

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima
laboral de un centro de salud mental de Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Fustamante Sanchez, Dania Milagros (orcid.org/0000-0003-0402-511X)

ASESOR:

Dra. Parraguez Carrasco, Simona María (orcid.org/0000-0003-0126-0130)

Dr. Carrasco Fernández, Juver Augusto (orcid.org/0000-0003-0322-5072)

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

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi primo Claudio Loayza Sánchez que desde el cielo me acompaña y me guía paso a paso.

A mis padres Aníbal Wilfredo Fustamante Sánchez y Doris Violeta Sánchez Rojas y a mis hermanos Anibal Fustamante Sánchez y Ronald Fustamante Sánchez quienes me guiaron y nunca dejaron de creer y siempre me brindaron el mejor ejemplo y educación para cumplir hoy un sueño más en mi carrera como profesional

A mis sobrinos Ronald André Fustamante Tantajulca, Arely Lucia Fustamante Tantajulca y Dylan Evans Ramírez Loayza que siempre estuvieron a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por guiarme y darme la sabiduría para lograr una de mis metas profesionales, y demás familiares quienes siempre estuvieron a mi lado y confiaron en mí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca</i>	19
Tabla 2. <i>Estado de salud mental del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca</i>	20
Tabla 3. <i>Clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca</i>	21
Tabla 4. <i>Estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca</i>	22
Tabla 5. <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	23
Tabla 6 <i>Confiabilidad del instrumento: Estado de salud mental</i>	62
Tabla 7 <i>Estadísticas de total de elemento</i>	62
Tabla 8 <i>Confiabilidad del instrumento: Clima laboral</i>	63
Tabla 9 <i>Estadísticas de total de elemento</i>	64
Tabla 10 <i>Pruebas de normalidad</i>	64
Tabla 11 <i>Baremos del Estado de salud mental</i>	64
Tabla 12 <i>Baremos de clima laboral</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de investigación</i>	14
---	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar si el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca. Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional transversal y un tipo Básica, descriptiva; en relación a la muestra, se seleccionó a 22 utilizó trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota, para ello se utilizó el muestreo No probabilístico Por conveniencia, aplicándose, además, el instrumento de cuestionario. Los resultados manifestaron que el 50% del personal del Centro de Salud Mental cuyo estado de salud mental es bajo, perciben un clima laboral muy desfavorable, el 66.7% del personal cuyo estado de salud mental es medio, perciben el clima laboral ni favorable ni desfavorable, el 50% del personal cuyo estado de salud mental es alto, perciben el clima laboral muy favorable. Se concluye que, el estado de salud mental de los trabajadores se relaciona de manera significativa y positiva con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca; tomando en cuenta que el coeficiente de relación encontrado fue de 0.816.

Palabras clave: Estado de salud mental, Diagnóstico de trastornos, Clima laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine whether the mental health status of the staff affects the work environment in a Mental Health Center in Cajamarca. A study was carried out with a quantitative, cross-sectional correlational approach and a Basic, descriptive type; in relation to the sample, 22 were selected using administrative and care workers of the Renacer Chota Mental Health Center, for this purpose the Non-probabilistic sampling was used For convenience, also applying the questionnaire instrument. The results showed that 50% of the staff of the Mental Health Center whose mental health status is low, perceive a very unfavorable work environment, 66.7% of the staff whose mental health status is medium, perceive the work environment neither favorable nor unfavorable, 50% of the staff whose mental health status is high, perceive the very favorable work environment. It is concluded that the state of mental health of workers is significantly and positively related to the work environment of a Mental Health Center in Cajamarca; taking into account that the ratio coefficient found was 0.816.

Keywords: Mental health status, Diagnosis of disorders, Work environment.

