



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de
un centro de salud de Lima 2023

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

AUTORA:

Castro Rodriguez, Yessenia Dora (orcid.org/0000-0002-1541-4623)

ASESORES:

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios

Gracias amado Señor por bendecir mi sendero, que me ha dado la fuerza para seguir adelante para completar mi maestría y no ceder ante los obstáculos que me han presentado durante todo el proceso de la maestría y enseñarme a que todo lo que uno logra, es producto del esfuerzo que uno sigue sin desfallecer.

A mis adorados padres, hermanos e hijos

Porque son las personas más sagradas de mi vida, porque han sido mi principal motor y creador de lo que soy ahora. Me forman con reglas, valores, principios que me ayudan a ser una persona con determinación, perseverancia y valentía para alcanzar mis metas y cumplir mis anhelos.

Castro Rodríguez, Yessenia Dora

AGRADECIMIENTO

A mi asesor

Dr., Por su valiosa dedicación, apoyó durante la preparación de la investigación, siguió pacientemente sus sugerencias y contribuyó significativamente al desarrollo de esta investigación. Lo más importante es destacar su disponibilidad y paciencia para completar la investigación

A la Universidad privada César Vallejo

Gracias a los profesores y colegas maestros que me han ayudado y contribuido en gran medida a la creación de nuevos conocimientos que me permiten prosperar en la práctica profesional y lograr mejores resultados por el bien de todos.

Al personal asistencial del establecimiento de salud de Ate,

Por su tiempo y ayuda en la recopilación de datos de mí de investigación, tanto para el personal administrativo y enfermería.

Castro Rodríguez, Yessenia Dora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023", cuyo autor es CASTRO RODRIGUEZ YESSSENIA DORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el

Código documento Trilce: TRI - 0705706



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTRO RODRIGUEZ YESSENIA DORA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YESSENIA DORA CASTRO RODRIGUEZ DNI: 45444453 ORCID: 0000-0002-1541-4623	Firmado electrónicamente por: YCASTROR el 22-12- 2023 21:25:30

Código documento Trilce: TRI - 0705729

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ATENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1.Tipo de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.3.1. Población	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.1.Técnica	16
3.5.Procedimientos	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS.....	19
V.DISCUSIÓN.....	27
VI.CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXO.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Nº

Tabla 1	<i>Condiciones laborales en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	26
Tabla 2	<i>Salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	27
Tabla 3	<i>Relación entre las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	28
Tabla 4	<i>Relación entre las condiciones individuales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	29
Tabla 5	<i>Relación entre las condiciones ambientales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	30
Tabla 6	<i>Relación entre las condiciones físicas y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	31
Tabla 7	<i>Relación entre las condiciones de seguridad y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	32
Tabla 8	<i>Relación que existe entre las condiciones institucionales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023</i>	33

RESUMEN

En la investigación que se ha trabajado, se propuso como el objetivo principal determinar la relación entre las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. La población censal estuvo conformada por 34 personas que laboran en un centro de salud, la recolección de datos se obtuvo mediante dos cuestionarios, tanto para las condiciones laborales (CL) y salud mental (SM) respectivamente. Los hallazgos encontrados muestran que el 29,4% del personal asistencial manifiesta laborar en condiciones favorables con bienestar psicológico, asimismo el 14,7% labora en regulares condiciones con regular estado psicológico y el 8,8% señala laborar en condiciones desfavorables con malestar psicológico. Ambas variables están correlacionadas significativamente, $p = ,000 < 0,05$. Se concluyó, que existe una relación significativa de grado moderado ($r=0,621^{**}$), a medida que las condiciones laborales mejoran, la salud mental tiende a mejorar.

Palabras clave: Condiciones laborales, salud mental, personal de salud.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between working conditions and mental health in the health care personnel of a health center in Lima 2023. The research approach was quantitative, applied, non-experimental design, descriptive correlational level. The census population consisted of 34 people working in a health center; data collection was obtained through two questionnaires, one for working conditions (LC) and the other for mental health (MH). The findings show that 29.4% of the health care personnel report working in favorable conditions with psychological well-being, 14.7% work in regular conditions with regular psychological state and 8.8% report working in unfavorable conditions with psychological discomfort. Both variables are significantly correlated, $p = ,000 < 0.05$. It was concluded that there is a significant relationship of moderate degree ($r=0.621^{**}$), as working conditions improve, mental health tends to improve.

Keywords: Working conditions, mental health, health personnel

I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales y la salud mental en el personal de salud asistencial son dos elementos fundamentales que deben de estar en equilibrio para un desempeño laboral óptimo y en consecuencia brindar una atención de calidad. Las condiciones laborales, son características que rodean el trabajo desde la perspectiva de cómo afecta a las personas, por lo que determinan no sólo los aspectos físicos, de salud, de seguridad, sino también los psicológicos (Ministerio de Seguridad Social, 2019) y Salud mental, según la Organización Mundial de la Salud, se define como un estado de bienestar psíquica en el que una persona es conocedor de sus competencias, atributos y puede afrontar el estrés en la vida diaria, trabajar eficazmente y contribuir a la comunidad. (OMS, 2011).

A nivel mundial, según el informe de la OMS (2021) detalla en las investigaciones realizadas en los profesionales de la salud, presentan elevada ansiedad y depresión en los diversos servicios que ejercen sus funciones. Asimismo, han demostrado que los usuarios internos experimentaron ansiedad significativa el 43%, Enfermería y médicos 27 %. Ante esta problemática, los recursos humanos, que a medida que se incrementa la demanda se vuelve cada vez más estresante e incierto, los nuevos desafíos junto con los ya existentes, por ello es muy importante mencionar la relevancia y amplitud del papel que ejercen los usuarios internos de la institución de la salud en beneficio de preservar la salud de todos. (OMS,2020)

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sitúa de relieve a los colaboradores de la salud en el mundo, detallando las condiciones laborales donde ejercen sus funciones. Este también es un grupo que enfrenta estrés, sobrecarga laboral y el perfil psicológico que afecta a la persona se agrava. Ante lo expuesto, se muestran datos recopilados en el informe, que 1 de 5 servidores informó ciertos síntomas de ansiedad y depresión en el entorno laboral. (OIT,2021)

Asimismo, Lozano (2020) informa que China registró una tasa de ansiedad del 23% entre el personal médico, tomando en cuenta los datos sociodemográficos, entre ellas el sexo donde resulto que, la psicológica como el

estrés es más alta en enfermeras que en médicos. En profesionales con síntomas somáticos específicos y mala percepción de su propia salud, se ha determinado factores asociados al estrés asimismo niveles elevados de ansiedad y síntomas depresivos. Estas realidades generan desánimo, discriminación, aislamiento, pérdida del vínculo familiar y, sobre todo, desgaste físico y psíquico.

En Latinoamérica, un estudio realizado por Centro de Investigaciones en Salud Mental (CESISM,2021) entre 711 profesionales de la salud de las ciudades de Colombia (Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín y otras). Arrojó que, del total de participantes, el 68% son médicos, el 23% son enfermeros y casi el 9% son otros profesionales. Aproximadamente el 40% de los encuestados cumplían los criterios para el trastorno, debido a factores a los que han estado expuestos, como el aislamiento, escasez o deficiente equipo de protección personal (EPP); brindar su ejercicio profesional en áreas que no son de su competencia; horas de trabajo extendido; agotamiento físico y/o mental.

A nivel Nacional, De la Cruz (2020) señala que en el Perú el 71% de los trabajadores de salud, en especial los médicos se encuentran en alto riesgo laboral debido a que el sistema de salud peruano es precario, las cuales no cubren las necesidades del paciente y la falta de equipo necesario para brindar una atención óptima .Asimismo a nivel local , en Lima, las condiciones de empleo de los usuarios internos de las instituciones de salud y la accesibilidad a implementos de protección personal (EPP), el 55 de ellos laboran en turnos comprendidos en más de doce horas y 53 % recibía EPP durante la jornada laboral. (Raraz et al.; 2021)

En el establecimiento de salud I-III; se ha contemplado entre los trabajadores de salud asistenciales donde manifestaron cansancio , sobrecarga laboral , hacinamiento , infraestructura no adecuada y realización de múltiples funciones para cubrir los servicios, asimismo detallan que se sienten agotados , cansados , perciben que no hay adecuada gestión por el coordinador de equipo del establecimiento y de recursos humanos , por ello muchos indican que quisieran cambiar de trabajo, pero no han podido hacerlo porque en la actualidad por la crisis económica del país , hay poco empleo . Frente a ello se esboza el

problema: ¿Cómo se relacionan las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023?

Esta investigación se justifica a nivel teórico: búsqueda integral de teorías artículos, libros científicos que brindarán respuestas fundamentales acerca de las condiciones de empleo y la salud mental del personal sanitario asistencial, buscando aportar a la ampliación del conocimiento científico en gestión de salud, puesto que permitirá diseñar futuros estudios para analizar las variables dadas. Así como también, la justificación práctica: busca identificar los problemas y las necesidades para mejorar las condiciones de trabajo, en consecuencia, mejorar la salud psíquica en los colaboradores de la salud, donde los resultados permitirán, validar e implementar nuevas estrategias para mejorar las variables en investigación. A nivel metodológico: busca aplicar un diseño adecuado, realizar la investigación utilizando diferentes métodos científicos y usar las herramientas para compilar información, posterior a ello analizar, redactar los resultados e identificar relaciones entre variables, con los resultados obtenidos, se abordarán temas relevantes, garantizando la moral, ética y de calidad de la investigación.

Planteándose como objetivo General: Determinar la relación entre las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023. Asimismo, nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Describir las condiciones laborales en el personal asistencial, Describir la salud mental en el personal asistencial , Establecer las condiciones laborales en la dimensión individual y salud mental, Establecer las condiciones laborales en la dimensión ambiental y salud mental, Establecer las condiciones laborales en la dimensión física y salud mental, Establecer las condiciones laborales en la dimensión seguridad y salud mental y Establecer las condiciones laborales en la dimensión institucional y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023.

Se plantea como hipótesis que existe relación directa significativa entre las condiciones laborales y salud mental en el personal de un centro de salud de Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se hace referencia al trabajo revisado anteriormente sobre la variable de las condiciones de trabajo en un contexto internacional.

Acosta (2022), realizó un estudio en Argentina, con la finalidad de describir la ocurrencia de lesiones musculo esqueléticas y las condiciones ergonómicas de trabajo entre el personal de enfermería. El 70% de los resultados obtenidos fueron mujeres. El 30% tenía problemas de salud preexistentes y el 17,5% tenía problemas de salud relacionados con el trabajo, siendo los principales síntomas lesiones en el cuello, espalda alta, espalda baja. El 57,5% del régimen de trabajo incluyó descansos y el 42,5% informó que el régimen de trabajo fue continuo. El 77,5% indicó que existe algún riesgo ambiental, destacando riesgos físicos 45%, riesgos mecánicos 25%, riesgos biológicos 22,5%, riesgos psicosociales 20%, riesgos ergonómicos 17,5% y riesgos químicos 15%. De los resultados de este estudio concluyo que las causas de los trastornos musculo esqueléticos en los cuidadores son probablemente multifactoriales, al igual que las soluciones al problema.

