es bajo, el 13,8% es alto. En cuanto a lo cognitivo; el 68,8% estimó que es regular de 17,5% es mala, y el 13,8 % es buena. Por lo tanto, es importante destacar que la gran parte de enfermeras emergencistas cuentan con una asimilación medio de los módulos de intrapersonal, interpersonal, intergrupar, intragrupal y, además se desenvuelven regularmente en lo cognitivo.

Tabla 5
Cruce entre el conflicto laboral y corpóreo u orgánico

		Corpóreo u orgánico			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Conflicto laboral	Alto	1 1,3%	8 10,0%	2 2,5%	11 13,8%
	Medio	5 6,3%	41 51,2%	6 7,5%	52 65,0%
	Bajo	2 2,5%	13 16,3%	2 2,5%	17 21,3%
Total		8 10,0%	62 77,5%	10 12,5%	80 100,0%

Figura 5
Descriptivo del conflicto laboral y corpóreo u orgánico.



El 65% mencionó que el conflicto laboral es de nivel medio; el 21,3% que es bajo, y el 13,8% es alto. En lo que corresponde a lo corpóreo u orgánico; 77,5% refirió qué es regular, el 12,5% es buena, y el 10,0% es mala. Por consiguiente, es necesario destacar que la mayor parte de enfermeras que trabajan en emergencia cuentan con un dominio medio de los módulos de intrapersonal, interpersonal,

intergrupala, intragrupal y, ademáa se conducen un nivel regular en lo corpóreo u orgánico.

Resultados inferenciales

Es importante en una investigación establecer si los datos recopilados de los elementos de estudios siguen una normal o no normales divisiones, por ello es necesario realizar la evaluación de la normalidad de los datos a fin de que se utilice la prueba de hipótesis indicada y se obtenga los resultados fiables (Díaz, 2022). Igualmente, “todo estudio con muestras de más de 50 unidades, se utiliza la prueba de Kolmogórov-Smirnov” (Díaz, 2022). En este sentido, en esta situación, se empleó ese examen adecuado a que la muestra establecida estaba compuesta por 80 colaboradores del centro de salud, superando así la cantidad mínima.

Asimismo, se establecen las premisas en cuanto a la prueba de normalidad para la investigación:

Ho: El conflicto laboral, la salud mental y las dimensiones de conflicto laboral no evidencian ser provenientes de una distribución normal.

Ha: El conflicto laboral, la salud mental y las dimensiones de conflicto laboral evidencian ser provenientes de una distribución normal

Donde el p-valor facilita a conocer si se acepta o rechaza una de las hipótesis del estudio en base a sus resultados, siendo si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza el Ho, y si $\alpha > 0.05$, se acepta el Ho, destacando que el nivel de significancia es el valor de α , la confiabilidad 95 % y el margen de error un 5%.

En este sentido, los resultados del estudio son importantes, donde se va a someter los datos correspondientes a las variables y sus dimensiones mediante el método estadístico Kolmogórov-Smirnov para la variable conflicto laboral y sus dimensiones; al igual que la variable salud mental y sus dimensiones, presentaron como resultados que los valores del α fueron menores al 0,05, por ello, se ha trabajado con la prueba no paramétrica, es decir, se trabajará con la regresión logística ordinal (RLO).

Regresión logística ordinal

Conforme Segaró y Zamora (2019) mencionaron que se basa en la función de distribución logística, que relaciona las variables independientes con la función *logit* de la variable dependiente; donde la función *logit* transforma las probabilidades de pertenecer a una categoría específica en una escala continua. Los resultados del presente estudio se verán reflejados en los hallazgos que se obtengan mediante el informe de la regresión logística ordinal

Prueba de hipótesis

Ejecutar la prueba de hipótesis del estudio es fundamental para verificar o contradecir las suposiciones establecidas en la investigación, por ello se realizará la prueba de hipótesis. Según Díaz (2022) se fundamenta en el estudio de los datos de muestra para establecer si se proporciona que la evidencia disponible es adecuada para destacar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa; por ello, se hace en cuanto al cálculo de un valor estadístico comparándolo con un valor crítico o realizando un cálculo de probabilidad (valor p).

Decisión estadística

Para tener una conclusión sobre si se acepta o no la hipótesis de estudio, es necesario conocer si el valor es mayor al 0.05 se aceptará la hipótesis nula y si fuese menor se rechazará dicha hipótesis. La decisión estadística es el proceso de tomar una conclusión o decisión basada en los resultados de un análisis estadístico o una prueba de hipótesis; después de llevar a cabo una prueba de hipótesis, se deben considerar los resultados y determinar qué acción o afirmación se debe tomar en función de esos resultados (Gandica, 2020).

Por esto se tiene lo siguiente:

Si: $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, y

Si $\alpha > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula.

El α es la significancia, y el margen de error es 5%, con un nivel de confianza de 95%.

Hipótesis general:

Ho: El conflicto laboral influye significativamente en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima.

Ha: El conflicto laboral no influye significativamente en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima.

Tabla 3

Información de ajuste de modelo de la hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	gl	Sig.
Sólo intersección	453,815			
Final	398,083	55,732	35	,014

Es posible se observó el informe de ajuste que el valor de la significancia es menor que el margen de error, por esto, el conflicto laboral es un estimador de la salud mental, en síntesis, el conflicto laboral se relaciona e influye de forma significativa en la salud mental

Tabla 4

Pseudo R² de la hipótesis general

Cox y Snell	,502
Nagelkerke	,502
McFadden	,105

Con respecto al Pseudo R² de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por la salud mental en un 50,2%. En cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por la salud mental en un 50,2%.

Hipótesis específica 1:

Ho: El conflicto laboral no influye significativamente en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Ha: El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Tabla 5*Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gl	Sig.
Sólo intersección	305,305			
Final	243,312	61,994	35	,003

Se puede visualizar el informe de ajuste donde el valor de la sig. es inferior al margen de error, por esto, se logra establecer que el conflicto laboral es un estimador del aspecto emocional, es decir, el conflicto laboral se relaciona e influye de forma relevante en el aspecto emocional

Tabla 6*Pseudo R² de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,539
Nagelkerke	,544
McFadden	,164

Con respecto al Pseudo R² de Cox y Snell, determina que el conflicto laboral es explicado por el aspecto emocional en un 53,9%.

En cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto emocional en un 54,4%.

Hipótesis específica 2:

Ho: El conflicto laboral no influye significativamente en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Ha: El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Tabla 7*Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	gl	Sig.
Sólo intersección	301,414			
Final	237,669	63,745	35	,002

Se puede visualizar el informe de ajuste donde el valor de sig. es inferior al margen de error, por esto, se logra aseverar que el conflicto laboral es un estimador del aspecto conductual, es decir, el conflicto laboral tiene relación e influye de manera relevante en el aspecto conductual.

Tabla 8*Pseudo R² de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,549
Nagelkerke	,554
McFadden	,166

Con respecto al Pseudo R² de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por el aspecto conductual en un 54,9%.

En cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto conductual en un 55,4%.

Hipótesis específica 3:

Ho: El conflicto laboral no influye significativamente en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Ha: El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Tabla 9*Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gl	Sig.
Sólo intersección	308,366			
Final	260,356	48,010	35	,001

Se puede visualizar el informe de ajuste donde el valor de sig. es inferior al margen de error, por esto, se considera sostener que el conflicto laboral es un estimador del aspecto cognitivo, es decir, el conflicto laboral tiene relación e influye de forma importante en el aspecto cognitivo.

Tabla 10*Pseudo R² de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	,107
Nagelkerke	,107
McFadden	,023

Con respecto al Pseudo R² de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%.

En cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%.

Hipótesis específica 4:

Ho: El conflicto laboral no influye significativamente en el aspecto corpóreo orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Ha: El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto corpóreo orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital público de Lima

Tabla 11*Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi ²	Gl	Sig.
Sólo intersección	324,389			
Final	282,521	41,867	35	,000

Se puede visualizar el informe de ajuste donde el valor de sig. es inferior al margen de error, por esto, sostiene que el conflicto laboral es un estimador del aspecto

corpóreo orgánico, es decir, el conflicto laboral se relaciona e influye significativamente en el aspecto corpóreo orgánico.

Tabla 12

Pseudo R² de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,424
Nagelkerke	,427
McFadden	,103

Con respecto al Pseudo R² de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,4%.

En cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es esclarecido por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,7%.

V. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en relación al objetivo general en torno a determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras en emergencia en un hospital de Lima, 2023; debido que tuvo una sig. de p-valor=0,000; además, conforme a la referencia al Pseudo R² de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es ratificado por la salud mental en un 50,2%; además, los valores obtenidos de la prueba Pseudo R² de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por la salud mental en un 50,2%; por lo tanto si hay relación e influencia significativa. Estos descubrimientos se alinean con las investigaciones realizadas por Reyes (2019) quien obtuvo como hallazgo que el 58.70% de los profesionales de enfermería (54) presentaron un nivel medio de salud mental, mientras que el 22.83% y determinaron que el conflicto laboral influye en la salud mental del personal, el cual se ve reflejado en su desempeño laboral. Además, Pérez (2021) en sus resultados obtuvo que el 52% de los participantes presentaban niveles normales de ansiedad, depresión y estrés, con porcentajes específicos del 54%, 80% y 83%, al igual que el presente estudio donde los colaboradores presentan síntomas de malestares que afectan su salud mental dentro del centro de salud en el área de emergencia

También, guarda relación con lo estudiado por Martínez (2020) en su artículo de estudios llevó a cabo el análisis de los avances, realidades y retos que la enfermería enfrenta en este ámbito posterior a la pandemia. Los resultados revelaron que aproximadamente el 30% de las enfermeras experimentaron trastornos mentales de intensidad moderada a grave; de este grupo, el 50% buscó apoyo en diferentes recursos relacionados con la salud mental, mientras que el 36,3% encontró apoyo en materiales relacionados, además, el 50,4% empleó métodos de autoayuda disponibles en los medios de comunicación y un 17,5% tuvo acceso a terapia individual.

Por su parte, Zea (2021) en su trabajo de investigación que permitió determinar el impacto en un hospital del Minsa ubicado en Nazca; los resultados obtenidos revelaron un alto riesgo para la salud mental de los enfermeros debido a diversos factores, como largas jornadas laborales, falta de atención a su propia

salud y escasez de recursos en el hospital. Se observó que el impacto en la salud mental se clasificó en un 35% como bueno, 37% como regular, 26% como malo y 2% como muy malo.