I. INTRODUCCIÓN

El estado de salud mental en el entorno laboral es un aspecto de gran relevancia debido a que posee un carácter multidimensional, en el cual intervienen distintos factores personales, institucionales y socioculturales. Generalmente, la razón de tener un trabajo preserva la salud mental de las personas. En tal sentido, se ha reunido información sobre estudios relacionados al presente tema de investigación, desde los ámbitos internacional, nacional y posteriormente, se describe la realidad problemática en el ámbito local, y por lo tanto, los que se relacionan en gran medida a las variables de estudio son a continuación:

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) señala que los cambios que se vienen dando en el ambiente laboral, han generado nuevas oportunidades a las personas permitiéndoles desarrollarse profesionalmente; sin embargo, la dimensión y apresura de dichos cambios conjuntamente con el deficiente clima laboral, ha conducido a las dificultades de salud física y mental y por ende, a una baja productividad.

Por otro lado, Kestel (2022) directora del departamento de Salud mental y consumo de sustancias de la OMS, en Estados Unidos, sostiene que, un 71% de personas con psicosis a nivel mundial no obtienen dichos servicios; en los países desarrollados el 70% obtienen un tratamiento, mientras que en los países con escasos recursos solamente el 12% de personas con este trastorno son atendidos en salud mental; en lo referente a la depresión, solamente un tercio de las personas reciben cuidados formales de salud mental, y se percibe que el buen tratamiento frente a este trastorno de manera mínima fluctúa desde el 23% en países de altos ingresos hasta el 3% en aquellos de medianos y bajos recursos.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) desde Washington, DC, señala que, en el año 2019, las dificultades de salud mental han sido la causa determinante de la discapacidad a nivel global; mencionando entre las discapacidades más frecuentes, la depresión, ansiedad, y uso excesivo de bebidas alcohólicas. Asimismo, se percibió que 20% de días saludables disipados son a causa de trastornos mentales; y en todo el mundo, solamente el

10% de la población recibe atención o un tratamiento debido para minimizar o descartar los problemas de salud mental.

En el contexto nacional, en Lima, Cutipé et al. (2020) mencionan que previo a la crisis por pandemia de la Covid 19, en un estudio por categorías de enfermedades, se obtuvo que los problemas de salud mental y de comportamiento estuvieron en primer lugar, generando una pérdida de años del 12.7% del total, el cual significa una razón de 21.2 por mil ciudadanos. Asimismo, en Ica, Becerra et al. (2021) Analizan la situación de tensión por parte del personal sanitario y la salud mental; en la cual se encontró que aproximadamente el 74% de trabajadores asistenciales percibieron estados de tensión laboral, siendo más frecuente en las mujeres que hombres, con condición nombrados, además, se indica que al no tener un óptimo clima organizacional no les permite desarrollar un trabajo eficiente y con buenos niveles de satisfacción laboral.

En cuanto al ámbito local, la realidad problemática se encuentra circunscrita en los trabajadores del Centro de Salud Mental Renacer Chota; los mismos que han venido demostrando vulnerabilidad por el estrés constante e incluso, llegando a sentir ansiedad ante las situaciones que viven día a día en sus labores administrativas y asistenciales, producto básicamente de la pandemia del COVID 19, y que tiene gran incidencia en el mal clima laboral y por la falta de recursos y herramientas de trabajo necesarias para afrontar todo tipo de circunstancias que afectan su rendimiento. Frente a este escenario, el Centro de salud no demuestra cierta preocupación por la salud mental de sus colaboradores y de los aspectos organizacionales como promover un ambiente saludable, y libre de conflictos o tensión laboral, en efecto, ha generado que el personal no se sienta satisfecho y comprometido con obtener buenos resultados y por tanto, lograr un buen desempeño.

Tomando en cuenta el escenario planteado, el problema general se ha llegado a formular de la siguiente forma: ¿De qué manera el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca? En tanto, los problemas específicos se plantearon según detalle: ¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca?, ¿Cómo se presenta el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca?, ¿Cómo se relaciona el estado de salud mental de

los trabajadores con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca?