Suárez, et al (2020), en Nicaragua realizó su investigación con el objetivo de revelar el estrés en el trabajo relacionado con las condiciones de empleo. Los resultados evidenciaron que experimentaron estrés, siempre y casi siempre el 55% y algunas veces 45%. El 95% de es de causa fisiológica, entre los principales síntomas presentan la jaqueca y cefalea, en cuanto a la naturaleza laboral; la higiene, iluminación y ruido en el área no fueron fuentes que generen estrés. En resumen, el uso de la prueba chi-cuadrado de Pearson confirma la aceptación de la hipótesis nula, confirmando que las condiciones de trabajo no afectan el nivel de estrés ocupacional de los trabajadores, asumiendo que los resultados la asíntota bilateral son mayores que 0,05.

En Colombia; Orcasita et al (2019) realizaron un estudio para determinar las condiciones laborales de las enfermeras en una clínica. La muestra constituida por 171 enfermeras. Los resultados obtenidos muestran que el 100% de las condiciones laborales en materia de seguridad son adecuadas para el desarrollo funcional; En el sector de la salud creen que los salarios que no reconocen adecuadamente la experiencia y las percepciones monótonas del

trabajo generan insatisfacción y riesgo psicológico. Concluyeron a juzgar por las condiciones laborales del personal de enfermería, el desarrollo funcional está garantizado y los riesgos son bajos. Sin embargo, las condiciones salariales impiden al empleado desempeñar satisfactoriamente sus funciones. Para mantener el equilibrio personal y profesional, promover el equilibrio emocional y una atención de calidad, se deben manejar componentes tanto personales como laborales adicionales.

Luengo y Montoya (2019) realizaron un estudio para “analizar las condiciones laborales de médicos y enfermeras en hospitales públicos de Chile”. Los hallazgos obtenidos fueron que los enfermeros señalaron las condiciones de trabajo como buenas y los médicos calificaron las condiciones de trabajo como normales. Mostró que las enfermeras obtuvieron mayores puntajes significativamente más altas que los médicos en las dimensiones del entorno físico, la adaptación de la organización personal y la adaptación de la organización personal, con una tendencia observada a aumentar las puntuaciones en los entornos laborales a medida que mejoraba la salud general percibida. El estudio concluye que médicos y enfermeros tienen percepciones diferentes sobre sus condiciones y dimensiones de trabajo; la autoevaluación de salud de estos profesionales está relacionada con sus condiciones de trabajo.

Sobre variables de salud mental, en Ecuador, Quiroz, et al (2021) investigo con el fin de revelar la salud mental del personal de enfermería y su efecto en el cuidado de usuarios externos. utilizando un método cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Los resultados revelaron que los principales signos y síntomas informados por los cuidadores fueron: estrés, miedo, ansiedad, depresión y falta de atención al realizar tareas de trabajo intensivo considerados trabajadores de cuidado directo y en salud mental tuvo un impacto moderado durante la pandemia. Se concluyó que el personal más susceptible a la infección es la enfermería y también es el receptor del dolor y sufrimiento del paciente, y por lo tanto más vulnerable desde el punto de vista psicológico.

Carrizosa (2020) realizó un estudio en España para describir los trastornos mentales entre los trabajadores de la salud desde la instauración de emergencia sanitaria, utilizando una revisión sistemática de estudios científicos,

señala 41 fuentes de naturaleza cuantitativa, cualitativos y mixtos difundidos desde el 2020, en diversos banco de datos. Los hallazgos mostraron que la preponderancia de trastornos mentales, señalando la ansiedad, depresión y el agotamiento están aumentando, siendo los trabajadores de primera línea, incluidos los cuidadores y las mujeres, los grupos más vulnerables. Asimismo, el estudio concluyó que los causantes de riesgo más comunes fueron exposición de jornadas laborales más de 8 horas, la falta de instrumentos para la protección individual, exposición al virus y disminución del tiempo de reposo.

Referente a los estudios previos de investigación verificados en el contexto nacional, de la variable condiciones laborales de cita a Illanes y Luque (2021), investigaron en Ayacucho con el fin de difundir las condiciones laborales y su relación con los grados de estrés en los trabajadores del Centro Quirúrgico. El método cuantitativo, no experimental, nivel aplicativo, diseño de correlación descriptivo. Los resultados reportaron 68% estado laboral medio y agotamiento emocional; 50% condiciones de trabajo y satisfacción personal medias y 34% baja; 84% condiciones laborales media y estrés laboral. Se concluyó que con un 95% de confianza existe una correlación significativa entre las variables.

Machaca (2020) realizó un estudio para determinar las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Puno. El método utilizado cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, corte transversal. Los resultados revelan que las enfermeras en 77% muestran buena calidad de vida y de trabajo, el 39 % regular, el 25% buena y el 12 % muy buena. Por otro lado, del 4% de enfermeras con baja calidad de vida laboral, el 2% tenía malas condiciones laborales y el 1% tenía muy malas condiciones laborales. En conclusión, es necesario señalar que existe relación entre las variables de investigación.

Alonzo (2020) investigó en el Instituto de Salud Lima, con el objetivo de determinar la correlación entre las condiciones y los riesgos laborales en enfermería en el servicio de cuidados intermedios del neonato. El método es un tipo básico, cuantitativo de métodos deductivos hipotéticos y diseño no experimental, corte transversal. Los resultados arrojaron simplificaciones moderadas, también mostraron correlación entre condiciones laborales y riesgos

biológicos en bajo grado de simplificación. Se concluye que existe relación entre las condiciones laborales y riesgo laboral entre las dimensiones en estudio.

Sobre variables de salud mental, Torres, et al. (2020), investigo con el fin de revisar y resaltar la variable clave, el método bibliografía para el uso de las palabras clave "salud mental", "profesionales de la salud". Los hallazgos muestran que los profesionales de salud en general son propensos al estrés, la ansiedad, la depresión y la fatiga por compasión ante el dolor y el sufrimiento de los demás. Para concluir que uno tiene que enfrentarse a una enfermedad sin precedentes en condiciones extremas de trabajo; el empleo prolongado de EPP estrictamente necesarios, a los que no están acostumbrados, parece ser para muchos una barrera entre el personal médico y el paciente a la intimidad, calidez y empatía.

Pérez (2022) cuyo objetivo de estudio fue demostrar la correlación de salud mental y calidad de vida laboral del personal asistencial de un nosocomio. La metodología aplicada fue básica, correlacional, no experimental, la muestra estuvo formada por 50 usuarios internos. Los descubrimientos mostraron la salud mental presenta una prevalencia regular 94% y 84% trabajo regular corresponde la calidad de vida. En conclusión, no existe correlación entre la salud psíquica y la calidad de vida laboral.

En el desarrollar el marco teórico de la indagación científica según las variables de condiciones laborales y salud psíquica en el personal de salud asistencial, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud nos señala que para abordar la variable condiciones laborales de los colaboradores de la salud, las definiciones se obtuvieron de diversos autores, las cuales refieren lo que se entiende por condiciones de trabajo, la cual coinciden que son aspectos en el ambiente laboral que pueda generar un impacto negativo o positivo en la salud de los colaboradores, la cual incluye la organización y gestión laboral, además de los aspectos ambientales y técnicos. (ISTAS; s.f)

Igualmente, según la definición de Chiavenato (2007), las condiciones laborales se describen como las particularidades, ambiente, infraestructura, la parte física en las que un colaborador se encuentra ejerciendo sus funciones al ocupar un puesto en la organización. Esto abarca el entorno físico que rodea al

empleado durante el ejercicio su trabajo para los que fue preparado.

De tal modo, Acosta (2011) hace referencia las condiciones de empleabilidad son sensibles al cambio, pues representan un conjunto de factores y características que pueden funcionar bien o mal. El mismo grupo de caracteres va influir en los empleados que se enfocan en hacer su trabajo con pasión, generando una motivación en la ejecución de su servicio las cuales se ve reflejada vida cotidiana y ámbito laboral.

El MINSA (2015) a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) expresa sobre las condiciones de trabajo como las características que determinan el desarrollo del trabajo en un ambiente de trabajo en el que se realiza el trabajo con el objetivo de lograr la satisfacción laboral. Por lo tanto, en el área de trabajo, identificar los factores de riesgo laboral representados por el ambiente físico de trabajo, los peligros biológicos y químicos, la seguridad del ambiente de trabajo, el estrés mental, físico y organizacional en su campo de actividad.

Agregando a lo anterior, la OIT (2014) refiere sobre las condiciones laborales como parte integral de la interacción del entorno físico y las personas, al mismo tiempo su interrelación sociocultural. Este panorama es relevante para la comunicación en ambiente y rutina diaria. Así, las condiciones de trabajo están claramente vinculadas al medio ambiente de trabajo, y los posibles daños causados por accidentes ocupacionales y enfermedades profesionales, analizando los riesgos existentes en entorno laboral donde ejercen sus funciones laborales, así como el resultado de defectos o mala organización en el lugar de trabajo.

En cuanto a la dimensión de las condiciones individuales, se precisan que son los causales o circunstancias personales de cada profesional, son características del empleado tales como aspectos sociodemográficos y profesionales, rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud. (Régimen Legal de Bogota,2008)

Asimismo García ,Beltrán y Daza señalan que las condiciones personales o individuales , relacionadas a su desempeño laboral, van a ofrecer sus servicios

profesionales en razón de su apariencia personal; la cual va incluir también la edad del personal de salud, estado civil , conducta y actitudes , salud física, satisfacción de necesidades, competitividad y la ejecución de ciertas habilidades, donde su participación y aportes con ideas para nuevos proyectos o estudios, además es importante también la autoestima, comunicación y relaciones, formación y expectativas, y asistencia a reuniones en su lugar de trabajo. (2011)

Por ende, se puede aducir que entre las condiciones individuales también tiene que ver la satisfacción laboral y las expectativas que posee los profesionales de la salud, va depender también de las exigencias laborales, la facilidad para aprender y ejercer sus funciones, el autoconcepto de su propio yo que posea el profesional, el grado de comunicación, toma de decisiones dependiendo de sus ética y valores.

Fundamentada en las condiciones del entorno, la ergonomía ambiental se enfocará en examinar los factores relacionados con la temperatura, el sonido, las vibraciones, la iluminación y los elementos fundamentales de los espacios interiores. Es importante destacar que la ergonomía se centra especialmente en el entorno laboral, considerando las condiciones físicas que puedan incidir de manera beneficiosa o perjudicial en la ejecución de las tareas de acuerdo con la competencia profesional correspondiente (INSST, 2015).