Los resultados adquiridos se sustentan en la teoría del conflicto de intereses de (Silva, 1996) afirma que los conflictos laborales se originan cuando se produce una discrepancia social entre las distintas partes involucradas en una relación de trabajo ; con la teoría de Kurt Lewin (2012) sus conceptos y enfoques se aplican para comprender como se relaciona el conflicto con las dimensiones intrapersonal interpersonal ,intergrupal e intragrupal Henri Taifel (1982) de la identidad social teniendo un nuevo enfoque paradigmático que destaca la tendencia de comportamiento intergrupala ,para alcanzar una identidad social positiva a través de comparaciones entre grupos , especialmente en situaciones de conflicto . Para finalizar se respalda en la teoría psicoanalítico de Freud (1900) se refiere a la salud mental y su relación con el bienestar emocional, conductual, cognitivo y corpóreo u orgánico y que están relacionados e influenciados con el inconsciente y que afectan a diferentes aspectos de la vida del individuo o persona, como se siente consigo misma, la calidad de sus relaciones y su capacidad para manejar sus sentimientos y enfrentar las dificultades. También por el autor Abraham Maslow (2010), en la teoría humanista esta teoría valora la individualidad y los espirituales valores de la persona, y considera al individuo como un ser creativo, libre y consciente, además, se destaca por su énfasis en el aprendizaje. Y para finalizar la teoría de Engel (1977) en su teoría biopsicosocial que considera que la salud mental está influenciada por diversos factores biológicos, sociales, culturales y conductuales que realizan un papel importante en la manifestación de enfermedades o discapacidades. Esta perspectiva reconoce la conexión existente entre el entorno en el que las personas interactúan y la salud mental, y explícitamente considera las múltiples causas que pueden contribuir a la salud.

En lo que se refiere al primer objetivo específico en torno a identificar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto emocional en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; se halló en lo que concierne al Pseudo R^2 de Cox y Snell, puede acabar el conflicto laboral es explicado por el aspecto

emocional en un 53,9%; en cambio en los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto emocional en un 54,4%; por lo tanto si existe una influencia significativa. Se comparó con los descubrimientos de, Batalla et al. (2020) en su investigación evaluó y comprendió las influencias psicológicas en el bienestar mental de los médicos durante los tiempos de la pandemia de coronavirus en 2019. Los resultados revelaron impactos psicológicos que afectan la salud mental de los trabajadores de la salud fueron la ansiedad en un 17%, la depresión en un 22%, el estrés en un 22% y el insomnio en un 39%. generado un riesgo directo para el bienestar mental de los trabajadores de la salud. Martínez et al. (2021) sus hallazgos han permitido identificar los factores que se encuentran correlacionados con la resiliencia de los enfermeros, resaltando que su nivel de salud mental no es adecuado, lo que genera riesgos psicosociales.

Los resultados hallados se sustentan en la teoría del modelo Karasek del autor Karasek (1979); este modelo se enfoca en una consecuencia del aspecto emocional que es el estrés laboral; originado de la interacción entre la cantidad de exigencias laborales y el grado de control que un empleado tiene sobre su trabajo. De acuerdo con Karasek, aquellos empleados que se enfrentan a altas demandas laborales, pero tienen poco control sobre su trabajo tienen más posibilidades de experimentar estrés crónico; entonces, este modelo de Karasek se ha utilizado ampliamente en la investigación del estrés laboral y ha brindado una base teórica para comprender cómo los factores laborales pueden afectar la salud mental de los empleados.

Referente al objetivo específico segundo llega a establecer cómo influye el conflicto laboral en el aspecto cognitivo en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; se halló que en referencia al Pseudo R^2 de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es comprendido por el aspecto conductual en un 54,9%; en cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto conductual en un 55,4%; por lo tanto si existe una influencia significativa. Este descubrimiento se respalda en el estudio de Martínez (2020) examinó los progresos, situaciones actuales y desafíos en el área de la enfermería en salud

mental tras la pandemia. Los hallazgos revelaron que alrededor del 30% de las enfermeras experimentaron trastornos mentales de moderados a graves. De este grupo, el 50% buscó apoyo en diversas fuentes de salud mental, mientras que el 36,3% encontró ayuda en materiales relacionados con la salud mental, también, el 50,4% usó métodos de autoayuda en los medios de comunicación, y un 17,5% tuvo la oportunidad de recibir terapia individual. Del mismo modo, Flores y Terán (2018) en su estudio diseñó un plan para abordar los problemas laborales y promover una mejora en la calidad de las interacciones entre el personal sanitario. Los resultados obtenidos indican que el 42.9% de los encuestados consideró que la eficacia en las relaciones interpersonales era de nivel regular, mientras que el 53.6% de los trabajadores percibieron que las relaciones interpersonales entre ellos eran de nivel bueno. Solo un 3.6% de los encuestados calificó estas relaciones como malas.

Los resultados obtenidos se sustentan en la teoría del desequilibrio, esfuerzo- recompensa de Siegrist, et al. (1990), esta teoría se dirige en el aspecto cognitivo de los empleados con respecto al equilibrio entre el esfuerzo y las recompensas; incluso si los empleadores consideran que están proporcionando recompensas adecuadas, si los empleados no perciben ese equilibrio, el desequilibrio puede tener un impacto significativo en su salud mental. Entonces, la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa resalta la relevancia del aspecto cognitivo en la salud mental durante los conflictos laborales; la percepción de un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas puede desencadenar estrés y afectar negativamente la salud mental de los empleados; es por esto que es esencial comprender y abordar este aspecto cognitivo para fomentar un entorno laboral saludable y apoyar el bienestar de los trabajadores.

Referente al objetivo específico tercero en torno a precisar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto conductual en las enfermeras del servicio de emergencia en un hospital de Lima, 2023; se halló que en referencia al Pseudo R^2 de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%; en cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%; por lo tanto si existe una influencia significativa. Comparándose con Albuja (2021) en su trabajo de investigación en relación a los

procedimientos relacionados con la gestión de conflictos laborales que involucran al personal de enfermería y cómo esto afecta la satisfacción de los usuarios externos del servicio de emergencia en el Hospital General Delfina Torres de Concha. Los resultados evidenciaron la presencia de efectos en los enfermeros que trabajan en la atención de emergencias. Se observó que los conflictos surgidos en el sector de emergencia, el 55% se debieron a factores no laborales, mientras que el 43% se originaron por motivos laborales, dentro de los factores laborales, los problemas de cohesión grupal o trabajo en equipo representaron un 25%, la imposición de intereses personales un 20% y la ausencia de comunicación un 20%. Así mismo, Zea (2021) en su trabajo de investigación determinó el impacto en la salud mental del personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital. Los resultados obtenidos indicaron la existencia de un alto riesgo para la salud mental de los enfermeros, causado por largas jornadas laborales, falta de atención a su propia salud y carencia de equipos e insumos en el hospital. Se observó que el impacto en la salud mental se clasificó en un 35% como bueno, 37% como regular, 26% como malo y 2% como muy malo. López (2021) en su estudio indicó que han surgido situaciones críticas que continúan teniendo repercusiones, como el impacto en la salud del personal sanitario. Estos profesionales están recibiendo tratamientos e intervenciones psicológicas para reducir las consecuencias negativas en su bienestar mental, disminuir los factores de estrés y ansiedad. Estas intervenciones incluyen terapias cognitivo-conductuales, terapias de conversación, grupos de apoyo y psicoterapia.

Los resultados encontrados se sustentan en la teoría del Modelo de Apoyo Social de los autores Pearlin y Zapata (2009) puede aplicarse al aspecto conductual en la salud mental durante los conflictos laborales; este modelo sostiene que el apoyo social, así mismo de los compañeros de trabajo como de los supervisores, puede actuar como un amortiguador del estrés y promover una mejor salud mental en situaciones de conflicto laboral. El apoyo social actúa como un buffer de estrés, proporciona recursos de afrontamiento y brinda validación emocional, lo que puede mejorar la capacidad de los individuos para hacer frente a los desafíos laborales y proteger su bienestar psicológico; entonces, el modelo de apoyo social en el aspecto conductual en la salud mental y los conflictos laborales enfatiza la

importancia del apoyo social como un factor clave para incidir en el comportamiento de los empleados y su salud mental durante los conflictos laborales.

Referente al cuarto objetivo en torno a delimitar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto corpóreo u orgánico en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; se halló que en razón al Pseudo R^2 de Cox y Snell, se logra determinar que el conflicto laboral es explicado por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,4%; en cuanto, a los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke, se muestra que el conflicto laboral es esclarecido por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,7%; por lo tanto si se aprecia una significativa influencia. En el estudio de López (2021) en su estudio indicó que han surgido situaciones críticas que continúan teniendo repercusiones, como el impacto en la salud del personal sanitario; estos profesionales están recibiendo tratamientos e intervenciones psicológicas para reducir las consecuencias negativas en su bienestar físico, mental y disminuir los factores de estrés y de ansiedad. Zea (2021) en su trabajo de investigación se evidenciaron un alto riesgo para la salud mental de los enfermeros, ocasionado por largas horas de trabajo, falta de atención a su propia salud y escasez de suministros en el hospital. Se observó que el deterioro de la salud mental se clasificó en un 35% como bueno, 37% como regular, 26% como malo y 2% como muy malo. De igual forma, presenta similitud con los autores Flores y Terán (2018) en su estudio teniendo un fin principal de diseñar un plan para abordar los problemas laborales quienes también determinaron que el conflicto laboral influye en la salud mental de los trabajadores, y señalaron que el nivel era alto en la salud mental afectada de los colaboradores. Por lo que en el presente estudio también hay presencia de la salud mental afectada en las enfermeras que no está siendo cuidada.

Los resultados obtenidos se sustentan en la teoría del desgaste laboral por Maslach y Jackson (1981); teniendo relación con el aspecto corpóreo u orgánico debido que se refiere a una etapa de cansancio físico, emocional y mental que surge como consecuencia de una exposición prolongada al estrés crónico en el trabajo; se caracteriza por síntomas como agotamiento emocional, despersonalización (tratar a las personas como objetos) y una disminución en la satisfacción personal en el ámbito laboral. Los investigadores Maslach y Jackson,

su investigación resaltó la importancia de factores laborales, tales como una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, falta de recompensas y conflictos entre el trabajo y la vida personal, en la aparición del desgaste laboral afectando al aspecto corpóreo u orgánico de la persona.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció que existe una influencia significativa en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; en donde el conflicto laboral es explicado por la salud mental en un 50,2%, es ratificada por los valores de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell; y el conflicto laboral es entendido por la salud mental en un 50,2%; corroborada por los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke. Es por esto que, el conflicto laboral tiene un impacto considerable en la salud mental, siendo un indicador importante en términos estadísticos; lo cual implica que, el conflicto laboral tiene un efecto significativo en la salud mental.
- Se determinó que existe una influencia significativa en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023, en donde el conflicto laboral es explicado por el aspecto emocional en un 53,9%, es confirmado por los resultados de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell; y el conflicto laboral es explicado por el aspecto emocional en un 54,4%; corroborada por los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke. Es por esto que, el conflicto laboral puede considerarse como un indicador del aspecto emocional en términos estadísticos, es decir, el conflicto laboral tiene una influencia significativa en el aspecto emocional.
- Se identificó que existe una influencia significativa en el aspecto conductual en las enfermeras emergencistas de un hospital de Lima, 2023; en donde el conflicto laboral es explicado por el aspecto conductual en un 54,9%; constatada por los datos de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell; y el conflicto laboral es explicado por el aspecto conductual en un 55,4%; corroborada por los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke. Es por esto que, el conflicto laboral puede ser utilizado como un indicador del comportamiento en términos estadísticos, por lo tanto, el conflicto laboral tiene relación e influencia significativa en el aspecto conductual.
- Se dedujo que existe influencia significativa en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; en donde el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%, corroborado por los

valores de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell; y el conflicto laboral es explicado por el aspecto cognitivo en un 10,7%; corroborado por los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke. Es por esto que, el conflicto laboral puede considerarse como un indicador del funcionamiento cognitivo en términos estadísticos, es decir, el conflicto laboral tiene una relación significativa en el aspecto cognitivo.