La presente investigación se justifica a nivel teórico, porque permitirá obtener evidencias bibliográficas respecto a las variables de estudio, las mismas que se encuentran enfocadas a analizar la incidencia que tiene el estado de salud mental de los trabajadores del Centro de Salud Mental Renacer Chota en el clima laboral. Además, tiene justificación práctica, en razón de que, a través del estudio, se logrará describir o afirmar en qué medida el estado de salud mental tendrá incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la institución antes mencionada; así como identificar los problemas que vienen atravesando cada uno de los colaboradores frente a su ambiente de trabajo.

La investigación se justifica de manera metodológica, puesto que, para llegar a obtener los resultados deseados, se aplicará un diseño metodológico, siendo en este caso, del tipo básica, descriptiva, con un diseño No experimental, correlacional y enfoque cuantitativo, utilizando para tal efecto la técnica de las encuestas, las cuales servirán de apoyo y sustento para llevar a cabo cada uno de los procedimientos de recolección de datos, así como esencialmente, dar respuesta a los objetivos planteados.

En virtud a lo señalado, se ha creído por conveniente definir el siguiente objetivo general: Determinar si el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca. Y en cuanto a los objetivos específicos tenemos los siguientes: Objetivo específico 1: Describir el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca. Objetivo específico 2: Describir cómo se presenta el clima laboral de un Centro de Salud Mental de Cajamarca. Y Objetivo específico 3: Describir cómo se relaciona el estado de salud mental de los trabajadores con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión sobre la realización del estudio, se llevó a cabo la indagación de antecedentes de investigación enfocados a las variables de Estado de salud mental y Clima laboral, a través del uso de fuentes fidedignas en los niveles internacional, nacional y local, presentados a continuación:

En el ámbito internacional, se encontraron los siguientes: Alvarado et al. (2021) realizó su investigación con el objetivo general de evaluar la salud mental de trabajadores de salud y su efecto en la pandemia por coronavirus. La metodología consistió en un estudio transversal, descriptivo, apoyándose de un cuestionario en línea con preguntas cerradas, enviado a una muestra de 1,934 empleados de salud de edad promedio 37.7 años. En base a los resultados, se obtuvo que el 59% de encuestados presentaba el riesgo de padecer de un trastorno de salud mental y el 73% mostraba síntomas de depresión; tal es así que los factores se relacionan con el ambiente de trabajo y las experiencias relevantes atravesadas por la crisis sanitaria del coronavirus. Por tanto, los autores concluyeron que, se evidenció un elevado nivel de empleados de salud con signos de angustia psicológica y depresivos provocados por la pandemia, por lo que fue fundamental la inmediata atención de salud mental.

Tenconi et al. (2021) realizaron su investigación con el objetivo general se enfocó en evaluar la situación de salud mental para aplicar medidas que permitan evitar signos psicopatológicos en el personal hospitalario. La metodología consistió en un estudio observacional, prospectivo y longitudinal, con apoyo de un cuestionario online dirigido a una muestra de 275 trabajadores del hospital. A partir de los hallazgos, se visualizó altos indicios de salud mental entre el personal hospitalario desde el inicio del COVID-19, encontrándose que la mayoría presentaron ansiedad y dificultades para relajarse, además de la incertidumbre que acompañaba esta situación; por otro lado, se encontraron dificultades para el disfrute de tiempo libre por la saturación de actividades asistenciales. Por tanto los autores concluyeron que, la obtención de resultados de la investigación conllevó a identificar la presencia de malestar en la salud mental de trabajadores hospitalarios, lo cual

se considera una concatenación para la planificación de medidas sanitarias preventivas.

León (2017) realizó su investigación con el objetivo de precisar la correlación de clima organización y el estrés laboral en las entidades de salud. La metodología consistió en el nivel descriptivo, correlacional y diseño no experimental, longitudinal, aplicándose cuestionarios de encuesta a 54 trabajadores de las instituciones de salud en Colombia. Mediante los hallazgos, se encontró un clima organizacional que presentan las instituciones es mayormente participativo, el cual ha logrado promover el trabajo en equipo entre diferentes áreas y de esta manera, efectuar las actividades con mayor eficiencia; por cuanto al estrés laboral, es dado por conflicto de cargos, y que por consiguiente, incide en el desarrollo de las labores. Por tanto el autor concluyó que, se evidencia una correlación positiva débil y sustancial en términos estadísticos en las variables, indicando que mientras se incrementan los indicios del clima organizativo, aumentan de manera paulatina los valores del estrés en el trabajo.