Además, el INSST establece que, para el ambiente térmico, que son variables de temperatura y humedad que causan malestar al trabajador, esto incluye a todos los niveles, ya sea de actividad y vestimenta. En cuanto a la iluminación, va incluido diversas características como la intensidad de la luz, los reflejos, el color, la posición del lugar de trabajo en relación. Todo ello puede afectar a la percepción visual y por tanto al rendimiento laboral. En cuanto a la exposición a ruidos o vibraciones, se ha demostrado que puede afectar a nivel físico, alterando el comportamiento y el desempeño, provocando molestias a los compañeros de trabajo. Igualmente, en este conjunto también se incluyen en el ambiente laboral factores químicos, físicos y biológicos, puesto que en ciertas condiciones pueden verse afectados comprometiendo la salud física y psíquica de los colaboradores. (2015)

Dentro de las condiciones físicas la investigación se considera que es importante tener en cuenta las condiciones físicas o de infraestructura del ambiente de trabajo, las cuales influye la ventilación, iluminación la exposición a los riesgos ya sea químico, biológico donde es importante que el colaborador practique las medidas de protección y cuente con su estado vacunal correspondiente.

En cuenta a las condiciones de seguridad, Kang et al. (2020) señalaron que, en la lucha contra el virus epidémico en el mundo es de alto riesgo, por la exposición desconocida, porque las medidas biomédicas y de protección personal ante la posibilidad de infección son escasas. Asimismo, recalca que la seguridad en el contexto sanitario en las primeras etapas de una emergencia sanitaria, es crucial contar con los equipos de protección personal, generando así espacios seguros, donde ejercer las funciones de competencia profesionales, puesto que las inexistencias de estos pueden generar desequilibrio en la salud mental que pueden afectar negativamente la prestación de servicios y la toma de decisiones.

Las expertas a cargo de la seguridad y salud en el trabajo (ISST) desempeñan el papel crucial al incentivar, favorecer condiciones laborales apropiadas mediante la difusión de la cultura de seguridad en entorno laboral. Esto implica la prevención de riesgos, que abarca la implementación de medidas de bioseguridad, como el uso de equipo de protección personal y prácticas estándar para el personal de salud. También se incluyen la correcta disposición de residuos sólidos, tanto comunes como peligrosos, junto con prácticas de limpieza y normas para el personal. El objetivo es proporcionar un entorno propicio para que los profesionales lleven a cabo sus servicios de manera óptima (ISST, 2015).

Las condiciones institucionales y organizacionales son las condiciones de trabajo que los colaboradores de la salud inician en el ambiente hospitalario, estratificadas y estructuradas para regular puestos, responsabilidades, deberes, derechos y obligaciones en campo del trabajo; la cual abarca la planificación turnos de jornada laboral y horas extras aprobadas por el coordinador, las calificaciones de la organización en la que se desempeña profesionalmente,

compensación salarial, comunicación con colegas, superiores y directores de campo. (García, Beltrán y Daza,2011)

De igual manera Murillo (2021) revela el cambio de condiciones de trabajo en un contexto nacional para determinar la relación que existe entre la gestión de riesgo, es mejorar las condiciones laborales para protegerse de los riesgos permitiendo a si al superior jerárquico de la institución brindar a cada miembro del equipo la atención que merece para mejorar así su desempeño laboral.

En resumen, al examinar la conexión entre la salud psíquica de los profesionales sanitarios, se pueden extraer datos significativos y definiciones, investigaciones anteriores realizadas por varios autores. De acuerdo con La World Health Organization (WHO ,2018), conceptualiza la salud mental como un estado completo de bienestar donde el individuo es conocedor de sus habilidades, cualidades, cuando puede enfrentar las tensiones normales la rutina diaria, ejercer sus funciones de manera productiva y fructífera, contribuyendo de manera positiva en su entorno.

Igualmente, la OMS (2020), señala que las condiciones de salud mental, da a entender que son las capacidades y habilidades mentales, emocionales y sociales, de las cuales las enfermedades epidémicas y endémicas han generado una crisis sanitaria y las medidas que se han adoptado han provocado cambios sociales, en la dinámica normal de la población, lo que ha conducido al estrés agudo, depresión, soledad, drogadicción, problemas para dormir, pérdida de control ante una gran incertidumbre, además ha generado síntomas de depresión y ansiedad. Investigaciones recientes indican la presencia y experiencia de síntomas de ansiedad, depresión y agotamiento en el usuario interno. (WHO,2022)

De otra parte, Días et al (2022) afirman que el impacto de las condiciones laborales en la salud mental de los trabajadores de la salud, además de la falta de apoyo psicológico, también se debe a la falta de profesionales que puedan aliviar la sobrecarga laboral, en consecuencia, generan ansiedad, depresión, cambios de sueño y de humor debido al estrés emocional en el trabajo, lo que conlleva a la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicológico.

Cantor (2021) señala que, en la fase pandémica o endémica, el bienestar del profesional de salud partiendo de la atención de salud psíquica activa, personal, comunitario e institucional también puede mejorar su calidad de vida a largo plazo y reducir el suicidio, la depresión, la ansiedad y patrones de comportamiento como sustancias que tienen un grave impacto en sociedad.

Cabe resaltar que Carrasco (2020), indicó que la ansiedad es una respuesta normal a nivel psicológico y fisiológico que responde al estrés cotidiano. Las personas tienden a enfrentarse de diversas formas ante circunstancias difíciles y la frustración es normal puesto que refleja el sentimiento ya sea de estrés y /o ansiedad. El manejo de la salud mental durante esta pandemia ha sido tan importante como manejar la salud física. En la etapa inicial, suele presentarse el estrés y esta se consideró positivo, puesto que el proceso permitió adaptarse, además ha permitido desarrollar estrategias de afrontamiento, siendo esto beneficioso para afrontar mejor las situaciones eventuales que se pueden presentar en nuestra vida.

La Encuesta General de Salud – 12 (Goldberg & Williams, 1988); española (Rocha, et al. 2011). El GHQ-12 es una escala Likert de 4 puntos y 12 ítems que a menudo se usa para detectar trastornos mentales. Se solicitó a los encuestados que señalaran hasta qué punto habían experimentado recientemente varios síntomas desagradables, comunes, y la respuesta de ellas va generar los valores. Cabe señalar que las puntuaciones más altas reflejaban niveles más altos de angustia psicológica. Este estudio utilizó una escala Likert que asignó una puntuación entre 0 y 3 a cada una de las cuatro opciones de respuesta.

Sierra, Ortega, Zubeida, (2003) cita a Ayuso (1988) donde indica que la emoción humana más común que experimenta las personas es la angustia, porque en muchas ocasiones tiene un efecto fijador y sobrecogedor; por lo tanto, se define como un sentimiento complejo, perturbador y desagradable que tiene un grave efecto psicológico y orgánico en el individuo. Las situaciones de desesperanza son traducidas en angustia, puesto que es un sentimiento asociado a ciertas situaciones generadores de tensión, además tiene un efecto visceral bloqueante y ocurre cuando una persona se siente amenazada de

alguna manera. La característica principal es la pérdida de la capacidad del individuo para afrontar con independencia y libertad para controlar sus actos. Del mismo modo involucra elementos biológicos, psicológicos, sociales y más, por lo que es indispensable su tratamiento integral.

La angustia va depender de la extensión de su ocurrencia y el tipo de respuesta que va a provocar en un momento dado; esta puede o no ser adaptativa, la patología involucra proporciones, intensidad y duración inusuales. El sufrimiento patológico refleja una respuesta desproporcionada a una determinada situación y el sufrimiento normal no significa una reducción de la libertad humana. (Esquerdo, et al. 2015)

La Disfunción Social alude, a un defecto ejecución, cumplimiento o ejercicio dentro de un todo social, los diversos factores de la sociedad que pueden provocar la ruptura del orden institucional pueden conducir a la disfunción. La disfunción social es un mal funcionamiento de los factores que amenazan el sistema o de los factores que el sistema no ha tenido en cuenta adecuadamente, lo que afecta el funcionamiento normal del sistema. (Esquerdo, et al. 2015)

Tapia (2023), La identificación de la pérdida de confianza como inexistencia de confianza en el personal de salud, baja autoestima personal, incapacidad para valorar o encontrar satisfacción y mérito en lo que uno hace, puede manifestarse como una tendencia persistente u otros síntomas que ocurren esporádicamente o en agotamiento profesional, frente a situaciones difíciles en el entorno laboral. A veces la baja autoestima viene con desorientación en la vida, dudas sobre quién soy, qué quiero, hacia dónde voy. Otros se sienten vacíos, perdidos y desorientados. A veces pueden vivir una vida que no es lo que quieren, o pueden sentir que no están viviendo la vida que quieren, que está en línea con quienes realmente son, y/o que están viviendo la vida que otros tienen para ellos determinados. En casos más extremos, pueden sentir que la vida no tiene sentido e incluso considerar la muerte.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

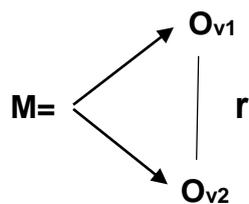
El tipo de investigación fue aplicada, puesto que el objetivo de la investigación es la adquisición de nuevos conocimientos científicos enfocados a un propósito, al mismo tiempo pretende la solución del problema, por ello se emplea el tipo de estudio. (CONCYTEC,2018) enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel correlacional. Según Hernández-Sampieri (2014), el método cuantitativo, se basa en números y dimensiones, la cual va a permitir generalizar los resultados. El tipo de investigación es aplicada porque el propósito es obtener y recopilar información que conforme una base de datos que se sumará al conocimiento existente sobre las variables de estudio con la finalidad de responder a las preguntas de aprendizaje.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño utilizado es no experimental, transversal, pretende encontrar relaciones entre variables. Hernández y Mendoza (2018).

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Dónde:

M= Muestra

O= Observación de las variables

V1=Condiciones laborales

V2= Salud Mental

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones laborales

Definición conceptual: Las condiciones laborales son las características que conceptualizan el desarrollo de los puestos de trabajo en el ambiente estructural donde se desempeñan, (INSST, 2015)

Definición operacional: Para la medición de las condiciones de trabajo se utiliza un instrumento adaptado de García, Beltrán (2011), consta de 27 preguntas divididas en 5 dimensiones, escala de Likert.

Dimensiones: 5 dimensiones, a) condiciones individuales b) condiciones ambientales. (c) condiciones físicas (d) condiciones de seguridad y (e) condiciones institucionales.

Variable 2: Salud mental

Definición conceptual: Un proceso dinámico de bienestar que permite a las personas usar sus habilidades, enfrentar las tensiones habituales de la vida, desempeñarse de manera productiva y fructífera y hacer contribuciones significativas a sus comunidades y familias. (OMS, 2004).

Definición operacional: se utilizó el Cuestionario General de Goldberg GHQ28, contiene 16 ítems divididas en 4 dimensiones se medirá con una escala de Likert.

Dimensiones: presenta 4 dimensiones, a) Síntomas somáticos, b) angustia, c) disfunción social y d) pérdida de confianza

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población censal

Estuvo comprendido por 34 personal asistencial, que laboran en centro de salud de Lima, realizan sus funciones en las diversas áreas del establecimiento, en la labor asistencial. A todo ello definen la definen como un conjunto de personas o materia que comparten características similares y, en una situación particular, se relacionan

entre sí por diversas razones. Hernández, et al. (2014)

3.3.2. Muestra censal

La muestra censal conformada por los 34 personal asistencial, por lo tanto, se abarcó a la totalidad de la población.