- Se analizó que existe influencia significativa en el aspecto corpóreo u orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; en donde el conflicto laboral es explicado por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,4%; certificada por los valores de la prueba Pseudo R^2 de Cox y Snell; y el conflicto laboral es esclarecido por el aspecto corpóreo orgánico en un 42,7%; corroborado por los valores obtenidos de la prueba Pseudo R^2 de Nagelkerke. Es por esto que el conflicto laboral puede ser utilizado como una señal del estado físico y orgánico en términos estadísticos, es decir, el conflicto laboral tiene un impacto relevante en el aspecto corpóreo orgánico.

VII. RECOMENDACIONES

- Al director general del hospital se recomienda considerar el impacto significativo que puede tener el conflicto laboral en la salud mental del personal. Numerosos estudios han demostrado que existe una relación directa entre el conflicto laboral y la salud mental de los trabajadores, y esto puede tener repercusiones tanto a nivel individual como en el funcionamiento general del equipo de trabajo y la calidad de la atención brindada.
- Al médico jefe de emergencia, se sugiere considerar el impacto del conflicto laboral en el aspecto emocional del personal. Comprender y abordar el equilibrio emocional, es fundamental, ya que tiene un impacto directo en su bienestar general y genera emociones negativas, como estrés, ansiedad y desmotivación, afectando la salud mental, calidad de vida y satisfacción laboral de enfermeras.
- A la jefa del departamento de enfermería se le recomienda considerar el impacto del conflicto laboral en el aspecto conductual porque puede manifestarse en cambios de conducta y afectar negativamente su desempeño y bienestar general. Por lo tanto, es fundamental abordar este aspecto y tomar medidas para promover conductas saludables y gestionar eficazmente el estrés y la ansiedad.
- A la jefa de enfermeras de emergencia, se le recomienda considerar el conflicto laboral en el aspecto cognitivo; debido que permitirá reconocer la importancia de un adecuado desempeño cognitivo para mantener un equilibrio en la salud mental, mediante la adquisición de habilidades para gestionar los pensamientos de manera saludable y poder mejorar la salud mental y prevenir posibles dificultades a largo plazo.
- A la jefatura de enfermeras de emergencia se recomienda considerar el impacto del conflicto laboral en el aspecto corpóreo orgánico, el cual puede afectar tanto el bienestar físico como psicológico de las enfermeras en el área de emergencia, por lo que es necesario evaluar y manejar adecuadamente ambos aspectos; el conflicto laboral prolongado no resuelto puede generar estrés crónico lo que puede tener consecuencias negativas para su salud física; puede manifestarse en síntomas como fatiga, dolores de cabeza, tensión muscular y trastornos del sueño. Estos problemas de salud física pueden interferir en su

capacidad para desempeñar eficientemente su trabajo y afectar su calidad de vida.

- A la jefa de enfermeras de emergencia se recomienda implementar un plan de manejo de conflictos, esto contribuirá significativamente a mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la formación de un equipo de trabajo adecuado y promover la competitividad y la cooperación entre el personal de enfermería.

REFERENCIAS

- Abarca , Y., Espinoza, T., Llerenan, S., & Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Scielo*, 19(57), 470-478. doi:https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n57/en_1695-6141-eg-19-57-460.pdf
- Acosta , M., Parra, L., Restrepo, J., Pozos, B., Aguilera, M., & Torres, T. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Scielo*, 33(3), 344-354. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n3/2011-7531-sun-33-03-00344.pdf>
- Adams, G. A., & Jex, S. M. (2019). The challenge and hindrance stressors stress model: An integrative meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 913-934. doi:10.1037/apl0000386
- Albuja , D. (2021). *Manejo de conflictos laborales entre el personal de Enfermería y su efecto en la satisfacción de los usuarios externos del servicio de emergencia del Hospital General Delfina Torres de Concha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. doi:<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2768/1/Albuja%20Delgado%20Daygoro%20Alejandro%20.pdf>
- Álvarez, A., & Guevara, J. (2012). The work-family conflict: psychosocial risk for the occupational health of workers. *Revista Páginas*(92), 47-64. doi:<https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1977/1828>
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*, 96(21), 11.
- Aniceto, J. (2020). *Manejo de conflictos y su relación con los riesgos laborales en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma*. Universidad Autónoma de Ica .

doi:<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/817/1/Jorge%20Luis%20Aniceto%20Yangua.pdf>

- Armijos, R. A. C., Viteri, M. G. T., Junia, H. D. G., & Acurio, O. R. L. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Domino de las Ciencias*, 8(3), 621-639. <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2829>
- Ayuque, A., Luna, C., Chaduví, W., Vinelli, D., & De la Cruz, J. (2022). Mental health of doctors and nurses in health crisis situations. *Scielo*, 51(3), 1-14. doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572022000300004
- Batalla, D., Campoverde, K., & Broncano, M. (2020). El impacto en la salud mental de los profesionales sanitarios durante la Covid 19. *Ciencia y enfermería*, 21(1), 45-53. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7544333>
- Behar, D. (2016). *Metodología de la Investigación* (8va ed.). Bogotá: Shalom.
- Blanco, M. (2018). Spanish Journal of Mental Health Nursing. *Asociación española de enfermería de salud mental*(3), 1-36. doi:https://web.archive.org/web/20180421084518id_/http://www3.uah.es/revenfermeriasaludmental/index.php/REESM-AEESME/issue/viewFile/8/14
- Cartwright, D., & Zander, A. (2017). *Group dynamics: Research and theory*. Routledge.
- Cordero, E., García, J., Romero, G., Flores, L., & Trejo, J. (2019). Dimensions of the interpersonal relationship of the nursing professional in a second level unit. *Biblat*, 27(2), 89-96. doi:<https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-de-enfermeria-del-instituto-mexicano-del-seguro-social/articulo/dimensiones-de-la-relacion-interpersonal-del-profesional-de-enfermeria-en-una-unidad-de-segundo-nivel>
- Cruz, A., Fernandes, M., Aliaga, L., & Pillon, S. (2021). Fear experienced by health professionals in the COVID-19 pandemic and implications for mental health. *Revista Cubana de enfermería*, 37, 1-8. doi:<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3971>

- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2019). "Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 817-832. doi:10.1037/apl0000380
- Díaz, M. (2022). Estadística inferencial aplicada. Universidad del Norte.
- Diestel, S., Schmidt, K. H., & Cary, L. (2018). The interaction between goal conflict and goal facilitation in predicting well-being at work: An ambivalence perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 209-222. doi:10.1037/ocp0000060
- De Franco, M., & Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 31(1), 1-24. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474590ç>
- Flores , I., & Terán , R. (2018). *Manejo de conflictos laborales para mejorar las relaciones interpersonales en enfermeros de UCI - UCIN del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2018*. Universidad César Vallejo . doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27814/flores_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freud, A. (1900). *The Interpretation of Dreams*. Franz Deuticke.
- Gandica, E. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación. *Revista Científica*, 5(18), 108-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.5.108-119>.
- García, M. (2018). *La gestión de conflictos laborales de la empresa* . ESIC. doi:https://books.google.com.pe/books?id=m5QSPtILhJ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Guardia, F., Alva, J., & Ramos, J. (2015). Labour disputes in the health sector in Peru. *Scielo*, 76, 63-65. doi:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832015000100008&script=sci_arttext&tIng=en
- Halbesleben, J. R., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2019). "Work–family conflict, organizational socialization, and turnover intentions: A longitudinal study." *Journal of Vocational Behavior*, 114(1), 36-49. doi:10.1016/j.jvb.2019.01.002

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 121-132. https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_Work_enviroment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-salud-mental-Work-enviroment-Implications-for-mental-health.pdf
- Huaman, J., & Becerra, B. (2021). Estado de salud mental y factores asociados en enfermeros durante la pandemia por Covid - 19, en Ica - Perú. *Revista Médica PANACEA*, 10(1), 19-26. doi:<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/400>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Work-family conflict, job satisfaction and quality of labor life of health workers in Chile. *Scielo* (33), 63-79. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_arttext
- Kring, A., Johnson, S., Davinson, G., & Neale, J. (2017). *Abnormal Psychology*. John Wiley & Sons. doi:https://www.academia.edu/42164613/Abnormal_Psychology_12th_edition_by_Ann_M_Kring
- Kurt, L. (2012). *Dinámica de la personalidad*. Morata.
- Lopez, I. (2021). La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del covid 19. *Enfermería investiga*, 6(1), 47-50. doi:<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1026/956>
- Lozano, A. (2020). Impact of the Coronavirus epidemic (COVID-19) on the mental health of health workers and general population in China. *Scielo*, 83(1), 51-56. doi:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051

- Malach, A., & Guz, Z. (2019). Intrapersonal conflicts at work: The role of emotional intelligence and emotional control. *Journal of Employment Counseling*, 56(4), 165-178. doi:10.1002/joec.12142
- Martínez , D. (2020). Desafíos para la enfermería de salud mental después del covid 19. *Ciencia y cuidado*, 17(3), 122-129. doi:https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2413/2802
- Martínez, H. (2021). *Metodología de la investigación*. CENGAGE. ISBN: 978- 607 - 526 - 668 - 8.
- Matinez , R., González , L., Navarro, N., De la Roca , J., & Reynoso , O. (2021). Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. *Scielo* , 20(63), 17-32. doi:https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/en_1695-6141-eg-20-63-1.pdf
- Maslow, A. (2014). *Motivación y personalidad*. Diaz de Santos.
- Muñoz, C., Diaz, H., Gómez, G., & Villarroel, K. (2015). Impact on nurses mental health giving care in stressful situations. *Scielo*, 21(1), 45-53. doi:https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v21n1/art_05.pdf
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Bogotá:: Ediciones de la U.S.L. doi:https://bit.ly/3qe9prm
- Perez , T. (2021). *Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal de salud asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia del Covid-19, 2021*. Universidad César Vallejo . doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72566/Perez_VTI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroz, M., Segovia, M., Salvador, K., & Tomalá, K. (2022). Mental health of nursing staff and its impact on the care of patients with Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1-10. doi:https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2526