Terán (2020) realizó su investigación con el objetivo general de determinar el clima laboral y calidad de atención en salud en dicho centro de salud. La metodología consistió en un estudio descriptivo, no experimental, transaccional, aplicándose cuestionarios de encuesta a 13 trabajadores de salud, administrativo y de servicios varios, así como 230 usuarios. A partir de los resultados, se obtuvo que del total del personal encuestado, el 68% perciben que son importantes para el centro, el 61.54% indica que las autoridades no toman en cuenta las sugerencias, el 76.92% señala que no se les brinda una retroalimentación por parte de su jefe inmediato. Por tanto el autor concluyó que, los trabajadores de la institución brindan una adecuada atención de salud de manera que genera en sus usuarios buena satisfacción, a pesar que los mismos no perciben un clima laboral positivo y óptimo.

En cuanto a los antecedentes del ámbito nacional tenemos a: Hinojosa (2021) realizó su investigación con el objetivo de establecer la correlación entre el burnout y depresión en el personal del Centro de Salud en mención. El método consistió en correlacional, No experimental, y cuantitativo, con

apoyo de dos cuestionarios dirigidos a una muestra de 157 trabajadores entre hombres y mujeres. En base a los hallazgos, se obtuvo que los trastornos de despersonalización en el personal es alto; en cuanto a la presencia del síndrome de burnout, un porcentaje del 73.9 mostraron un bajo nivel, y en relación a nivel de depresión, se obtuvo un porcentaje de 89.2 de trabajadores que presentan un nivel mínimo. Por tanto, el autor concluyó que, hay correlación moderada y directa del 0.51 entre las variables síndrome de Burnout y depresión en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario.

Guillen (2021) realizó su investigación con el objetivo de determinar la analogía entre percepción de riesgo a la crisis por coronavirus y salud mental en el personal de salud de dicho hospital. El método consistió en transaccional y analítico, mediante cuestionarios de encuesta virtual dirigidos a una muestra de 191 colaboradores. En base a los resultados, se presencié un elevado porcentaje de síntomas de ansiedad, depresión y estrés leve; dichos indicios se encuentran asociados al contacto directo con pacientes infectados con el virus, el cual es un factor de riesgo para presentar tales síntomas entre los trabajadores que pasan un número mayor de horas de lo usual, con condiciones laborales precarias entre ellas falta de medidas de bioseguridad. El autor concluyó que, no se encontró una analogía entre la percepción de riesgo y salud mental; sin embargo, existe relación entre depresión y ansiedad con el contacto directo con pacientes infectados con el Covid-19.

Vásquez (2022) realizó su investigación con el objetivo de precisar el grado de relación entre la satisfacción de los colaboradores de salud y el clima laboral. La metodología consistió en un estudio cuantitativo, transaccional y diseño no experimental, aplicándose cuestionarios de encuesta a 94 trabajadores de salud. En los resultados, se encontró que hay un bajo nivel de clima organizativo debido a indicadores en el escenario sanitario actual, como estrés, horarios de trabajo prolongados e inclusive la presión de programas televisivos por el estado de emergencia, los mismos que repercuten en una baja satisfacción laboral. El autor concluyó que, se llegó a precisar la correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el clima laboral en el Centro de Salud Zorritos, periodo 2021.