3.3.3. Muestreo censal

En el estudio no se realizó el muestreo, por ser una población pequeña se abarcará toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Todos los profesionales asistenciales de un centro de salud de Lima que cumplan con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Es una forma de recolectar información a través de encuestas, teniendo en cuenta la revisión sistemática de fuentes primarias y el análisis estadístico, este método recolectó información preguntando sistemáticamente a las personas que componen la muestra para obtener la información deseada. Hernández et al (2014)

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En cuanto a los instrumentos, indica que son medios físicos utilizados para recopilar y almacenar información. Se utiliza un formulario, con un conjunto de preguntas que responden a variables, por lo que deben redactarse de forma sencilla y concisa. El estudio utilizará instrumentos pre validados y apropiados y ya no requerirá la confirmación del juicio de expertos.

Para medir la variable condiciones se empleó el cuestionario adaptado por García et al. (2011) Cuestionario de Autoevaluación de las condiciones de trabajo en el personal de salud, consta de 27 ítems, los que están asociados en 5 categorías que responden al interés de la investigadora , del mismo modo para medir la variable Salud mental , se usó el cuestionario de Salud General de Goldberg, que al principio

constaba de 60 preguntas, y a la larga se vio adaptando a versiones más cortas, en este caso utilizo el de 28 ítems, con siglas GHQ28, que tiene como fin la salud mental de los trabajadores de la salud , se utilizó el cuestionario adaptado y validado por Soria (2023), consta de 16 ítems más específicos, dividido en 4 subescalas, puesto que su contexto de investigación concuerda con el contexto de la investigadora para la aplicación en un centro de salud, ver anexo 2.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos utilizados han sido aprobados y estudiados con anterioridad, para la variable condiciones laborales García et al (2011) realizo la confiabilidad en una prueba piloto conformada por 30 profesionales de salud, obteniendo Alpha de Crombach 0.897 y finalmente, la validación del instrumento se efectuó mediante la opinión de expertos, quienes a cada una de las preguntas una puntuación de 1 a 5 acerca de su pertinencia, coherencia y redacción.

Asimismo, para la variable salud mental, Soria (2023) llevó a cabo una evaluación de confiabilidad en la investigación donde determino la confiabilidad del instrumento un valor de 0.907, lo que indica que el instrumento es confiable. De la misma manera llevo a cabo el proceso de validación, donde involucro a 3 maestros que formaron parte de la maestría relacionada con la investigación, donde tuvo en cuenta la claridad, pertinencia y relevancia.

Es importante señalar que la validez se refiere a la valoración del constructo por parte del experto, teniendo en cuenta también el grado de relación entre el constructo y la valoración del experto, lo que significa que la herramienta es válida si el contenido es adecuado para la realización de la información necesaria. (Hernández et al 2014).

Según Heale y Twycross (2015), señalan la que la confiabilidad de un instrumento, debe ser consistente en el sentido de que los resultados de las mediciones repetidas deben ser iguales o similares. Así, la fiabilidad está determinada por tres parámetros: equivalencia, estabilidad y homogeneidad.

3.5. Procedimientos

Se gestionó la autorización al jefe o coordinador de la institución de salud de un centro de salud de Lima; para completar el cuestionario dirigido al talento humano de la institución en particular, se recibió una lista de documentos oficiales del personal de servicio de la institución médica después de la autorización. Se comienza con revisión y aceptación del documento informado que explica los propósitos del estudio. Se elaboró un cuestionario virtual en la plataforma de Google forms, los cuestionarios de condiciones laborales y salud mental a todo el personal de salud.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado en el estudio utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que puede determinar el grado y dirección de asociación entre variables tipo ordinales o continuas que no siguen una distribución normal. Posterior a ello se elaboró la base de datos en Excel 2010 se realizó la tabulación respectiva la cual sirvió de base, para el análisis estadístico el Spss v.24, al término de estas se plasmarán los resultados en tablas para su respectivo análisis e interpretación de las mismas.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se adhiere a los principios éticos recomendados por la Declaración de Hessinki y “Código de Conducta del Informe Belmont”, adoptado, y el código de ética de la UCV es el principio de respeto, seguridad y voluntariedad, así como el principio autonomía y respeto a los derechos de investigación de usuarios(OMS/OPS, 2015)

También se emplearon principios básicos relacionados con el beneficio mutuo, ya que suelen ser los investigadores quienes buscan el apoyo de encuestados para realizar investigaciones a partir de sus percepciones sobre los fenómenos organizacionales y laborales (AMM, 2018). Además, se utilizó el programa Turnitin como herramienta de control que garantiza la ausencia de plagio y la originalidad del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

Tabla 1

Condiciones laborales en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	5	14,7
Regular	14	41,2
Favorable	15	44,1
Total	34	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Luego de la tabulación estadística y el análisis de la **tabla 1**, se verifica el 44,1% de profesionales de salud refieren desempeñarse en favorables condiciones laborales, mientras que el 41,2% de profesionales señalan estar desempeñando sus servicios en condiciones regulares y el 14,7% en condiciones laborales desfavorables. la mayoría de los encuestados clasifican como regular y favorable, representando el 85.3% del total, mientras que desfavorables son menos frecuentes, abarcando el 14.7% del total

Tabla 2

Salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

Nivel	frecuencia	Porcentaje
Malestar psicológico	13	38,2
Regular estado psicológico	10	29,4
Bienestar psicológico	11	32,4
Total	34	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Analizando la **tabla 2**, visualizamos que el 38,2 % de los profesionales de la salud refirió presentar malestar psicológico con tendencia a bienestar psicológico representando el 32,4% y el 29,4% señalaron laborar un regular estado psicológico, pues encuentran que en su centro laboral donde las condiciones necesarias para su desempeño laboral. En términos generales existe una distribución relativamente equitativa entre los tres niveles, sin que ninguno predomine de manera abrumadora

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3

Relación entre las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental				Total	Rho Spearman
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones laborales	Desfavorable	N°	3	1	1	5	r=, 621** p=,000 N=34
		%	8,8%	2,9%	2,9%	14,7%	
	Regular	N°	9	5	0	14	
		%	26,5%	14,7%	0,0%	41,2%	
	Favorable	N°	1	4	10	15	
		%	2,9%	11,8%	29,4%	44,1%	
Total		N°	13	10	11	34	
		%	38,2%	29,4%	32,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia en la **tabla 3**, según el objetivo general planteado, el 29,4% del personal de salud manifiesta laborar en condiciones favorables con bienestar psicológico, asimismo el 14,7% labora en regulares condiciones con regular estado psicológico y el 8,8% señala laborar en condiciones desfavorables con malestar psicológico. Por ello se afirma, existe una asociación positiva significativa entre las condiciones laborales y la salud mental. Rho ($r=0.621$) con un valor de $p=0.000$ indica una correlación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la salud mental. Esto sugiere que a medida que las condiciones laborales mejoran, la salud mental tiende a mejorar.

Tabla 4

Condiciones individuales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental			Total	Rho Spearman	
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones individuales	Desfavorable	N°	6	1	1	8	
		%	17,6%	2,9%	2,9%	23,5%	
	Regular	N°	6	6	3	15	r=,533** p=,001 N=34
		%	17,6%	17,6%	8,8%	44,1%	
	Favorable	N°	1	3	7	11	
		%	2,9%	8,8%	20,6%	32,4%	
Total		N°	13	10	11	34	
		%	38,2%	29,4%	32,4%	100%	

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la **tabla 4**, con referente a la dimensión individual el 20,6% señala trabajar en condiciones laborales favorables y bienestar psicológico, regular 17,6% y regular estado psicológico y el 17,6% condiciones individuales desfavorables y malestar psicológico. Se muestra relación significativa, entre las condiciones individuales desfavorables y el malestar psicológico. Rho =,533**, se afirmó que, si la condición individual aumenta, la salud mental se incrementa.

Tabla 5

Condiciones ambientales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental				Total	Rho Spearman
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones ambientales	Desfavorable	N°	8	1	0	9	r=,649** p=,000 N=34
		%	23,5%	2,9%	0,0%	26,5%	
	Regular	N°	4	2	3	9	
		%	11,8%	5,9%	8,8%	26,5%	
	Favorable	N°	1	7	8	16	
		%	2,9%	20,6%	23,5%	47,1%	
Total	N°	13	10	11	34		
	%	38,2%	29,4%	32,4%	100%		

Fuente: elaboración propia.

Se muestra en la **tabla 5**, según la dimensión condiciones ambientales, el personal de salud señala el 23,5% indicaron que trabajan en condiciones ambientales favorables y bienestar, el 5,9% laboran en condiciones ambientales regular y regular estado psicológico y el 23,5% desfavorable condición laboral y malestar psicológico. Correlación positiva significativa, con valor de Rho 0,649, a medida que las condiciones ambientales mejoren, la salud mental aumenta. indica que las condiciones ambientales desfavorables están asociadas positivamente con el malestar psicológico. La mayoría se encuentran en la categoría de bienestar psicológico (32,4%), y las condiciones favorables ambientales tienen la mayor contribución (47,1%).

Tabla 6

Condiciones físicas y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental			Total	Rho Spearman	
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones físicas	Desfavorable	N°	7	2	0	9	
		%	20,6%	5,9%	0,0%	26,5%	$r=,546^{**}$
	Regular	N°	5	3	5	13	$p=,001$
		%	14,7%	8,8%	14,7%	38,2%	N=34
	Favorable	N°	1	5	6	12	
		%	2,9%	14,7%	17,6%	35,3%	
Total		N°	13	10	11	34	
		%	38,2%	29,4%	32,4%	100%	

Fuente: elaboración propia.

Se detalla en la **tabla 6**, según la dimensión condiciones físicas, el 20.6% manifestó trabajar en condiciones físicas desfavorables con malestar psicológico, 8.8% regula condiciones físicas con regular estado psicológico y el 17,6%, labora en condiciones físicas favorable y bienestar psicológico. Los resultados sugieren la importancia de considerar las condiciones físicas al abordar la salud mental en el entorno laboral del personal asistencial. La correlación positiva significativa ($\rho = 0,649$, $p < 0,000$) indica que las condiciones ambientales desfavorables están asociadas positivamente con el malestar psicológico.