- Ramírez , M., Pérez, E., & Figueredo, N. (2022). Salud mental en Enfermería: un grito urgente de auxilio. *Scielo*, 11(1), 1-4. doi:<http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v11n1/2393-6606-ech-11-01-e2956.pdf>
- Rawls, J. (2010). *Una teoría de la justicia* . Accent Editorial.
- Reyes , Y. (2019). *Satisfacción laboral y salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión . doi:<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3732/SATISFACCION-LABORAL-Y-SALUD-MENTAL.docx--REYES%20GOMERO%20YENNIFER.pdf?sequence=1>
- Santos, M., & Gonzales, J. (2022). Labor conflicts and interpersonal relationships in the nursing staff of a public hospital in Buenos Aires. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara* , 7, 1-6. doi:<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/274>
- Santos, M., & Gonzales, J. (2022). Labor conflicts and interpersonal relationships in the nursing staff of a public hospital in Buenos Aires. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara* , 7, 1-6. <https://doi.org/https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/274>
- Segaró, M., & Zamorra, L. (2019). Análisis estadístico implicative versus Regresión logística binaria para el estudio de la causalidad en salud. *Multimed*, 26(6), 1416-1440. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000601416.
- Silva, G. (1996). La concepción sobre el crimen. Un punto de partia para la explotación teórica. Universidad Externado de Colombia y Consejo Superior de la Judicatura , Bogotá .
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé , A. (2020). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: a SEM model. *Scielo*,

35(1), 106-115. doi:<https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v35n1/0212-9728-ap-35-01-106.pdf>

Tajfel, H. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press.

Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-ApruebaActualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Urzúa, A., Samaniego, A., Caqueo, A., Zapata, A., & Irrarrázaval, M. (2020). Mental health problems among health care workers during the COVID-19 pandemic. *Scielo*, 148(8), 1121-1127. doi:https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872020000801121&script=sci_arttext

Zapf, D., & Einarsen, S. (2019). "Individual antecedents of workplace bullying: A systematic review." *International Journal of Manpower*, 40(1), 1-29. doi:10.1108/ijm-02-2017-0023

Zea, K. (2021). *El impacto en la salud mental del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia Covid- 19 en un Hospital del Minsa, Nasca 2021*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. doi:https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11432/1/mpacto_ZeaAngulo_Karina.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

A. Matriz de consistencia

Título: Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023							
Autor: Jacinto Rosales, Amparo Lucila							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensión	Variables e indicadores			
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023?</p> <p>Problema Específico.</p> <p>PE 1. ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima 2023?</p> <p>PE 2. ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima 2023?</p> <p>PE 3. ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima 2023?</p> <p>PE 4. ¿Cuál es la influencia del conflicto laboral en el aspecto corpóreo orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima 2023?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>OE 1. Determinar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.</p> <p>OE 2. Determinar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.</p> <p>OE 3. Determinar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.</p> <p>OE 4. Determinar cómo influye el conflicto laboral en el aspecto corpóreo orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>El conflicto laboral influye significativamente en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>HE 1. El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto emocional de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima,2023</p> <p>HE 2. El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto conductual de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.</p> <p>HE 3. El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto cognitivo de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima,2023.</p> <p>HE 4. El conflicto laboral influye significativamente en el aspecto corpóreo orgánico de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima ,2023.</p>	Variable Independiente: Conflicto laboral			<p>Niveles/Rangos</p> <p>Bueno <40</p> <p>Regular 41-60</p> <p>Malo >60</p>	
			Indicadores		Ítems		Escala
			Intrapersonal	Capacidad de reflexión Crecimiento personal Autoconciencia	1 - 5		Escala: Ordinal Likert Nunca 1
			Interpersonal	Conexión entre los individuos Trabajar en equipo Resolución de conflictos	6 - 10		Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No Opina 3
			Intergrupar	Miembros de diversos grupos Construcción efectiva Capacidad de comunicación	11 - 15		En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
			Intragrupal	Conexiones dinámicas Relaciones efectivas Comunes objetivos	16 - 20		
			Variable dependiente: Salud Mental				Niveles/Rangos
			Conductual	Intervenciones y tratamientos Terapia conductual Modificación de conducta	1 - 4		Escala: Ordinal Likert Nunca 1
			Emocional.	Mejorar bienes emocionales Manejar emociones Terapia cognitivo- conductual	5 - 8		Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No opina 3
			Cognitivo.	Bienestar psicológico Reestructuración cognitiva Resolución de problemas	9 - 12		En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
Corpóreo u orgánico	Trastornos físicos o enfermedades crónicas Limitar su capacidad Aspectos físicos y psicológicos de la persona	13 - 17					

B. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conflicto Laboral	Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, Interpersonal, intergrupala e Intragrupal (Kurt, 2012)	Cartwrih y Zander (2017) refieren que la variable conflicto laboral está dividido en cuatro dimensiones	Intrapersonal	Capacidad de reflexión Crecimiento personal Autoconciencia	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No opina 3 En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
			Interpersonal	Conexión entre los individuos Trabajar en equipo Resolución de conflictos	
			Intergrupala	Miembros de diversos grupos Construcción efectiva Capacidad de comunicación	
			Intragrupal	Conexiones dinámicas Relaciones efectivas Comunes objetivos	
Salud mental	Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como un ser en permanente conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo "no saludable".	Freud (1900) refiere que la variable salud mental está dividido en cuatro dimensiones	Conductual	Intervenciones y tratamientos Terapia conductual Modificación de conducta	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No opina 3 En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
			Emocional	Mejorar bienes emocionales Manejar emociones Terapia cognitivo- conductual	
			Cognitivo	Bienestar psicológico Reestructuración cognitiva Resolución de problemas	
			Corpóreo u orgánico	Trastornos físicos o enfermedades crónicas Limitar su capacidad Aspectos físicos y psicológicos de la persona	

Nota. Basada en la teoría de conflicto laboral de Kurt Lewin (2012) y salud mental la teoría Psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023).

C. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CONFLICTO LABORAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados al conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No Opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Intrapersonal					
1	¿Considera usted que las enfermeras tienen una adecuada capacidad de reflexión?					
2	¿Cree Ud., que el hospital se preocupa por el crecimiento personal de las enfermeras?					
3	¿Cree Ud., que el crecimiento personal que posea cada enfermera contribuye a que no existan conflictos laborales?					
4	¿Cree Ud., que cuando se presenta un conflicto laboral las enfermeras mediante la autoconciencia logran resolverlo de manera inmediata?					
5	¿Considera usted que las enfermeras poseen autoconciencia en el proceso de desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Interpersonal					
6	¿Considera usted que existe una conexión de conformidad entre los pacientes y las enfermeras?					
7	¿Cree usted que todas las enfermeras que laboran en el hospital realizan un buen trabajo en equipo?					
8	¿Cree usted que las enfermeras saben resolver conflictos de manera apropiada?					
9	¿Cree usted que gracias al adecuado trabajo en equipo de las enfermeras se han logrado cumplir los objetivos del hospital?					
10	¿Cree usted que existe conflictos laborales sin resolver por falta de capacidad en aplicar estrategias para solucionarlo?					
	Dimensión: Intergrupual					
11	¿Considera usted que las enfermeras del área de emergencia					

	tienen buena relación con el personal que labora en el hospital?					
12	¿Cree Ud., que las enfermeras tienen una construcción efectiva conforme a los objetivos establecidos en el hospital?					
13	¿Considera usted que las enfermeras tienen una apropiada capacidad de comunicación?					
14	¿Considera usted que las enfermeras del área tienen una buena relación laboral?					
15	¿Considera usted la capacidad de comunicación es fundamental en toda resolución de conflictos laborales?					
	Dimensión: Intragrupal					
16	¿Cree Ud., que las enfermeras poseen óptimas conexiones dinámicas en relación con otros grupos de trabajo?					
17	¿Cree Ud., que las enfermeras han logrado obtener relaciones efectivas en el desarrollo de sus actividades laborales?					
18	¿Cree Ud., que todas las enfermeras que laboran en el hospital tienen comunes objetivos en razón a los fines del hospital?					
19	¿Considera usted que las enfermeras del hospital saben resolver los desacuerdos para no entrar en conflictos laborales?					
20	¿Considera usted que las enfermeras tienen deficiencias en las conexiones dinámicas lo que genera conflictos laborales?					

Nota. Basada en la teoría de Kurt Lewin (2012) adaptado por Jacinto (2023)

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE SALUD MENTAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados a la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Conductual					
1	¿Cree usted que las enfermeras deberían tener tratamientos e intervenciones con respecto a la salud mental?					
2	¿Considera usted que las enfermeras tienen actitud negativa a causa de una salud mental deteriorada?					
3	¿Considera usted que las enfermeras deberían llevar una terapia conductual?					
4	¿Cree usted que las enfermeras deberían modificar su conducta negativa a causa de los problemas que genera una mala salud mental?					
5	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras influye en el desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Emocional					
6	¿Considera usted que las enfermeras tienen debilidades emocionales a causa de los diferentes casos que atienden en emergencia?					
7	¿Considera usted que las enfermeras tienen un adecuado manejo de sus emociones?					
8	¿Cree usted que el mal estado de la salud mental de las enfermeras genera que tengan un descontrol en sus emociones?					
9	¿Considera usted que las enfermeras necesitan llevar a cabo una terapia cognitivo-conductual?					
10	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras necesita de constantes terapias para que no afecte el desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Cognitivo					
11	¿Cree usted que existe un adecuado bienestar psicológico en las enfermeras en razón a su salud mental?					

12	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras ha sido dañada por las actividades laborales que desempeñan?					
13	¿Cree usted que las enfermeras necesitan una reconstrucción cognitiva?					
14	¿Considera usted que la salud mental afecta en la resolución de los problemas?					
15	¿Considera usted que las enfermeras tienen conflictos laborales por causa de la incapacidad de la resolución de los problemas?					
Dimensión: Corpóreo u orgánico						
16	¿Cree usted que algunas enfermeras poseen trastornos físicos o enfermedades crónicas?					
17	¿Considera que las enfermeras con mala salud mental tienen una limitación en sus capacidades?					
18	¿Cree usted que las enfermeras al tener problemas con su salud mental no pueden llegar a resolver los conflictos laborales?					
19	¿Considera que las enfermeras están afectándose de manera psicológica y física con el desarrollo de sus actividades laborales?					
20	¿Considera usted que el hospital no se preocupa por el nivel de salud mental que tienen las enfermeras?					