Cerdán (2019) realizó su investigación con el objetivo de establecer si el clima organizacional guarda relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de salud. La metodología consistió en un estudio descriptivo, relacional y transaccional, para ello, se ha realizado el cuestionario de encuesta a 50 empleados de salud. En los resultados, se encontró que en el desenvolvimiento de las actividades del centro de salud, el clima organizacional no es el óptimo, ya que no existe mucha comunicación entre las áreas, existencia de desmotivación, falta de recompensa por parte de las autoridades y escasas asociaciones interpersonales, ocasionando que los trabajadores de salud no se sientan satisfechos con sus roles. El autor llegó a concluir que, hay correlación sustancial del clima organizativo y la satisfacción en los trabajadores de salud, puesto que el coeficiente arrojado fue de 0.844, significando una asociación favorable en las variables.

Por último, los antecedentes encontrados a nivel local fueron: Urpeque (2021) realizó su investigación con el objetivo de identificar el estado de salud mental en el personal ante la pandemia por coronavirus en el mencionado hospital. La metodología consistió en un estudio no experimental, descriptivo, apoyándose de un cuestionario de encuesta para 90 trabajadores. En los resultados, se encontró que de los datos arrojados en la encuesta, el 34% del personal evidenció posibles indicios de problemas en salud mental, en donde la ansiedad fue la que destacó en un 15.6%, seguido de dificultades psicósomáticas en un 9% y depresión con un 3.3%. El autor concluyó que, dados los resultados presentados en el estudio, la salud mental en los trabajadores del Hospital III-1 ante la crisis sanitaria por el virus, se reveló en los síntomas de ansiedad, depresivos e incapacidad conductual, ocasionando probables dificultades de emociones en la calidad de vida de los trabajadores.

Guzmán (2021) realizó su investigación con el objetivo de evaluar la depresión y su asociación con la salud mental en los trabajadores de dicho centro. El método consistió en tipo descriptivo y correlacional, apoyándose de un cuestionario de encuesta para 30 trabajadores asistenciales. En los resultados, se encontró que la mayor parte de trabajadores se sitúa en bajo indicio de depresión, de modo tal que, su estado de salud es posiblemente favorable, en tanto que el 23.3% evidenció una salud mental regular, y el 6.7%

presentó una salud mental desfavorable. El autor concluyó que, no hay una asociación entre la salud mental y las dimensiones de aspecto afectivo, motivacional, y actitudinal; no obstante, existe asociación entre las variables salud mental y depresión en los trabajadores a nivel asistencial.

Jaramillo (2019) realizó su investigación con el objetivo de establecer el clima laboral actual en los trabajadores asistenciales del mencionado hospital en Chiclayo. La metodología se basó en un nivel descriptivo, No experimental, apoyándose de un cuestionario de encuesta para 97 técnicos asistenciales. En los resultados, se halló que el 56% de trabajadores denotan que el clima laboral en el hospital no es favorable, identificándose que los indicadores se centraron en la supervisión, comunicación entre áreas, y las condiciones laborales. El autor llegó a concluir que, gran parte de trabajadores asistenciales perciben el clima laboral en nivel medio en dicha clínica de Chiclayo.

Bravo (2019) realizó su investigación con el objetivo de establecer si el clima organizacional influye en la satisfacción del personal. La metodología aplicada fue correlacional, y transversal, se aplicaron encuestas a una muestra de 42 trabajadores. Obteniéndose que el 81% del personal observó un ambiente indiferente y 19 % un ambiente participativo, y una satisfacción del trabajador de nivel medio (69%) y 31% en nivel alto. Se llegó a concluir que no se evidencia una correlación sustancial entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que aunque se observó una relación moderada entre ellas, se admite la hipótesis nula, el efecto del clima organizativo sobre la satisfacción laboral no es muy significativo.

En cuanto a las bases teóricas que enmarcan la presente investigación, se describen a continuación, considerando las citas de diversos autores:

Estado de salud mental. Según Etienne (2018) manifiesta que es un estado de bienestar tanto físico, mental y social, más no simplemente la carencia de afecciones o enfermedades. Por lo cual, la salud mental se constituye una parte importante de la salud de la persona. La adecuada salud mental coadyuva a que esta última pueda enfrentar el estrés regular de la vida,

tener un trabajo productivo y llevar a cabo su potencial aportando a la sociedad.