Tabla 7

Condiciones de seguridad y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental				Total	Rho Spearman
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones de seguridad	Desfavorable	N°	9	3	0	12	r=,662** p=,000 N=34
		%	26,5%	8,8%	0,0%	35,3%	
	Regular	N°	2	1	1	4	
		%	5,9%	2,9%	2,9%	11,8%	
	Favorable	N°	2	6	10	18	
		%	5,9%	17,6%	29,4%	52,9%	
Total	N°	13	10	11	34		
	%	38,2%	29,4%	32,4%	100%		

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia en la **tabla 7**, en la dimensión condiciones de seguridad, el 29,4% el personal de salud, indicó que trabajar en las condiciones favorables y bienestar psicológico, asimismo el 2,9% señaló laborar en condiciones de seguridad regulares y regular estado psicológico y el 26,5% labora en condiciones de seguridad desfavorables y malestar psicológico. La correlación positiva significativa ($\rho = 0,662$, $p < 0,000$) indica que las condiciones de seguridad desfavorables están asociadas positivamente con el malestar psicológico. La mayoría del personal presenta bienestar psicológico 32,4%, y las condiciones de seguridad favorables tienen la mayor contribución 52,9%.

Tabla 8

Condiciones institucionales y la salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023

		Salud mental			Total	Rho Spearman	
		Malestar psicológico	Regular estado psicológico	Bienestar psicológico			
Condiciones institucionales	Desfavorable	N°	7	0	0	7	
		%	20,6%	0,0%	0,0%	20,6%	
	Regular	N°	4	6	7	17	r=,451** p=,007 N=34
		%	11,8%	17,6%	20,6%	50,0%	
	Favorable	N°	2	4	4	10	
		%	5,9%	11,8%	11,8%	29,4%	
Total	N°	13	10	11	34		
	%	38,2%	29,4%	32,4%	100%		

Fuente: elaboración propia.

Se evidencia en la **tabla 8**, en la dimensión de condiciones institucionales el 20,6% del personal de salud labora en condiciones desfavorables con malestar psicológico, el 17,6% labora en condiciones regulares con regular estado psicólogo y el 11,8% favorable con bienestar psicológico. La correlación positiva significativa ($\rho = 0,451$, $p = 0,007$) indica que las condiciones institucionales desfavorables están asociadas positivamente con el malestar psicológico. La mayoría del personal asistencial señaló que se encuentran en bienestar psicológico 32,4%, y las condiciones institucionales regulares tienen la mayor contribución 50,0%.

V. DISCUSIÓN

Al examinar detenidamente los resultados, de acuerdo al objetivo general se halló que existe relación entre las variables condiciones laborales y salud mental, está dada por medio de una prueba no paramétrica Rho de Spearman donde se encontró un valor de significancia de 0,621, la cual evidencian que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en la salud mental de los profesionales de salud. Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Hernani (2021) el cual obtuvo el valor de $r=0,615$, no obstante, Luengo, et al (2019), quienes también evidenciaron que los profesionales de salud poseen percepciones distintas, según su grupo profesional y el desempeño que ejercen en su campo laboral. Asimismo, como lo hace notar Alonso (2020) revelaron que los colaboradores presentan una moderada condición laboral y de bajo riesgo según el contexto donde ejercen sus funciones, mientras que los resultados de Machaca (2020) difieren, respondiendo el 77% de los sondeados gozan de muy buena calidad de vida laboral, puesto que solo el 1% de ellos indican malas condiciones.

En cuanto a los resultados descriptivos de la investigación el 29,4% del personal de salud manifiesta laborar en condiciones favorables con bienestar psicológico, asimismo el 14,7% labora en regulares condiciones con regular estado psicológico 32,4% y el 8,8% señala laborar en condiciones desfavorables con malestar psicológico. Es importante destacar también los estudios realizados por Quiroga et al (2021) donde hace referencia sobre la salud mental del personal de enfermería, y como está repercute en el cuidado que brindan a los pacientes, puesto que es el personal que más interactúan con atención directa de sus enfermedades, el dolor, la gravedad y sufrimiento de estos les genera vulnerabilidad psicológica. Estos resultados respaldan la importancia crucial que ostentan las condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Perú y el mundo.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por Acosta (2011) hace referencia que las condiciones laborales son sensibles al cambio, por lo que representan un conjunto de factores y características que pueden influir de manera positiva o negativa, puesto que el mismo grupo de caracteres va influir

en los colaboradores de la salud enfocándose en hacer su trabajo con pasión, generando una motivación en la ejecución de sus funciones en su servicio, las reflejando el cuidado de calidad, traduciéndose en su bienestar psicológico.

En cuanto al primer objetivo específico, se demostró que existe relación significativa de las condiciones individuales y la salud mental en el personal asistencial, esto mediante valor 0,533 Rho de Spearman, las cuales concuerdan con lo investigado por Castro y Gamero (2020), donde señalan que hay diversos factores ya sean individuales o de contexto relacionados con situaciones epidémicas o endémicas las que van a influir de manera significativa en la salud mental de los profesionales de la salud de los diversos establecimiento de salud de nuestro país, al contrario Pérez (2022) señala que no existe relación entre la mental y condición laboral, puesto que la excesiva demanda de los usuarios externos y escasa dotación de personal solo genera más esfuerzo, sin embargo Torres (2020) menciona que el profesional está propenso al cambio de la salud psíquica, puesto que la sobrecarga laboral hace que haya desmotivación e insatisfacción individual por la sobrecarga laboral, todo ello traduciéndose en malestar psicológico.

En los resultados descriptivos en dimensión individual el 20,6% señala trabajar en condiciones laborales favorables y bienestar psicológico, regular 17,6% y regular estado psicológico y el 17,6% condiciones individuales desfavorables y malestar psicológico, desde la evaluación realizada al personal de salud, estos resultados responden a las investigaciones realizadas por el OIT (2021) donde señala que 1 de cada 5 servidores informó ciertos síntomas de ansiedad y depresión en el entorno laboral en el mundo, donde dan detalles de las condiciones laborales donde ejercen sus funciones, siendo un grupo humano que enfrenta estrés, la sobrecarga laboral y el perfil psicológico que afecta a la persona se agrava dependiendo al contexto.

Los hallazgos tienen respaldo en lo indicado por García, et. al (2011) señalan que las condiciones individuales relacionadas a su desempeño laboral, ofrecen sus servicios profesionales en razón de su apariencia personal donde incluyen datos sociodemográficos, salud física, conducta y actitudes, la competitividad y habilidades ya sea de comunicación, escucha activa. Asimismo,

las condiciones individuales hacen su referencia a la autoestima del colaborador, participación activa y relaciones interpersonales que posee.

De acuerdo el segundo objetivo específico, revelo existe relación significativa de dimensión condiciones ambientales y salud mental en el personal asistencial, cuyo valor de Rho de Spearman es 0,649, la cual indica que la relación es significativa, en contraste con lo investigado por Suarez, et al (2022) entre sus resultados obtuvieron que el personal que experimentaron estrés, siempre y casi siempre el 55% y algunas veces 45%. El 95% de los síntomas del estrés fueron de causa fisiológica, entre los principales síntomas presentaron la jaqueca y cefalea, en cuanto a la variable condiciones laborales; la limpieza, iluminación y el ruido en el área no fueron causas para que los servidores de la salud, de igual manera Quiroz (2021) y CESISM(2021) expresa que el personal de salud es más susceptible a los cambios de impacto en salud, haciendo que sea más vulnerable, generando estrés laboral, por lo tanto, no son causa que puedan disminuir sus funciones laborales, puesto que el ser humano es un ente de cambio y adaptabilidad.

En los resultados descriptivos en la dimensión condiciones ambientales, encontramos que el personal de salud señala que el 23,5% indicaron que trabajan en condiciones ambientales favorables y bienestar, el 5,9% laboran en condiciones ambientales regular y regular estado psicológico y el 23,5% desfavorable condición laboral y malestar psicológico, por ello es importante recalcar que laborar en campo de la salud, por si ya se considera estresante porque implica una exposición frecuente al dolor y, a menudo, a la muerte. Dado que, en nuestro contexto, la carga de trabajo, las largas jornadas laborales y el ambiente laboral son factores que afectan la moral de los empleados.

Basada en estos resultados, a todo ello lo respalda en ISST (2015) tanto las condiciones ambientales, ergonomía se centrará en el análisis de los ambientes térmicos, acústicos y vibratorios, la iluminación y las características básicas de los ambientes interiores de una institución prestadora de servicios. Señalando que la ergonomía enfatiza al ambiente laboral, tomando en cuenta las condiciones de las funciones a ejecutar según su competencia profesional.

El objetivo específico tres, revela que existe relación significativa de la

dimensión condiciones físicas y salud mental en el personal asistencial esto mediante valor de Rho de Spearman equivalente 0,546, en discusión con la investigación observacional de Acosta (2022), señala que el existe mínimo riesgo medio ambiental 77,5%,destacando lo físico, mecánico, biológico ,psicosocial ,ergonómicos y químicos, donde concluyó a partir de los hallazgos la causa de trastornos músculo esqueléticos son multifactoriales. De igual manera Lozano (2020), afirma que la mala percepción de la salud genera a los profesionales negatividad en todo aspecto, a ellos se suma también la OMS (2021) revelando que los colaboradores internos de la salud, ante los desafíos de salud afectan la salud mental. Los tres autores coinciden que los riesgos laborales del personal de enfermería causan daño físico y psíquico en el personal debido a la sobrecarga física y cognitiva.

Los resultados más significativos de la dimensión condiciones físicas, el 20.6% manifestó trabajar en condiciones físicas desfavorables con malestar psicológico, 8.8% regula condiciones físicas con regular estado psicológico y el 17,6%, labora en condiciones físicas favorable y bienestar psicológico. A estos resultados lo respalda Chiavenato (2007) donde aduce que las condiciones laborales como las circunstancias físicas en las que el colaborador se encuentra, cuando ocupa un cargo en la organización, siendo fundamental el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña sus funciones, con respecto a nuestro contexto nos refiere al entorno laboral de salud.

El cuarto objetivo específico, se halló la existencia de relación significativa de dimensión condiciones de seguridad y salud mental en el personal asistencial, esto mediante valor de Rho de Spearman equivalente 0,662; estos resultados disciernen con Orcasita, et al (2019) donde descubrió que el 100% de las enfermeras que laboraba en las diversas áreas hospitalarias, se sienten seguras en desempeñar sus funciones, puesto que hay acompañamiento en sus servicios y otras áreas. En los resultados descriptivos de la dimensión condiciones de seguridad, se encontró el 29,4% el personal de salud, indicó que trabajar en las condiciones favorables y bienestar psicológico, asimismo el 2,9% señaló laborar en condiciones de seguridad regulares y regular estado psicológico y el 26,5% labora en condiciones de seguridad desfavorables y malestar psicológico, donde la investigación discierne con el autor ya mencionado , puesto que la

investigaciones son en dos contextos muy diferentes , siendo una investigación en el ámbito privado y pública.

A todo ello lo respalda (ISST,2015), donde contextualiza , puesto que ellos son los gestores de promocionar condiciones laborales adecuadas promoviendo la cultura de seguridad en el trabajo , la previsión de riesgos la cual incluye medidas de la aplicación de bioseguridad como protección personal, práctica estándar para el personal de salud, disposición de residuos sólidos comunes y peligrosos ,además la limpieza y normas del personal para que el profesional ejecute su servicio en un ambiente con seguro y formidable.