Nota. Basada en la teoría psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

D. Validez de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Nombre completo del tesista

DNI

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Conflicto Laboral

Definición de la variable:

Es una situación donde hay que abordar y comprender las fuerzas que contribuyen al conflicto solucionando los desacuerdos u opiniones opuestas y propone que la resolución del conflicto, se puede lograr modificando las fuerzas presentes en la vida de la persona y en el entorno laboral general, e implica una mejora en la comunicación y el desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupales e intergrupales (Kurt Lewin 2012)

Dimensión 1: Intrapersonal.

Definición de la dimensión:

En el contexto laboral, el conflicto intrapersonal puede surgir cuando una persona experimenta una tensión entre sus propias metas, valores emociones y comportamientos (Kurt Lewin 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reflexión	1,2				
Crecimiento personal	3,4				
Autoconciencia	5,6,7				

Dimensión 2: Interpersonal

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor se fundamentan conforme la vida humana y en las relaciones de la familia, la amistad, la comunidad y el trabajo; el éxito de las relaciones se fundamenta en una medida de capacidad de las personas para poder comunicarse de manera eficaz (Barrios 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
--------------------	-------------	-----------------	-------------------	-------------------	---------------------------------------

Conexión entre los individuos	8,9				
Trabajar en equipo	10,11				
Resolución de conflictos	12,13				

Dimensión 3: Intergrupala

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor permiten obtener habilidades para la construcción efectiva entre los grupos; estas habilidades llegan tener capacidades de comprender y reconocer los diversos ámbitos del desarrollo de la persona, permitiéndoles obtener una capacidad de comunicación de forma efectiva con las personas de diversos grupos (Posada 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miembros de diversos grupos	14				
Construcción efectiva	15				
Capacidad de comunicación	16				

Dimensión 4: Intragrupal.

Definición de la dimensión:

De acuerdo con Kur Lewin dice que está relacionado con las conexiones dinámicas dentro de un grupo de personas, en la cual está enfocado en cómo los miembros de un mismo grupo se llegan a relacionar, interactúan e influyen de manera mutua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conexiones dinámicas	17				
Relaciones efectivas	18				
Comunes objetivos	19,20				

Instrumento que mide la variable 02: Salud Mental

Definición de la variable:

La salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como a un ser en permanente conflicto indicando directamente que su salud mental está relacionada con los diferentes aspectos conductuales, emocionales, cognitivos, corpóreos u orgánicos de no ser así el individuo estaría en lo no saludable (Freud 1900)

Dimensión 1: Conductual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se relaciona con las intervenciones y tratamientos que se centran en las acciones y comportamientos de una persona en relación a su salud mental, es decir, cómo sus pensamientos, emociones y conductas afectan su bienestar psicológico (Keegan 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervenciones y tratamientos	1,2				
Terapia conductual	3,4				
Modificación de conducta	5,6,7				

Dimensión 2: Emocional

Definición de la dimensión:

Cada persona puede atravesar por emociones negativas que pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, mientras que las emociones positivas pueden mejorar nuestro bienestar emocional y nuestra capacidad para enfrentar situaciones difíciles (Duarte 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejar bien emociones	8,9				
Manejar emociones	10,11				
Terapia cognitivo –	12,13				

conductual					
------------	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Cognitivo

Definición de la dimensión:

El aspecto cognitivo es esencial para la salud mental, y es importante reconocer la relevancia de un buen funcionamiento cognitivo para mantener una salud mental equilibrada en general (Espinoza 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar psicológico	14				
Reestructuración cognitiva	15				
Resolución de problemas	16				

Dimensión 4: Corpóreo u orgánico

Definición de la dimensión: Es importante tener en cuenta que el aspecto corporal u orgánico no siempre es la causa directa de los problemas de salud mental, pero puede influir en su aparición o curso (Sánchez 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastornos físicos o enfermedades crónicas	17				
Limitar su capacidad	18				
Aspectos físicos y psicológicos de la persona	19,20				

NOMBRE Y APELLIDOS

FIRMA

E. Prueba piloto

Fiabilidad

Fiabilidad salud mental

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	20

Fiabilidad conflicto laboral

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Base de dato piloto

Variable conflicto laboral

i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5
3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3
4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5
3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3
4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5
3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3
4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Salud mental

ii1	ii2	ii3	ii4	ii5	ii6	ii7	ii8	ii9	ii10	ii11	ii12	ii13	ii14	ii15	ii16	ii17	ii18	ii19	ii20
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	1	4	4	4	4	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	1	4	4	4	4	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5
5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	3	1	5	4	1	4	4	4	4	2	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5
5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4

F. Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Conflicto laboral	,157	80	,004
Conductual	,145	80	,000
Emocional	,171	80	,000
Cognitivo	,169	80	,002
Corpóreo u orgánico	,114	80	,001
Salud mental	,101	80	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

G. Cálculo de muestra

Calculadora de Muestras

Margen de error:

10% ▼

Nivel de confianza:

99% ▼

Tamaño de Poblacion:

100

Calcular

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 100

Tamaño de muestra: 80

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

H. Validación

D. Validez de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): *Josefa A. Vargas Lobaton*

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Amparo L. Sainfo Rosales

Firma

Amparo L. Sainfo
Nombre completo del tesista

DNI *06081418*

. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Josefa Vargas Lobaton
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia - Ent Asistencial ADMINISTRATIVA - SUPERVISIÓN
Institución donde labora:	Hospital Nacional Cayetano Heredia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Conflicto Laboral
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 01: intrapersonal, interpersonal, intergrupala, intragrupal.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CÓHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Conflicto Laboral

Definición de la variable:

Es una situación donde hay que abordar y comprender las fuerzas que contribuyen al conflicto solucionando los desacuerdos u opiniones opuestas y propone que la resolución del conflicto, se puede lograr modificando las fuerzas presentes en la vida de la persona y en el entorno laboral general, e implica una mejora en la comunicación y el desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupar, e intergrupar (Kurt Lewin2012)

Dimensión 1: Intrapersonal.

Definición de la dimensión:

En el contexto laboral, el conflicto intrapersonal puede surgir cuando una persona experimenta una tensión entre sus propias metas, valores emociones y comportamientos (kurt Lewin 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reflexión	1,2	4	4	4	
Crecimiento personal	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Interpersonal

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor se fundamentan conforme la vida humana y en las relaciones de la familia, la amistad, la comunidad y el trabajo; el éxito de las relaciones se fundamenta en una medida de capacidad de las personas para poder comunicarse de manera eficaz (Barrios 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Conexión entre los individuos	8,9	4	4	4	
Trabajar en equipo	10,11	4	4	4	
Resolución de conflictos	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Intergrupai

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor permiten obtener habilidades para la construcción efectiva entre los grupos; estas habilidades llegan tener capacidades de comprender y reconocer los diversos ámbitos del desarrollo de la persona, permitiéndoles obtener una capacidad de comunicación de forma efectiva con las personas de diversos grupos (Posada 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miembros de diversos grupos	14	4	4	4	
Construcción efectiva	15	4	4	4	
Capacidad de comunicación	16	4	4	4	

Dimensión 4: Intragrupal.

Definición de la dimensión:

De acuerdo con Kur Lewin dice que está relacionado con las conexiones dinámicas dentro de un grupo de personas, en la cual está enfocado en cómo los miembros de un mismo grupo se llegan a relacionar, interactúan e influyen de manera mutua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conexiones dinámicas	17	4	4	4	
Relaciones efectivas	18	4	4	4	
Comunes objetivos	19,20	4	4	4	


 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 SECRETARIA DE EDUCAÇÃO BÁSICA
 SUPERVISORA

. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	M ^g Josefa Vargas Lobaton
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermería psicosomática - docencia Administrativos - Supervisión
Institución donde labora:	H N C. H
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Salud Mental
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 02: conductual, emocional, cognitivo, corpóreo u orgánico.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento que mide la variable 02: Salud Mental

Definición de la variable:

La salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como a un ser en permanente conflicto indicando directamente que su salud mental está relacionada con los diferentes aspectos conductuales, emocionales, cognitivos, corpóreos u orgánicos de no ser así el individuo estaría en lo no saludable (Freud 1900)

Dimensión 1: Conductual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se relaciona con las intervenciones y tratamientos que se centran en las acciones y comportamientos de una persona en relación a su salud mental, es decir, cómo sus pensamientos, emociones y conductas afectan su bienestar psicológico (Keegan 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervenciones y tratamientos	1,2	4	4	4	
Terapia conductual	3,4	4	4	4	
Modificación de conducta	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Emocional

Definición de la dimensión:

Cada persona puede atravesar por emociones negativas que pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, mientras que las emociones positivas pueden mejorar nuestro bienestar emocional y nuestra capacidad para enfrentar situaciones difíciles (Duarte 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejar bien emocionales	8,9	4	4	4	
Manejar emociones	10,11	4	4	4	
Terapia cognitivo – conductual	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Cognitivo

Definición de la dimensión:

El aspecto cognitivo es esencial para la salud mental, y es importante reconocer la relevancia de un buen funcionamiento cognitivo para mantener una salud mental equilibrada en general (Espinoza 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar psicológico	14	4	4	4	
Reestructuración cognitiva	15	4	4	4	
Resolución de problemas	16	4	4	4	

Dimensión 4: Corpóreo u orgánico

Definición de la dimensión: Es importante tener en cuenta que el aspecto corporal u orgánico no siempre es la causa directa de los problemas de salud mental, pero puede influir en su aparición o curso (Sánchez 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastornos físicos o enfermedades crónicas	17	4	4	4	
Limitar su capacidad	18	4	4	4	
Aspectos físicos y psicológicos de la persona	19,20	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

Mg. Josefa Vargas Lobaton



Official stamp of the Hospital General de la Universidad de Cuenca, with the name Josefa Vargas Lobaton and the date 2023 visible.

B. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Conflicto Laboral	Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, Interpersonal, intergrupal e Intragrupal (Kurt, 2012)	Cartwriqh y Zander (2017) refieren que la variable conflicto laboral está dividido en cuatro dimensiones	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de reflexión - Crecimiento personal - Autoconciencia 	Ordinal tipo Likert Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No Opina 3 En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexión entre los individuos - Trabajar en equipo - Resolución de conflictos 	
			Intergrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Miembros de diversos grupos - Construcción efectiva - Capacidad de comunicación 	
			Intragrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexiones dinámicas - Relaciones efectivas - Comunes objetivos 	
Salud mental	Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como un ser en permanente conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo "no saludable".	Freud (1900) refiere que la variable salud mental está dividido en cuatro dimensiones	Conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenciones y tratamientos - Terapia conductual - Modificación de conducta 	Muy de acuerdo 1
			Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar bienes emocionales - Manejar emociones - Terapia cognitivo-conductual 	
			Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar psicológico - Restructuración cognitiva - Resolución de problemas 	
			Corpóreo u orgánico	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos físicos o enfermedades crónicas - Limitar su capacidad - Aspectos físicos y psicológicos de la persona 	

Nota. Basada en la teoría de conflicto laboral de Kurt Lewin (2012) y salud mental la teoría Psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE SALUD MENTAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados a la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conductual						
1	¿Cree usted que las enfermeras deberían tener tratamientos e intervenciones con respecto a la salud mental?					
2	¿Considera usted que las enfermeras tienen actitud negativa a causa de una salud mental deteriorada?					
3	¿Considera usted que las enfermeras deberían llevar una terapia conductual?					
4	¿Cree usted que las enfermeras deberían modificar su conducta negativa a causa de los problemas que genera una mala salud mental?					
5	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras influye en el desarrollo de sus actividades laborales?					
Dimensión: Emocional						
6	¿Considera usted que las enfermeras tienen debilidades emocionales a causa de los diferentes casos que atienden en emergencia?					
7	¿Considera usted que las enfermeras tienen un adecuado manejo de sus emociones?					
8	¿Cree usted que el mal estado de la salud mental de las enfermeras genera que tengan un descontrol en sus emociones?					
9	¿Considera usted que las enfermeras necesitan llevar a cabo una terapia cognitivo-conductual?					
10	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras necesita de constantes terapias para que no afecte el desarrollo de sus actividades laborales?					

Dimensión: Cognitivo					
11	¿Cree usted que existe un adecuado bienestar psicológico en las enfermeras en razón a su salud mental?				
12	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras ha sido dañada por las actividades laborales que desempeñan?				
13	¿Cree usted las enfermeras necesitan una reconstrucción cognitiva?				
14	¿Considera usted que la salud mental afecta en la resolución de los problemas?				
15	¿Considera usted que las enfermeras tienen conflictos laborales por causa de la incapacidad de la resolución de los problemas?				
Dimensión: Corpóreo u orgánico					
16	¿Cree usted que las algunas enfermeras poseen trastornos físicos o enfermedades crónicas?				
17	¿Considera que las enfermeras con mala salud mental tienen una limitación en sus capacidades?				
18	¿Cree usted que las enfermeras al tener problemas con su salud mental no pueden llegar a resolver los conflictos laborales?				
19	¿Considera que las enfermeras están afectándose de manera psicológica y física con el desarrollo de sus actividades laborales?				
20	¿Considera usted que el hospital no se preocupa por el nivel de salud mental que tienen las enfermeras?				

Nota. Basada en teoría psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

C. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CONFLICTO LABORAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados al conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No Opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Intrapersonal					
1	¿Considera usted que las enfermeras tienen una adecuada capacidad de reflexión?					
2	¿Cree Ud., que el hospital se preocupa por el crecimiento personal de las enfermeras?					
3	¿Cree Ud., que el crecimiento personal que posea cada enfermera contribuye a que no existan conflictos laborales?					
4	¿Cree Ud., que cuando se presenta un conflicto laboral las enfermeras mediante la autoconciencia logran resolverlo de manera inmediata?					
5	¿Considera usted que las enfermeras poseen autoconciencia en el proceso de desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Interpersonal					
6	¿Considera usted que existe una conexión de conformidad entre los pacientes y las enfermeras?					
7	¿Cree usted que todas las enfermeras que laboran en el hospital realizan un buen trabajo en equipo?					
8	¿Cree usted que las enfermeras saben resolver conflictos de manera apropiada?					
9	¿Cree usted que gracias al adecuado trabajo en equipo de las enfermeras se han logrado cumplir los objetivos del hospital?					
10	¿Cree usted que existe conflictos laborales sin resolver por falta de capacidad en aplicar estrategias para solucionarlo?					

	Dimensión: Intergrupai					
11	¿Considera usted que las enfermeras del área de emergencia tienen buena relación con el personal que labora en el hospital?					
12	¿Cree Ud., que las enfermeras tienen una construcción efectiva conforme a los objetivos establecidos en el hospital?					
13	¿Considera usted que las enfermeras tienen una apropiada capacidad de comunicación?					
14	¿Considera usted que las enfermeras del área tienen una buena relación laboral?					
15	¿Considera usted la capacidad de comunicación es fundamental en toda resolución de conflictos laborales?					
	Dimensión: Intragrupai					
16	¿Cree Ud., que las enfermeras poseen óptimas conexiones dinámicas en relación con otros grupos de trabajo?					
17	¿Cree Ud., que las enfermeras han logrado obtener relaciones efectivas en el desarrollo de sus actividades laborales?					
18	¿Cree Ud., que todas las enfermeras que laboran en el hospital tienen comunes objetivos en razón a los fines del hospital?					
19	¿Considera usted que las enfermeras del hospital saben resolver los desacuerdos para no entrar en conflictos laborales?					
20	¿Considera usted que las enfermeras tienen deficiencias en las conexiones dinámicas lo que genera conflictos laborales?					

Nota. Basada en la teoría de Kurt Lewin (2012) adaptado por Jacinto (2023)

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS LOBATON, JOSEFA HAYDEE DNI 08291125	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS ADULTO Fecha de diploma: 26/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 25/06/2015 Fecha egreso: 22/02/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
VARGAS LOBATON, JOSEFA HAYDEE DNI 08291125	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 21/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VARGAS LOBATON, JOSEFA HAYDEE DNI 08291125	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA QUIRURGICA MENCION EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 30/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
VARGAS LOBATON, JOSEFA HAYDEE DNI 08291125	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/04/1991 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VARGAS LOBATON, JOSEFA HAYDEE DNI 08291125	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/06/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

D. Validez de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mg. *Amelia Ines Faustino Eupacio*

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma *Amparo L. Jacinto Rosales*

Nombre completo del tesista *Amparo L. Jacinto Rosales*

DNI *06081418*

. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Amelia I. Faustino Eufraido	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Asistencia - Docencia	- Investigación - Administración
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Conflicto Laboral
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 01: intrapersonal, interpersonal, intergrupala, intragrupal.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que midé la variable 01: Conflicto Laboral

Definición de la variable:

Es una situación donde hay que abordar y comprender las fuerzas que contribuyen al conflicto solucionando los desacuerdos u opiniones opuestas y propone que la resolución del conflicto, se puede lograr modificando las fuerzas presentes en la vida de la persona y en el entorno laboral general, e implica una mejora en la comunicación y el desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupala, e intergrupala (Kurt Lewin2012)

Dimensión 1: Intrapersonal.

Definición de la dimensión:

En el contexto laboral, el conflicto intrapersonal puede surgir cuando una persona experimenta una tensión entre sus propias metas, valores emociones y comportamientos (kurt Lewin 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reflexión	1,2	4	4	4	
Crecimiento personal	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Interpersonal

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor se fundamentan conforme la vida humana y en las relaciones de la familia, la amistad, la comunidad y el trabajo; el éxito de las relaciones se fundamenta en una medida de capacidad de las personas para poder comunicarse de manera eficaz (Barrios 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Conexión entre los individuos	8,9	4	4	4	
Trabajar en equipo	10,11	4	4	4	
Resolución de conflictos	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Intergrupala

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor permiten obtener habilidades para la construcción efectiva entre los grupos; estas habilidades llegan tener capacidades de comprender y reconocer los diversos ámbitos del desarrollo de la persona, permitiéndoles obtener una capacidad de comunicación de forma efectiva con las personas de diversos grupos (Posada 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miembros de diversos grupos	14	4	4	4	
Construcción efectiva	15	4	4	4	
Capacidad de comunicación	16	4	4	4	

Dimensión 4: Intragrupal.

Definición de la dimensión:

De acuerdo con Kur Lewin dice que está relacionado con las conexiones dinámicas dentro de un grupo de personas, en la cual está enfocado en cómo los miembros de un mismo grupo se llegan a relacionar, interactúan e influyen de manera mutua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conexiones dinámicas	17	4	4	4	
Relaciones efectivas	18	4	4	4	
Comunes objetivos	19,20	4	4	4	

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYMA AMÉLIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
FAUSTINO EUFRACIO
CEP 18003

Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Amelia I Faustino Eufrauo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Educativa ()
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional ()		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Salud Mental
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 02: conductual, emocional, cognitivo, corpóreo u orgánico.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CÓHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento que mide la variable 02: Salud Mental

Definición de la variable:

La salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como a un ser en permanente conflicto indicando directamente que su salud mental está relacionada con los diferentes aspectos conductuales, emocionales, cognitivos, corpóreos u orgánicos de no ser así el individuo estaría en lo no saludable (Freud 1900)

Dimensión 1: Conductual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se relaciona con las intervenciones y tratamientos que se centran en las acciones y comportamientos de una persona en relación a su salud mental, es decir, cómo sus pensamientos, emociones y conductas afectan su bienestar psicológico (Keegan 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervenciones y tratamientos	1,2	4	4	4	
Terapia conductual	3,4	4	4	4	
Modificación de conducta	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Emocional

Definición de la dimensión:

Cada persona puede atravesar por emociones negativas que pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, mientras que las emociones positivas pueden mejorar nuestro bienestar emocional y nuestra capacidad para enfrentar situaciones difíciles (Duarte 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejar bien emocionales	8,9	4	4	4	
Manejar emociones	10,11	4	4	4	
Terapia cognitivo – conductual	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Cognitivo

Definición de la dimensión:

El aspecto cognitivo es esencial para la salud mental, y es importante reconocer la relevancia de un buen funcionamiento cognitivo para mantener una salud mental equilibrada en general (Espinoza 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar psicológico	14	4	4	4	
Reestructuración cognitiva	15	4	4	4	
Resolución de problemas	16	4	4	4	

Dimensión 4: Corpóreo u orgánico

Definición de la dimensión: Es importante tener en cuenta que el aspecto corporal u orgánico no siempre es la causa directa de los problemas de salud mental, pero puede influir en su aparición o curso (Sánchez 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastornos físicos o enfermedades crónicas	17	4	4	4	
Limitar su capacidad	18	4	4	4	
Aspectos físicos y psicológicos de la persona	19,20	4	4	4	

AMELIA INES FAUSTINO EUFRACIO
NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAJAMARCA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Mag. AMELIA I. FAUSTINO EUFRACIO
CEP 18093

B. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Conflicto Laboral	Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupal e intragrupal (Kurt, 2012)	Cartwigh y Zander (2017) refieren que la variable conflicto laboral está dividido en cuatro dimensiones	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de reflexión - Crecimiento personal - Autoconciencia 	Ordinal tipo Likert
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexión entre los individuos - Trabajar en equipo - Resolución de conflictos 	
Salud mental	Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como un ser en permanente conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo "no saludable".	Freud (1900) refiere que la variable salud mental está dividido en cuatro dimensiones	Intergrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Miembros de diversos grupos - Construcción efectiva - Capacidad de comunicación 	Muy de acuerdo 5
			Intragrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexiones dinámicas - Relaciones efectivas - Comunes objetivos 	De acuerdo 4
Salud mental	Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como un ser en permanente conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo "no saludable".	Freud (1900) refiere que la variable salud mental está dividido en cuatro dimensiones	Conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenciones y tratamientos - Terapia conductual - Modificación de conducta 	No Opina 3
			Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar bienes emocionales - Manejar emociones - Terapia cognitivo- conductual 	En desacuerdo 2
			Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar psicológico - Reestructuración cognitiva - Resolución de problemas 	Muy desacuerdo 1
			Corpóreo u orgánico	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos físicos o enfermedades crónicas - Limitar su capacidad - Aspectos físicos y psicológicos de la persona 	

Nota. Basada en la teoría de conflicto laboral de Kurt Lewin (2012) y salud mental la teoría Psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

C. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CONFLICTO LABORAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados al conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No Opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Intrapersonal					
1	¿Considera usted que las enfermeras tienen una adecuada capacidad de reflexión?					
2	¿Cree Ud., que el hospital se preocupa por el crecimiento personal de las enfermeras?					
3	¿Cree Ud., que el crecimiento personal que posea cada enfermera contribuye a que no existan conflictos laborales?					
4	¿Cree Ud., que cuando se presenta un conflicto laboral las enfermeras mediante la autoconciencia logran resolverlo de manera inmediata?					
5	¿Considera usted que las enfermeras poseen autoconciencia en el proceso de desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Interpersonal					
6	¿Considera usted que existe una conexión de conformidad entre los pacientes y las enfermeras?					
7	¿Cree usted que todas las enfermeras que laboran en el hospital realizan un buen trabajo en equipo?					
8	¿Cree usted que las enfermeras saben resolver conflictos de manera apropiada?					
9	¿Cree usted que gracias al adecuado trabajo en equipo de las enfermeras se han logrado cumplir los objetivos del hospital?					
10	¿Cree usted que existe conflictos laborales sin resolver por falta de capacidad en aplicar estrategias para solucionarlo?					

Dimensión: Intergrupai						
11	¿Considera usted que las enfermeras del área de emergencia tienen buena relación con el personal que labora en el hospital?					
12	¿Cree Ud., que las enfermeras tienen una construcción efectiva conforme a los objetivos establecidos en el hospital?					
13	¿Considera usted que las enfermeras tienen una apropiada capacidad de comunicación?					
14	¿Considera usted que las enfermeras del área tienen una buena relación laboral?					
15	¿Considera usted la capacidad de comunicación es fundamental en toda resolución de conflictos laborales?					
Dimensión: Intragrupal						
16	¿Cree Ud., que las enfermeras poseen óptimas conexiones dinámicas en relación con otros grupos de trabajo?					
17	¿Cree Ud., que las enfermeras han logrado obtener relaciones efectivas en el desarrollo de sus actividades laborales?					
18	¿Cree Ud., que todas las enfermeras que laboran en el hospital tienen comunes objetivos en razón a los fines del hospital?					
19	¿Considera usted que las enfermeras del hospital saben resolver los desacuerdos para no entrar en conflictos laborales?					
20	¿Considera usted que las enfermeras tienen deficiencias en las conexiones dinámicas lo que genera conflictos laborales?					

Nota. Basada en la teoría de Kurt Lewin (2012) adaptado por Jacinto (2023)

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE SALUD MENTAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados a la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conductual						
1	¿Cree usted que las enfermeras deberían tener tratamientos e intervenciones con respecto a la salud mental?					
2	¿Considera usted que las enfermeras tienen actitud negativa a causa de una salud mental deteriorada?					
3	¿Considera usted que las enfermeras deberían llevar una terapia conductual?					
4	¿Cree usted que las enfermeras deberían modificar su conducta negativa a causa de los problemas que genera una mala salud mental?					
5	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras influye en el desarrollo de sus actividades laborales?					
Dimensión: Emocional						
6	¿Considera usted que las enfermeras tienen debilidades emocionales a causa de los diferentes casos que atienden en emergencia?					
7	¿Considera usted que las enfermeras tienen un adecuado manejo de sus emociones?					
8	¿Cree usted que el mal estado de la salud mental de las enfermeras genera que tengan un descontrol en sus emociones?					
9	¿Considera usted que las enfermeras necesitan llevar a cabo una terapia cognitivo-conductual?					
10	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras necesita de constantes terapias para que no afecte el desarrollo de sus actividades laborales?					

Dimensión: Cognitivo					
11	¿Cree usted que existe un adecuado bienestar psicológico en las enfermeras en razón a su salud mental?				
12	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras ha sido dañada por las actividades laborales que desempeñan?				
13	¿Cree usted las enfermeras necesitan una reconstrucción cognitiva?				
14	¿Considera usted que la salud mental afecta en la resolución de los problemas?				
15	¿Considera usted que las enfermeras tienen conflictos laborales por causa de la incapacidad de la resolución de los problemas?				
Dimensión: Corpóreo u orgánico					
16	¿Cree usted que las algunas enfermeras poseen trastornos físicos o enfermedades crónicas?				
17	¿Considera que las enfermeras con mala salud mental tienen una limitación en sus capacidades?				
18	¿Cree usted que las enfermeras al tener problemas con su salud mental no pueden llegar a resolver los conflictos laborales?				
19	¿Considera que las enfermeras están afectándose de manera psicológica y física con el desarrollo de sus actividades laborales?				
20	¿Considera usted que el hospital no se preocupa por el nivel de salud mental que tienen las enfermeras?				

Nota. Basada en teoría psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FAUSTINO EUFRACIO, AMELIA INES DNI 04057392	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/11/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERU</i>
FAUSTINO EUFRACIO, AMELIA INES DNI 04057392	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 21/06/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN <i>PERU</i>
FAUSTINO EUFRACIO, AMELIA INES DNI 04057392	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA CLINICA MENCION EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 30/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
FAUSTINO EUFRACIO, AMELIA INES DNI 04057392	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 21/05/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

D. Validez de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Magister Maritza S. Delgado Del Carpio

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

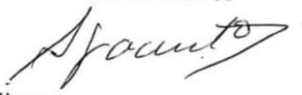
El título nombre del proyecto de investigación es: **Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Firma Amparo L. Jaunto Rosales
Nombre completo del tesista

DNI 060 81418

. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maritza S. Delgado Del Carpio
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente - investigación Asistencial Administrativa
Institución donde labora:	Hospital Nacional Cayetano Heredia
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Conflicto Laboral
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 01: intrapersonal, interpersonal, intergrupar, intragrupal.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CÓHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Conflicto Laboral

Definición de la variable:

Es una situación donde hay que abordar y comprender las fuerzas que contribuyen al conflicto solucionando los desacuerdos u opiniones opuestas y propone que la resolución del conflicto, se puede lograr modificando las fuerzas presentes en la vida de la persona y en el entorno laboral general, e implica una mejora en la comunicación y el desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupales, e intergrupales (Kurt Lewin 2012)

Dimensión 1: Intrapersonal.

Definición de la dimensión:

En el contexto laboral, el conflicto intrapersonal puede surgir cuando una persona experimenta una tensión entre sus propias metas, valores emociones y comportamientos (kurt Lewin 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de reflexión	1,2	4	4	4	
Crecimiento personal	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Interpersonal

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor se fundamentan conforme la vida humana y en las relaciones de la familia, la amistad, la comunidad y el trabajo; el éxito de las relaciones se fundamenta en una medida de capacidad de las personas para poder comunicarse de manera eficaz (Barrios 2016)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Conexión entre los individuos	8,9	4	4	4	
Trabajar en equipo	10,11	4	4	4	
Resolución de conflictos	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Intergrupala

Definición de la dimensión:

De acuerdo al autor permiten obtener habilidades para la construcción efectiva entre los grupos; estas habilidades llegan tener capacidades de comprender y reconocer los diversos ámbitos del desarrollo de la persona, permitiéndoles obtener una capacidad de comunicación de forma efectiva con las personas de diversos grupos (Posada 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Miembros de diversos grupos	14	4	4	4	
Construcción efectiva	15	4	4	4	
Capacidad de comunicación	16	4	4	4	

Dimensión 4: Intragrupal.

Definición de la dimensión:

De acuerdo con Kur Lewin dice que está relacionado con las conexiones dinámicas dentro de un grupo de personas, en la cual está enfocado en cómo los miembros de un mismo grupo se llegan a relacionar, interactúan e influyen de manera mutua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conexiones dinámicas	17	4	4	4	
Relaciones efectivas	18	4	4	4	
Comunes objetivos	19,20	4	4	4	

Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Maizra S. Delgado Del Carpio	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia - Administrativa ASISTENCIAL	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Salud Mental
Autor (a):	Amparo Jacinto Rosales
Objetivo:	Determinar cómo influye el conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023.
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Salud
Dimensiones:	Variable 02: conductual, emocional, cognitivo, corpóreo u orgánico.
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Superior, intermedio, inferior.
Cantidad de ítems:	20 preguntas.
Tiempo de aplicación:	5 días.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de salud mental y conflicto laboral elaborado por mi persona en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
CÓHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Instrumento que mide la variable 02: Salud Mental

Definición de la variable:

La salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como a un ser en permanente conflicto indicando directamente que su salud mental está relacionada con los diferentes aspectos conductuales, emocionales, cognitivos, corpóreos u orgánicos de no ser así el individuo estaría en lo no saludable (Freud 1900)

Dimensión 1: Conductual

Definición de la dimensión:

Esta dimensión se relaciona con las intervenciones y tratamientos que se centran en las acciones y comportamientos de una persona en relación a su salud mental, es decir, cómo sus pensamientos, emociones y conductas afectan su bienestar psicológico (Keegan 2012)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervenciones y tratamientos	1,2	4	4	4	
Terapia conductual	3,4	4	4	4	
Modificación de conducta	5,6,7	4	4	4	

Dimensión 2: Emocional

Definición de la dimensión:

Cada persona puede atravesar por emociones negativas que pueden contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, mientras que las emociones positivas pueden mejorar nuestro bienestar emocional y nuestra capacidad para enfrentar situaciones difíciles (Duarte 2018)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejar bien emocionales	8,9	4	4	4	
Manejar emociones	10,11	4	4	4	
Terapia cognitivo – conductual	12,13	4	4	4	

Dimensión 3: Cognitivo

Definición de la dimensión:

El aspecto cognitivo es esencial para la salud mental, y es importante reconocer la relevancia de un buen funcionamiento cognitivo para mantener una salud mental equilibrada en general (Espinoza 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar psicológico	14	4	4	4	
Reestructuración cognitiva	15	4	4	4	
Resolución de problemas	16	4	4	4	

Dimensión 4: Corpóreo u orgánico

Definición de la dimensión: Es importante tener en cuenta que el aspecto corporal u orgánico no siempre es la causa directa de los problemas de salud mental, pero puede influir en su aparición o curso (Sánchez 2014)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastornos físicos o enfermedades crónicas	17	4	4	4	
Limitar su capacidad	18	4	4	4	
Aspectos físicos y psicológicos de la persona	19,20	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMA

Maritza S. Delgado Del Caspio

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
M. Maritza S. Delgado del Caspio
CEP: 18102 - 15090000

B. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Conflicto Laboral	Lewin destaca la importancia de comprender y abordar las fuerzas que contribuyen al conflicto laboral, solucionando así los desacuerdos u opiniones opuestas entre las personas; por esto, propone que el cambio y la resolución del conflicto pueden lograrse modificando las fuerzas presentes en el espacio de vida de los individuos y en el entorno laboral en general; esto implica una mejora de la comunicación y el fomento de desarrollo en el aspecto intrapersonal, interpersonal, intergrupal e intragrupal (Kurt, 2012)	Cartwright y Zander (2017) refieren que la variable conflicto laboral está dividido en cuatro dimensiones	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de reflexión - Crecimiento personal - Autoconciencia 	Ordinal tipo Likert Muy de acuerdo 5 De acuerdo 4 No Opina 3 En desacuerdo 2 Muy desacuerdo 1
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexión entre los individuos - Trabajar en equipo - Resolución de conflictos 	
			Intergrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Miembros de diversos grupos - Construcción efectiva - Capacidad de comunicación 	
			Intragrupal	<ul style="list-style-type: none"> - Conexiones dinámicas - Relaciones efectivas - Comunes objetivos 	
Salud mental	Freud (1900) indicó que la salud mental es la captación del futuro en el presente, siendo que el psicoanálisis se concibe al ser humano como un ser en permanente conflicto, indicando directamente su salud mental y estado de salud en su aspecto conductual, emocional, cognitivo y corpóreo u orgánico; de no ser así, el individuo estaría en lo "no saludable".	Freud (1900) refiere que la variable salud mental está dividido en cuatro dimensiones	Conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Intervenciones y tratamientos - Terapia conductual - Modificación de conducta 	
			Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar bienes emocionales - Manejar emociones - Terapia cognitivo- conductual 	
			Cognitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar psicológico - Reestructuración cognitiva - Resolución de problemas 	
			Corpóreo u orgánico	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos físicos o enfermedades crónicas - Limitar su capacidad - Aspectos físicos y psicológicos de la persona 	

Nota. Basada en la teoría de conflicto laboral de Kurt Lewin (2012) y salud mental la teoría Psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

C. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE CONFLICTO LABORAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados al conflicto laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No Opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Intrapersonal					
1	¿Considera usted que las enfermeras tienen una adecuada capacidad de reflexión?					
2	¿Cree Ud., que el hospital se preocupa por el crecimiento personal de las enfermeras?					
3	¿Cree Ud., que el crecimiento personal que posea cada enfermera contribuye a que no existan conflictos laborales?					
4	¿Cree Ud., que cuando se presenta un conflicto laboral las enfermeras mediante la autoconciencia logran resolverlo de manera inmediata?					
5	¿Considera usted que las enfermeras poseen autoconciencia en el proceso de desarrollo de sus actividades laborales?					
	Dimensión: Interpersonal					
6	¿Considera usted que existe una conexión de conformidad entre los pacientes y las enfermeras?					
7	¿Cree usted que todas las enfermeras que laboran en el hospital realizan un buen trabajo en equipo?					
8	¿Cree usted que las enfermeras saben resolver conflictos de manera apropiada?					
9	¿Cree usted que gracias al adecuado trabajo en equipo de las enfermeras se han logrado cumplir los objetivos del hospital?					
10	¿Cree usted que existe conflictos laborales sin resolver por falta de capacidad en aplicar estrategias para solucionarlo?					

Dimensión: Intergrupala						
11	¿Considera usted que las enfermeras del área de emergencia tienen buena relación con el personal que labora en el hospital?					
12	¿Cree Ud., que las enfermeras tienen una construcción efectiva conforme a los objetivos establecidos en el hospital?					
13	¿Considera usted que las enfermeras tienen una apropiada capacidad de comunicación?					
14	¿Considera usted que las enfermeras del área tienen una buena relación laboral?					
15	¿Considera usted la capacidad de comunicación es fundamental en toda resolución de conflictos laborales?					
Dimensión: Intragrupal						
16	¿Cree Ud., que las enfermeras poseen óptimas conexiones dinámicas en relación con otros grupos de trabajo?					
17	¿Cree Ud., que las enfermeras han logrado obtener relaciones efectivas en el desarrollo de sus actividades laborales?					
18	¿Cree Ud., que todas las enfermeras que laboran en el hospital tienen comunes objetivos en razón a los fines del hospital?					
19	¿Considera usted que las enfermeras del hospital saben resolver los desacuerdos para no entrar en conflictos laborales?					
20	¿Considera usted que las enfermeras tienen deficiencias en las conexiones dinámicas lo que genera conflictos laborales?					

Nota. Basada en la teoría de Kurt Lewin (2012) adaptado por Jacinto (2023)

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE SALUD MENTAL

Bienvenido, queremos conocer tu opinión sobre aspectos relacionados a la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023; por favor, contesta la encuesta con honestidad de manera que la información brindada sea real y objetiva.

Gracias por tu participación.

Por favor completar los siguientes datos:

Cargo:

Edad:

Sexo: F M

Para la resolución de la encuesta, por favor considerar la siguiente escala:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No opina	En desacuerdo	Muy desacuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Pregunta	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Conductual						
1	¿Cree usted que las enfermeras deberían tener tratamientos e intervenciones con respecto a la salud mental?					
2	¿Considera usted que las enfermeras tienen actitud negativa a causa de una salud mental deteriorada?					
3	¿Considera usted que las enfermeras deberían llevar una terapia conductual?					
4	¿Cree usted que las enfermeras deberían modificar su conducta negativa a causa de los problemas que genera una mala salud mental?					
5	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras influye en el desarrollo de sus actividades laborales?					
Dimensión: Emocional						
6	¿Considera usted que las enfermeras tienen debilidades emocionales a causa de los diferentes casos que atienden en emergencia?					
7	¿Considera usted que las enfermeras tienen un adecuado manejo de sus emociones?					
8	¿Cree usted que el mal estado de la salud mental de las enfermeras genera que tengan un descontrol en sus emociones?					
9	¿Considera usted que las enfermeras necesitan llevar a cabo una terapia cognitivo-conductual?					
10	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras necesita de constantes terapias para que no afecte el desarrollo de sus actividades laborales?					

Dimensión: Cognitivo					
11	¿Cree usted que existe un adecuado bienestar psicológico en las enfermeras en razón a su salud mental?				
12	¿Considera usted que la salud mental de las enfermeras ha sido dañada por las actividades laborales que desempeñan?				
13	¿Cree usted las enfermeras necesitan una reconstrucción cognitiva?				
14	¿Considera usted que la salud mental afecta en la resolución de los problemas?				
15	¿Considera usted que las enfermeras tienen conflictos laborales por causa de la incapacidad de la resolución de los problemas?				
Dimensión: Corpóreo u orgánico					
16	¿Cree usted que las algunas enfermeras poseen trastornos físicos o enfermedades crónicas?				
17	¿Considera que las enfermeras con mala salud mental tienen una limitación en sus capacidades?				
18	¿Cree usted que las enfermeras al tener problemas con su salud mental no pueden llegar a resolver los conflictos laborales?				
19	¿Considera que las enfermeras están afectándose de manera psicológica y física con el desarrollo de sus actividades laborales?				
20	¿Considera usted que el hospital no se preocupa por el nivel de salud mental que tienen las enfermeras?				

Nota. Basada en teoría psicoanalítica de Freud (1900) adaptado por Jacinto (2023)

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DELGADO DEL CARPIO, MARITZA SONIA DNI 06037517	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA QUIRURGICA MENCION EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 19/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
DELGADO DEL CARPIO, MARITZA SONIA DNI 06037517	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/03/1990 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU
DELGADO DEL CARPIO, MARITZA SONIA DNI 06037517	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/07/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU
DELGADO DEL CARPIO, MARITZA SONIA DNI 06037517	MAESTRO EN ENFERMERIA GESTION ADMINISTRATIVA Fecha de diploma: 08/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
DELGADO DEL CARPIO, MARITZA SONIA DNI 06037517	TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" (SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) EN: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN Fecha de Diploma: 20/06/2017 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 02/02/2018 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDADE CIDADE DE SAO PAULO - UNICID BRASIL

I. Base de datos

N°	Dimensión:					Dimension:					Dimension:					Dimension:					Dimensión:					Dimensión:					Dimensión: Cognitivo					Dimensión: Corpóreo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	3	3	3	1	1	5	3	5	5	3	3	3	3	4				
2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3			
3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	5	3	2	3	4	4				
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2				
5	2	5	3	3	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1				
6	4	5	5	5	4	4	3	3	3	1	3	3	3	1	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1				
7	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4				
8	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	1	1	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	5	3	5	5	3	3	5	5					
9	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2					
10	3	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	4	2	3	3	2	1	2	2	4	3	2	2	3	4			
11	2	5	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1				
12	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	1	2	3	1	5	5	1			
13	1	4	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2			
14	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4		
15	3	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3		
16	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	1		
17	2	4	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1		
19	3	4	3	3	4	5	4	5	5	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	1	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	
21	5	4	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	4	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	3	2	5			
22	3	3	4	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	1	4	4	3	4	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1		
24	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	2	2	5	2	2	2	4	1	4	4	2	4	2	2	2	4	2	
25	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	5	5	2	1	4	1	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1		
26	2	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	
27	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	
29	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3		
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
31	2	4	2	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	3	1	3	2	2	2	4	3	4	2	2	2	3	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2
33	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
34	2	2	3	1	2	1	4	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	1	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2
36	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	1	1	1	4	2	1	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
37	5	2	5	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5
38	2	3	4	4	5	2	5	5	4	1	5	5	5	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	2	3	4	2	1	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	2	1	1	3	1	1	3	1	2
40	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	1	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	
45	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	4	5	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	1	3	2	1	3		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Conflicto Laboral en la salud mental de las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es JACINTO ROSALES AMPARO LUCILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 07-08- 2023 10:25:12

Código documento Trilce: TRI - 0600013