Asimismo, Mogollón et al. (2016) lo definen como un estado de calidad de vida que facilita a los individuos la plena conciencia de sus capacidades y aptitudes para hacer frente a ambientes de tensión que la vida cotidiana le demuestra; asimismo, constituye la destreza del desarrollo eficaz y productivo de tareas, contribuyendo a su entorno del cual pertenece.

La salud mental facilita el funcionamiento eficaz de cada área en la cual la persona interactúa y cerciora el desarrollo del ecosistema. Refiere además al bienestar social que el individuo aprecia y le provee su día a día; en él median las creencias, los estilos de vida, los recursos y potenciales. Por tanto, cabe precisar que la salud mental efectiva es aquella forma óptima de desarrollo psicológico y una sensación general del bienestar. Por otra parte, la salud mental negativa implica aspectos perjudiciales como problemas en la salud, psicopatología o trastornos mentales. Es el estado de bienestar en el cual cada persona desempeña su capacidad, para poder enfrentar cualquier circunstancia tensa de la vida, poder laborar productivamente y así contribuir de alguna u otra manera con la comunidad (OMS,2022). Determinantes de la salud mental: De acuerdo a Argüello (2021) existen cuatro determinantes básicos en la salud mental, las cuales se caracterizan por:

Ambientales: Son aquellos vinculados con el contexto generalizado, mencionando al contexto de personas, que alteran el estado de salud de los mismos. Las fases ambientales son las que forman los componentes epigenéticos. La epigenoma se asimila a una etapa de pulsadores genéticos que prenden y apagan los genes. El ambiente (nutrición, estrés, entre otros) que cada persona experimenta tiene la posibilidad de controlar estos pulsadores y generar efectos transmisibles en las personas.

Biológicos: Comprenden los componentes de salud, a nivel físico y mental, que funcionan al interior del organismo como resultado de la biología básica y de facetas orgánicas del ser humano, como por ejemplo la carga genética,

etapa de senectud, el sistema interno del organismo, la organización poblacional, entre otros.

Trastornos de bienestar mental: Los trastornos más habituales en los individuos consisten en: La depresión se define como una afección mental, más no una falla de carácter, determinada por la carencia de afecto favorable, y una aparición de signos sapientes, emocionales físicos y de conducta, enfatizan la falta de comodidad y capacidad de estar insatisfecho con las tareas y hábitos diarios. Está asociada, además, a la falta de motivación, cambios emocionales, cognitivos, físicos y de comportamiento. Se distingue por la continuidad, severidad y menoscabo del funcionamiento de la persona, y la presencia de estos síntomas varía en niveles de severidad.

En otros términos, la depresión es un trastorno mental en donde se ve implicado ciertas características en el estado de ánimo. Sentir depresión implica muchas veces lo que es secundario a alguna circunstancia; por ejemplo, una persona puede verse deprimida porque la despidieron de algún trabajo, por el fallecimiento de un ser querido, entre otras cuestiones similares. Sin embargo, en la mayoría de los casos, no hay un motivo por el cual surja la depresión, es decir, existe la pérdida del interés, o tristeza, sin razón aparente.

En cuanto al clima laboral, Hernández (2021) define que es el escenario psicológico que se obtiene de las actitudes, esquemas de gestión, y normas o políticas organizacionales, que se muestran en las relaciones interpersonales. Se sabe que, el clima es un componente que integra la cultura organizativa, pero no solamente eso, sino que además existe entre las condiciones y ambiente laboral, donde se genera una percepción en los trabajadores que puede repercutir en su conducta.

Pilligua y Arteaga (2019) señalan que el clima laboral, abarca diferentes factores, de físicos a emocionales, que influyen en la conducta y rendimiento de las personas que integran un equipo de trabajo. Además, establece la manera en que la persona recibe el trabajo, su desenvolvimiento, rendimiento productivo y bienestar, avistando el contexto humano y físico que emplea sus

labores, incidiendo de esta manera, en los resultados y por ende, rendimiento productivo.