De acuerdo al quinto objetivo específico, se demostró que existe relación significativa entre la dimensión condiciones institucionales y salud mental en el personal asistencial, esto mediante valor de Rho de Spearman equivalente 0,451, las cuales coinciden con lo hallado por Lora-Loza et al (2022) donde señalan que la motivación y la salud mental en ansiedad es media , con Rho =, 0557, asimismo la descripción de los resultados descriptivos de la dimensión de condiciones institucionales 20,6% del personal de salud labora en condiciones desfavorables con malestar psicológico, el 17,6% labora en condiciones regulares con regular estado psicólogo y el 11,8% favorable con bienestar psicológico. Estos hallazgos son similares a Cañedo (2017) portaron utilidad de implementación de planeamiento para mejorar la calidad de vida laboral, tales como: aumento del estímulo, mejora de la capacidad de desarrollo funcional, menor ausentismo, menos quejas, mayor satisfacción laboral, mayor eficacia organizacional y menos trabajo. accidentes, enfermedades profesionales.

Confirmando lo dicho por Suarez et al (2020) donde cita a Rodríguez, et al (2002) reafirma que el estrés surge por la intensidad de las exigencias laborales o por problemas organizacionales, por lo que el 70% de los empleados de su investigación, indico que siente presión por parte de su jefe, para realizar el trabajo bajo presión. Además, el 80% de ellos tiene un alto sentido de responsabilidad en sus puestos, según su grupo ocupacional y esto en consecuencia afecta su salud mental.

Por lo tanto, tener una buena calidad de vida en el trabajo es parte de lo que se necesita para que los empleados prosperen en sus trabajos; es decir,

hacen que su jornada laboral sea lo más satisfactoria y motivadora posible todos los días, en la que se esfuerzan y pueden continuar de manera efectiva el desarrollo positivo con trabajo creativo y fuerza de voluntad, todo lo cual motiva a los empleados a ser altamente eficientes e innovadores. Por lo tanto, es imperativo brindar a los empleados condiciones de trabajo que se adapten a sus necesidades, avanzando hacia una posición deseable y sostenible de productividad, eficiencia y eficacia entre el entorno físico en el que se desenvuelven funcionalmente y con un alto sentido del trabajo e identidad.

A todo ello lo respalda la Organización Mundial de trabajo, (2022) donde señala al entorno de trabajo seguro y saludable, no solo como un derecho básico y fundamental, sino que también ayuda a reducir el estrés y los conflictos en el lugar de trabajo, al tiempo que incrementa la lealtad, rendimiento y la productividad de los colaboradores. Por el contrario, la falta de estructura y de apoyo efectivo en el lugar de trabajo, puede influir en la capacidad de los colaboradores para laborar de manera efectiva y disfrutar de su trabajo.

Es importante mencionar los riesgos psicosociales ya que estos riesgos existen en varios sectores laborales; algunos usuarios internos de una organización tienen más probabilidades de estar expuestos a estos riesgos que otros debido al trabajo que realizan o al entorno en el que trabajan y al entorno en el que se encuentran. que trabajan. La forma en que funcionan. Los trabajadores sanitarios, humanitarios y de emergencia a menudo deben realizar tareas que los exponen a un mayor riesgo de sufrir eventos adversos, lo que puede generar un impacto perjudicial en su salud psíquica.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La investigación planteada en el objetivo general, se determinó que el 29,4% del personal de salud labora en condiciones favorables con bienestar psicológico, el 14,7% regulares condiciones con regular estado psicológico y el 8,8% señala laborar en condiciones desfavorables. Existe relación significativa entre variables, $p = .000 < 0.05$, de grado moderado ($r = ,621^{**}$) si las condiciones laborales son favorables habrá mayor bienestar psicológico.

Segunda. Condiciones laborales 44,1% del personal asistencial se desempeñan en condiciones favorables, el 41,2% regulares y el 14,7% desfavorables.

Tercera. La Salud mental 38,2 % del personal asistencial presentan malestar psicológico con tendencia a bienestar psicológico el 32,4% y el 29,4% regular estado psicológico

Cuarta. La dimensión individual determinó el individual el 20,6% señala trabajar en condiciones laborales favorables y bienestar psicológico, regular 17,6% y regular estado psicológico y el 17,6% condiciones individuales desfavorables con malestar psicológico. Muestra relación significativa de grado moderado, $Rho ,533^{**}$.

Quinta. La dimensión de condiciones ambientales determinó el 23,5% trabajan en condiciones ambientales favorables y bienestar psicológico, el 5,9% regular y el 23,5% desfavorable obteniendo relación significativa moderada, correlación $Rho 0,649^{**}$.

Sexta. Se determinó en relación significativa de dimensión condiciones físicas 20,6 % es desfavorable, 8,8% regular y 17,6% favorable con bienestar psicológico, obteniendo $Rho 0,546$.

Séptima. Se determinó en relación significativa de las condiciones de seguridad y la salud mental, 29,4% favorable con bienestar psicológico y el 26,5%, desfavorable. obteniendo una correlación $Rho 0,662^{**}$

Octava. Se determinó en relación significativa de condiciones institucionales y salud mental, 20,6% labora en condiciones obteniendo la $Rho ,451^{**}$.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. A las autoridades competentes del Centro de salud de Lima, utilice esta investigación como base para analizar y abordar más a fondo las condiciones laborales de los servidores de la salud, aplicar políticas administrativas justas y equitativas, practicar un liderazgo innovador desde una sede de salud multidisciplinaria y enfocarse en la calidad de vida del usuario interno.

Segunda. Implementar nuevos espacios y condicionar ambientes para mejorar el desempeño laboral del personal asistencial

Tercera. Coordinar con el área de psicología para realizar evaluación mensual de los colaboradores y detección precoz de un desequilibrio de la salud psíquica.

Cuarta. Impulsar condiciones de trabajo auto motivador dirigido a los usuarios internos y el reconocimiento para fortalecer el compromiso personal e institucional.

Quinta. Comunicación decisiva con coordinadores en diferentes áreas para promover capacitaciones y seminarios enfocados en salud mental, con el objetivo de aumentar su intelecto, perfeccionar la capacidad personal, proporcionar inversiones en equipos para mejorar las condiciones de trabajo.

Sexta. Promover la formación y concienciación en los servidores de la salud sobre el trabajo en equipo y la integración para fortalecer y alcanzar el éxito, mejorando las condiciones de trabajo.

Séptima. Coordinación continua con áreas encargadas de brindar los EPP y Salud ocupacional para brindar mayor seguridad al personal asistencial.

Octavo. Fomentar un ambiente de trabajo en el que los profesionales de la salud perciban y valoren su trabajo, fomentando el respeto, la autonomía y la flexibilidad para participar, repercutirá en la atención al paciente en un ambiente armonioso para realizar eficazmente lo que los pacientes perciben como trabajo.

REFERENCIAS

- Acosta R (2011). *Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el Instituto de Seguridad Social*. Bogotá: Instituto de Seguros Sociales de Colombia.
- Acosta R. (2022). *Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería*. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 61. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202261>
- Alonso, D. (2020). *Condición de trabajo y riesgo laborales en Enfermería en área de Intermedios Neonatal en un Instituto de salud Lima 2020*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52041/Alonso_RDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantor F., et al (2021). *Cuidado de la salud mental del personal de salud durante COVID-19: recomendaciones basadas en evidencia y consenso de expertos*. *Rev Colomb Psiquiat*. 2021. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.02.007>
- Cañedo R , Juárez O, Barragán MC, López R. *Calidad de vida y salud con índices sintéticos en Tecoanapa, Guerrero, México*. *Rev. Fac. Cienc. Salud UDES*. 2017;4(1): 22-30. <http://dx.doi.org/10.20320/rfcsudes.v4i1.103>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., Reyes, C.(2020) *Estresores laboral y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*. *Scielo preprints*. 2020: Disponible en: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Carrizosa S.(2020). *Salud mental en el personal de salud a partir de la emergencia sanitaria por COVID 19: Una revisión documental*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5766/trabajo%20de%20grado%20Sofia%20Carrizosa%20Botero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, R., Gamero, E. (2021). *Factores asociados al impacto de la covid-19 en la*

salud mental de los profesionales de enfermería, lima, 2020 [, Universidad María Auxiliadora]. <http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/427>

Centro de Investigaciones en Salud Mental. (2021). CESISM. <https://www.ces.edu.co/noticias/cesism-estudio-de-salud-mental-de-medellin-con-modelo-de-la-oms/>

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). (2021). Encuesta sobre la salud mental de los españoles durante la pandemia de la COVID-19.

Chiavenato A. (2007). "Administración de Recursos Humanos". 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.

CONCYTEC. (2018). Investigación aplicada – base de conocimiento. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>

De La Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20 (2), 7–9. doi:10.25176/rfmh.v20i2.2913

Días, E. G., de Souza, B. B., & Silva Gomes, M. L. (2022). Repercusión de las condiciones laborales en la salud mental de los profesionales de la salud ante la nueva pandemia de coronavirus. *Revista Cubana de Enfermería*, 38, 1–16.

Esquerdo L., R., Malfitano, A. P., Silva, C. R., & Borba, P. (2015). Historia, conceptos y propuestas en la terapia ocupacional social de Brasil. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 15(1), 73–84. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2015.37132>

García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Av en Enfermería [Internet]*. 2011;29(2):331–41. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002011000200012&lng=en&tIng=en

Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and Reliability in Qualitative Studies. *Evidence-Based Nursing*, 18, 66-67.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: 6° edición.

Hernani Cabrera, H. (2021). *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna – 2021*. Recuperado 13 de diciembre de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73533>

Illanes Y., Lique J. (2021) *las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en el personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital de Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2020*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6151/TESIS_2DAESP_ILLANES_LUQUE_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de seguridad social (2019). *Calidad de atención el profesional sanitario de España ha presentado un riesgo alto de trastorno mental durante*. Centro de Investigación Biomédica en Red (CIBERSAM).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Factores ambientales*. INSST, Portal INSST. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://www.insst.es/riesgos-ergonomicos-factores-ambientales>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Condiciones de trabajo y salud*. Recuperado el 25 de septiembre de 2023, de la web de Iistas.net: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, BX, Liu, Z. (2020). *La salud mental de los trabajadores médicos en Wuhan, China, que se enfrentan al nuevo coronavirus de 2019*. *La lanceta*. *Psiquiatría*, 7 (3), e14. doi:10.1016/S2215-0366(20)30047-X

Lora-Loza M., Quispe-Barra M., María C.U., Rodríguez-Vega J., Salinas-Mendoza D., Fabián-Ramírez J. *Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

85135098485&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_60&partnerID=40&md5=dc19754bec7619b6526b96a4a803559

Lozano A. (2020). *Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China*. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Luengo C. Montoya P (2019). *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66 (259), 69-80. Epub 05 de abril de 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>

Machaca M. (2020). *condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019*. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud del Perú (2015). *Condiciones laborales de enfermería y riesgos físicos, biológicos y químicos*. Lima: MINSA del Perú.

Murillo S. (2021). *Gestión del riesgo y condiciones laborales durante el COVID-19 en la Clínica del Pacífico, Chiclayo*. Citado el 12 de septiembre de 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71271/Murillo_FSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OIT(2020) *Uno de cada 5 profesionales sanitarios presenta ansiedad o depresión, informe de la OIT*. Recuperado el 17 de octubre de 2023, de la web Infocop.es: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=17048

OMS (2013). *Salud mental. Guía de promotor comunitario*. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf>

OMS (2020). *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para*

preservar la de los pacientes. Recuperado el 17 de noviembre de 2023, del sitio web Who.int: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe> - quién

OMS (2021) insta a apoyar la salud mental de los profesionales de la salud. Recuperado el 17 de octubre de 2023, de la web Infocop.es: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=16905

Orcasita Almarales, A. P., & Ovalle Yaguna, L. (2019). Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de Alta Complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 83–99. <https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Equipo Multidisciplinario del Trabajo Decente. Educación Obrera para el Trabajo decente: módulo 5*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Organización Mundial de la Salud (2004). *Protección de la salud de los trabajadores [Internet]*. [citado 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Perez E. (2022). *Salud mental y calidad de vida en el trabajo del personal asistencial de un hospital de Chiclayo, 2020-2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10327>

Quiroz M., Segovia M., Salvador K. y Tomalá K.(2021) *Salud mental del personal de enfermería y sus repercusiones en el cuidado del paciente con Covid-19*. Vol. 8, núm. 1, enero-marzo 2022, pp. 839-858

Raraz J., Allpa H., Torres F., Cabrera W., Alcántara L., Ramos R., Aldea F., Colona V., & Raraz O. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>

Régimen Legal de Bogotá. (2008) *Compilación de la Legislación Aplicable al Distrito Gov.co*. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Rocha K. , Pérez K. , Rodríguez-Sanz M. , Borrell C. , Obiols J. *Propiedades psicométricas y valores normativos del Cuestionario General de Salud (GHQ-12) en población española. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 11 (2011) , pp. 125 - 139*

Sierra, J; Ortega, V; Zubeidat, I(2003) *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar Revista Mal-estar E Subjetividade, vol. 3, núm. 1, março, pp. 10 - 59 Universidade de Fortaleza Fortaleza, Brasil. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.pdf>*

Soria, S. (2023). *Salud mental y riesgo psicosocial de los colaboradores de un centro de salud de Abancay, Apurímac, Perú 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124090>*

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. del S., & Mendoza Castro, C. (2020). *Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>*

Tapia Macha, C. (2023, 28 noviembre). *Síndrome de agotamiento profesional y satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en enfermeras de Lima Metropolitana. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26588>*

World Health Organization. *Mental Health Considerations during COVID-19 Outbreak [Internet]. Ginebra: who.int; 2020. Disponible en: https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/mental-healthconsiderations.pdf?sfvrsn=6d3578af_2. Consultado 01 oct 2023.*

World Health Organization. *Mental health: strengthening our response [Internet]. Ginebra: who.int; 2018. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mentalhealth-strengthening-our-response>.*

World Health Organization: WHO. (2022, 28 septiembre). *La salud mental en el trabajo. Recuperado 5 de noviembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>*

**CUESTIONARIO PARA MEDIR SALUD MENTAL**

Escala de Salud General (GHQ) Goldberg D (1970) adaptada por Soria (2023)

Edad: sexo: estado civil: Profesión:

Situación laboral: Tiempo de servicio:

Estimado colaborador, se le presenta una serie de preguntas del cual deberá de responder con sinceridad marcando con una “X” la respuesta que usted considere correcta; teniendo en cuenta las siguientes opciones.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

N°	Dimensión : Síntomas somáticos	1	2	3	4	5
1	¿Se ha sentido bien de salud y con ganas de realizar sus actividades?					
2	¿Se siente con buenos ánimos, sin sensaciones de cansancio o fatiga?					
3	¿Realiza sus actividades con total normalidad , sin la aparición de dolores de cabeza?					
4	¿En su día a día vive con tranquilidad sin tener que lidiar con dolores de espalda o estomago?					
Dimensión: Ansiedad e insomnio						
5	¿Logra conciliar el sueño fácilmente, sin lidiar con preocupaciones?					
6	¿La mayoría de tiempo se siente tranquilo, relajado y aliviado ¿					
7	¿Controla sus emociones y se siente de buen humor?					
8	¿Maneja las situaciones problemáticas de ansiedad e insomnio de forma adecuada?					
Dimensión: Disfunción social						
9	¿Realiza las cosas con tiempo de forma sencilla?					
10	¿Se siente capaz de tomar decisiones?					
11	¿Siente que está ejerciendo un papel beneficioso en la vida?					
12	¿Disfruta de sus actividades cotidianas?					
Dimensión: Depresión						
13	¿Siente que es una persona que vale mucho?					
14	¿Vive la vida con mucha esperanza y alegría?					
15	¿Controla y maneja los malos pensamientos?					
16	¿Se siente bien, sin tener pensamientos negativos , como en quitarse la vida o alejarse de todos?					

FICHA TÉCNICA PARA MEDIR SALUD MENTAL

Nombre del instrumento:	Escala de Salud General (GHQ)
Autor:	Goldberg D (1970) adaptada por Soria (2023)
Descripción:	Instrumento conformado por 16 ítems y cuatro Dimensiones. Síntomas somáticos (1-4) Ansiedad e insomnio (5-8) Disfunción social (9-12) Depresión (13-16)
Duración:	20 minutos
Confiabilidad y validez	El índice de fiabilidad es alfa de Cronbach 0,907

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS CONDICIONES LABORALES

Autoevaluación de condiciones de trabajo, Universidad Nacional de Colombia
2011 adaptado por García et al (2011)

N°	Dimensión : Condiciones individuales	1	2	3	4
1	¿Su trabajo satisface en un grado aceptable sus necesidades fisiológicas?				
2	¿Las tareas que realiza le exigen más conocimientos , experiencia y habilidades?				
3	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas ?				
4	¿Se puede afirmar que tiene un buen concepto o imagen de sí mismo ?				
5	¿Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias?				
6	¿Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores?				
7	¿Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación?				
8	¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer?				
Dimensión : Condiciones ambientales					
9	¿La ventilación en su puesto de trabajo es adecuada?				
10	¿La iluminación de su lugar de trabajo es adecuado ?				
11	¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?				
12	¿Considera que está expuesto a sustancias químicas en el servicio?				
13	¿Considera que está expuesto a virus , bacterias y hongos en su lugar de trabajo?				
14	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?				
15	¿Se encuentra vacunado contra el hepatitis B y el Tétano?				
Dimensión : Condiciones físicas					
16	¿Considera que su trabajo es repetitivo y monótono ?				
17	¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?				
18	¿Durante el turno de trabajo , pasa mayor tiempo en posturas incómodas?				
19	¿Realiza levantamiento de algún tipo de carga , mayor a sus capacidades?				
Dimensión : Condiciones de seguridad					
20	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?				
21	¿Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos?				
22	¿Existen contenedores de desechos cercanos donde desarrolla sus actividades?				
23	¿El servicio se encuentra limpio, ordenado , libre de obstáculos y con equipamiento?				
24	¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?				
Dimensión : Condiciones institucionales					
25	¿Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja?				
26	¿Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?				
27	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la institución?				

FICHA TÉCNICA PARA MEDIR CONDICIONES LABORALES

Nombre del instrumento:	Autoevaluación de la condiciones de trabajo en salud
Autor:	Universidad Nacional de Colombia 2011, adaptada por García (2011)
Descripción:	Instrumento conformado por 27 ítems, divididas en 5 dimensiones condiciones individuales (1-8) condiciones ambientales (9-15) condiciones físicas (16-19) condiciones de seguridad (20-24) condiciones institucionales (25-27)
Duración:	15 a 20 minutos
Confiabilidad y validez	El índice de fiabilidad es alfa de Cronbach 0,897

Responder con sinceridad marcando con una "X" la respuesta que usted considere correcta; teniendo en cuenta las siguientes opciones.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuente	Siempre

Anexo 3: Tabulación de datos

CONDICIONES LABORALES																																									
Sujetos/lítems	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	INDIVIDUAL	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	AMBIENTAL	p16	p17	p18	p19	FISICA	p20	p21	p22	p23	p24	SEGURIDAD	Total	p25	p26	p27	INSTITUCIONAL	Total							
s1	3	3	3	3	3	3	2	3	23	1	2	1	3	1	2	3	4	16	1	4	2	2	2	10	1	3	3	3	2	1	12	1		1	1	2	4	1	65	3	
s2	3	3	3	3	3	2	1	2	20	3	2	2	3	2	2	3	3	17	3	2	2	3	2	9	3	3	2	4	3	1	13	3		3	3	2	8	3	67	1	
s3	2	2	3	2	3	3	1	2	18	1	2	1	4	2	2	3	3	4	19	1	3	2	3	2	10	1	3	3	3	2	1	12	2		2	2	2	6	1	65	2
s4	2	2	3	3	2	2	1	2	17	3	1	3	2	2	2	4	3	17	3	3	3	2	2	10	3	4	2	3	2	2	13	3		2	2	2	6	3	63	2	
s5	3	3	2	3	3	3	1	3	21	2	2	2	2	1	2	3	4	16	1	3	2	1	1	7	1	3	3	3	2	2	13	1		2	2	2	6	1	63	1	
s6	3	3	3	3	3	3	1	3	22	2	1	1	4	1	1	3	4	15	1	4	2	1	2	9	1	3	3	4	3	1	14	1		2	2	3	7	1	67	2	
s7	3	3	4	3	3	2	1	3	22	3	2	1	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	8	3	4	3	4	2	1	14	3		3	2	2	7	3	67	3	
s8	2	2	3	3	2	3	2	2	19	1	1	1	3	2	2	4	3	16	2	3	2	2	1	8	1	3	3	3	2	1	12	1		3	2	2	7	2	62	1	
s9	3	3	3	3	3	3	1	3	22	3	2	1	3	2	2	3	4	18	3	2	2	3	2	9	3	3	4	3	1	1	12	3		2	2	3	7	3	68	3	
s10	3	3	2	3	3	3	2	3	22	3	2	2	3	2	2	3	3	17	3	3	2	2	2	9	2	3	2	3	1	1	10	3		2	2	2	6	3	64	3	
s11	2	2	3	3	3	3	2	3	21	3	2	1	3	2	2	3	4	17	3	3	3	2	2	10	2	3	3	3	1	2	12	2		2	1	3	6	3	66	1	
s12	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	2	2	2	9	2	3	2	2	2	1	10	1		2	2	2	6	2	60	3	
s13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	2	2	2	4	4	16	2	3	2	2	2	9	2	4	4	3	2	2	15	1		2	2	2	6	1	62	2	
s14	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	1	4	1	2	2	3	15	3	3	2	2	1	8	2	3	4	3	2	2	14	3		3	1	2	6	3	60	2	
s15	2	2	3	3	2	3	3	3	21	1	1	3	4	2	1	3	3	17	2	4	2	2	1	9	2	3	3	2	2	1	11	2		3	3	3	9	1	67	1	
s16	2	2	3	4	3	2	2	2	20	3	2	2	4	2	1	3	3	17	2	4	2	1	2	9	2	3	3	3	2	1	12	3		3	3	2	8	2	66	3	
s17	2	2	3	2	3	2	2	2	18	3	2	1	2	2	2	4	4	17	2	4	2	2	2	10	2	2	2	3	1	1	9	3		2	2	2	6	2	60	3	
s18	3	3	3	4	2	2	2	3	22	1	2	2	2	1	2	3	3	15	1	2	3	2	2	9	2	3	2	3	2	1	11	2		2	2	2	6	2	63	2	
s19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	1	2	3	2	2	3	3	16	2	2	2	2	1	7	3	4	2	3	3	1	13	3		2	3	3	8	2	60	3	
s20	3	3	3	3	3	3	2	3	23	1	3	2	3	1	2	3	3	17	2	2	3	2	2	9	2	3	3	3	1	1	11	1		3	3	2	8	2	68	2	
s21	3	3	3	3	3	3	2	1	20	2	1	2	2	2	2	3	3	15	1	2	3	2	1	8	2	3	2	4	3	2	14	1		3	3	2	8	2	65	2	
s22	2	2	3	2	3	3	1	2	18	1	2	1	4	2	3	3	4	19	3	3	2	3	2	10	2	4	3	3	2	1	13	3		2	2	2	6	2	66	3	
s23	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	1	1	2	2	2	4	3	15	1	2	3	2	2	9	2	4	2	3	1	2	12	1		2	2	2	6	1	61	2	
s24	3	3	2	3	3	3	1	3	21	2	2	2	2	2	2	3	3	16	2	4	2	3	2	11	3	3	3	3	2	1	12	3		2	2	2	6	2	66	3	
s25	3	3	3	3	3	3	1	3	22	2	1	1	4	1	2	3	3	15	1	4	3	3	1	11	1	3	3	3	3	1	13	1		3	3	3	9	3	70	2	
s26	3	3	4	3	3	2	1	3	22	2	2	1	3	2	3	3	3	17	3	2	2	2	1	7	3	2	2	4	3	1	12	3		3	3	2	8	2	66	3	
s27	2	2	3	4	2	3	2	2	20	2	2	2	3	2	2	3	4	18	3	3	2	2	1	8	1	3	2	4	1	1	11	1		3	3	2	8	2	65	2	
s28	3	3	3	4	3	3	1	3	23	2	2	2	3	2	2	3	4	18	3	2	3	2	1	8	3	3	2	4	3	1	13	3		2	1	2	5	3	67	3	
s29	3	3	2	3	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	2	3	4	18	3	3	2	2	2	9	3	3	3	4	1	2	13	3		2	2	2	6	2	68	3	
s30	2	2	3	3	3	3	2	1	19	2	2	3	2	2	2	3	2	16	1	3	3	2	1	9	1	3	4	3	3	1	14	3		2	3	3	8	2	66	2	
s31	2	3	3	3	3	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	2	17	3	4	3	2	2	11	3	3	2	3	2	1	11	3		2	2	2	6	2	65	3	
s32	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	3	1	2	2	2	4	4	18	3	2	2	2	2	8	1	4	2	3	2	1	12	1		2	2	2	6	2	62	2	
s33	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	2	4	1	2	3	3	17	3	4	2	2	1	9	3	3	2	4	2	1	12	3		3	3	2	8	2	63	3	
s34	2	3	3	3	3	2	3	2	21	2	2	2	3	1	2	3	3	16	3	4	2	2	1	9	3	3	2	3	2	1	11	3		3	3	2	8	3	65	2	

SALUD MENTAL

Sujetos/ítems	p1	p2	p3	p4	SINTOMAS SOMATICOS		p5	p6	p7	p8	ANSIEDAD E INSOMIO		p9	p10	p11	p12	DISFUNCION SOCIAL		p13	p14	p15	p16	DEPRESION		Total	Valor Final	
s1	3	3	2	2	10	2	3	3	3	2	11	2	3	2	4	3	12	2	4	3	3	4	14	3	47	1	
s2	4	2	2	4	12	2	2	4	3	2	11	2	4	3	5	3	15	3	2	3	4	5	14	3	52	2	
s3	3	2	2	4	11	2	3	2	2	3	10	2	3	2	3	2	10	2	4	3	3	3	13	1	44	1	
s4	4	1	4	3	12	2	3	4	2	2	11	2	3	3	3	2	11	2	4	4	4	4	3	15	3	49	1
s5	5	2	2	3	12	2	3	2	2	3	10	2	3	2	3	2	10	2	2	4	3	3	12	1	44	1	
s6	3	3	2	2	10	2	3	4	2	3	12	2	3	4	2	2	11	2	4	2	3	5	14	3	47	1	
s7	3	3	4	3	13	2	4	2	3	4	13	3	4	4	2	3	13	2	3	2	4	5	14	3	53	3	
s8	4	3	1	2	10	2	2	3	2	2	9	1	2	4	2	2	10	2	3	2	2	2	9	1	38	1	
s9	5	1	3	5	14	3	2	3	3	3	11	2	4	3	3	3	13	2	3	3	4	3	13	1	51	2	
s10	2	2	2	2	8	1	2	4	3	3	12	2	3	3	3	3	12	2	4	3	2	3	12	1	44	3	
s11	3	2	3	3	11	2	4	2	2	3	11	2	3	3	4	2	12	2	5	4	3	4	16	3	50	3	
s12	4	2	2	3	11	2	3	2	2	3	10	2	3	2	4	2	11	2	2	4	4	4	14	3	46	2	
s13	4	3	3	4	14	3	3	4	4	2	13	3	4	3	3	4	14	3	4	4	4	4	3	15	3	56	1
s14	5	2	2	2	11	2	2	2	2	3	9	1	3	2	4	2	11	2	4	4	2	4	14	3	45	2	
s15	5	2	3	4	14	3	3	2	2	2	9	1	3	3	3	2	11	2	4	4	3	3	14	3	48	1	
s16	4	1	3	4	12	2	4	3	2	3	12	2	4	3	4	2	13	2	3	5	4	4	16	3	53	3	
s17	3	3	3	3	12	2	3	2	2	2	9	1	2	2	3	2	9	1	2	2	3	3	10	1	40	3	
s18	2	2	2	3	9	1	3	3	3	3	12	2	4	4	2	3	13	2	3	2	4	5	14	3	48	2	
s19	3	1	4	3	11	2	3	2	3	3	11	2	4	4	2	3	13	2	3	2	3	5	13	1	48	3	
s20	4	3	3	5	15	3	3	3	2	3	11	2	3	4	2	2	11	2	2	3	3	5	13	1	50	1	
s21	5	2	2	3	12	2	3	2	2	3	10	2	2	2	3	2	9	1	4	3	3	3	13	1	44	1	
s22	3	3	4	2	12	2	3	3	2	2	10	2	3	2	3	2	10	2	4	4	3	3	14	3	46	3	
s23	4	2	2	4	12	2	4	2	3	3	12	2	4	4	3	3	14	3	2	3	4	3	12	1	50	1	
s24	3	2	2	4	11	2	3	2	2	3	10	2	3	2	4	2	11	2	5	3	3	4	15	3	47	2	
s25	4	1	4	3	12	2	3	2	3	4	12	2	3	4	4	3	14	3	5	4	4	4	17	3	55	1	
s26	3	2	2	3	10	2	3	2	2	3	10	2	3	2	2	2	9	1	2	4	3	5	14	3	43	3	
s27	5	2	2	2	11	2	3	3	3	3	12	2	3	4	2	3	12	2	3	5	3	2	13	1	48	2	
s28	3	3	1	3	10	2	4	2	3	2	11	2	4	3	2	3	12	2	3	5	4	5	17	3	50	3	
s29	5	1	4	2	12	2	2	3	2	4	11	2	2	3	4	2	11	2	3	5	2	4	14	3	48	2	
s30	4	1	2	5	12	2	4	3	3	3	13	3	4	2	4	3	13	2	4	3	4	4	15	3	53	1	
s31	2	3	4	2	11	2	2	2	3	3	10	2	3	2	2	3	10	2	4	3	4	5	16	3	47	3	
s32	3	2	2	3	10	2	4	2	2	3	11	2	3	2	2	2	9	1	4	3	3	2	12	1	42	2	
s33	5	2	2	3	12	2	3	2	2	4	11	2	3	2	3	2	10	2	2	4	4	3	13	1	46	3	
s34	4	3	3	4	14	3	4	3	4	3	14	3	4	4	4	4	16	3	5	2	4	4	15	3	59	2	

Anexo 4: Pruebas estadísticas

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salud mental	,248	34	,000	,783	34	,000
Condiciones laborales	,278	34	,000	,780	34	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Rho de Spearman

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones individuales
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Condiciones individuales	Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones ambientales
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones físicas
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Condiciones físicas	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

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

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones de seguridad
Rho de Spearman	Salud mental	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Condiciones de seguridad	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

Correlaciones

			Salud mental	Condiciones institucionales
Rho de Spearman	Salud mental	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	34	34
	Condiciones institucionales	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	34	34

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

Anexo 5: Matriz de consistencia

TITULO: Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del C.S. El Bosque, Ate-Lima 2021					
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relacionan las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial en un centro de salud de Lima 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación significativa entre las Condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023.</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la salud mental en el personal de salud. -Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la salud mental en el personal de salud. -Existe relación significativa entre las condiciones físicas y la salud mental en el personal de salud. -Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la salud mental en el personal de salud. -Existe relación significativa entre las condiciones institucionales y la salud mental en el personal de salud. 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre las condiciones laborales y salud mental en el personal asistencial de un centro de salud de Lima 2023. <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la relación que existe entre las condiciones individuales y la salud mental en el personal de salud • Describir la relación que existe entre las condiciones ambientales y la salud mental en el personal de salud • Describir la relación que existe entre las condiciones físicas y la salud mental en el personal de salud • Describir la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la salud mental en el personal de salud • Describir la relación que existe entre las condiciones institucionales y la salud mental en el personal de salud 	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Individuales</p> <p>Ambientales</p> <p>Físicas</p> <p>Seguridad</p> <p>Institucionales</p>	<p>Enfoque de investigación es cuantitativo, tipo de estudio aplicativo diseño no experimental correlacional.</p> <p>Esquema de diseño Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Ov1[O_v1] M --> Ov2[O_v2] Ov1 <--> r Ov2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>O: Observación de las variables</p> <p>V1: Condiciones laborales</p> <p>V2: Salud mental</p> <p>r : Relación</p> <p>Población: 34</p> <p>Unidad de análisis: Personal de la salud del establecimiento.</p>
			<p>Salud mental</p>	<p>Síntomas somáticos</p> <p>Angustia</p> <p>Disfunción social</p> <p>Depresión</p>	