Sotelo y Figueroa (2017) sostienen que el clima laboral es una característica del entorno organizativo especificado por sus integrantes. En virtud a ello, se originan productos con resultados subjetivos observados del sistema formal, condición informal de los directivos y de elementos organizacionales. Dichos elementos tenderán a afectar las conductas, costumbres, valores y motivación de los miembros de la empresa.

Aldaz et al. (2022) por su parte, mencionan que un adecuado clima laboral promueve la saludable competencia en los integrantes de la empresa, creando una posición madura entre ellos y permite que los empleados sean responsables con la compañía a la que corresponden; por lo tanto, el clima laboral está verdaderamente relacionado con la dotación de personal.

La forma en que el personal evalúa su trabajo es mediante el entorno humano y físico en el que se desarrolla diariamente, lo que incide en su productividad. Este es un aspecto muy importante en la mayor parte de las entidades que esfuerzan por mejorar constantemente el clima organizacional así como la eficiencia del trabajo.

Características fundamentales del clima laboral, según Chávez (2016), son la estructura organizativa; la capacidad organizacional con organigramas y el número de niveles jerárquicos; cargos, distribución, colaboración y especialización de funciones y actividades; encargo, y centralización del mandato y toma de decisiones. El comportamiento laboral también está influenciado por el entorno más amplio, cuyos eventos el empleado observa directa o indirectamente, porque esta es una característica importante en comparación con diferentes organizaciones.

El clima organizacional describe el estado psicológico de cada empleado, grupo o entidad en general y otros elementos como valores, normativas y actitudes, observados a través de observaciones. Las dimensiones del clima laboral, según Murrieta et al. (2019): Comunicación, que implica la percepción de la eficiencia en el intercambio comunicacional

expreso en ideas, pensamientos o información entre dos o más individuos, con el fin de fortalecer la identificación y enlace entre los grupos de la organización y cada unidad. El Liderazgo, que implica la percepción por parte de los colaboradores, de los dirigentes respecto al manejo de grupo, responsabilidad, toma de decisiones y estilo de mando. La motivación, que refiere al esfuerzo propio de los trabajadores por hacer sus labores.

Alcanzar la satisfacción laboral en el futuro estriba no solo de una gestión eficaz, sino del manejo de técnicas concretas para un contexto productivo y diverso. Por consiguiente, se siembran las raíces de empresas exitosas basadas en la creatividad y la innovación. A continuación, algunas de estas técnicas que logran un buen ambiente de trabajo son el ambiente de apoyo en donde la motivación está diseñada para hacer que los empleados cumplan con sus deberes y el apoyo es aún más crítico. Los trabajadores son seres humanos, no recursos. El brindar reconocimiento a los buenos resultados de los empleados. Los indicadores de un clima laboral perjudicial, que permiten ver los signos más habituales de que el entorno de trabajo de la organización.

Según Caparrós (2017), la importancia de mantener un buen ambiente laboral ayuda a que los empleados se motiven para el cumplimiento adecuado de sus labores. En ese sentido, se trata de evitar la conflictividad en las áreas de trabajo. Al mismo tiempo, la manera en que tanto los colaboradores como los gerentes presentan sus ideas siempre debe hacerse con respeto y tolerancia al resto.

Dentro del marco conceptual, se han considerado los siguientes términos:

Salud mental: es un estado de bienestar tanto físico, mental y social, más no simplemente la carencia de afecciones o enfermedades. Por lo cual, la salud mental se constituye una parte importante de la salud de la persona. La adecuada salud mental coadyuva a que esta última pueda enfrentar el estrés regular de la vida, tener un trabajo productivo y llevar a cabo su potencial aportando a la sociedad.

Depresión: Es un trastorno mental que se caracteriza por un estado de ánimo bajo y sentimientos de tristeza asociados con cambios en el comportamiento, las acciones y el pensamiento.

Clima laboral: Es la relación positiva en la empresa o un impedimento para su funcionamiento. En relación al clima de la organización, elementos internos y externos de la empresa influyen en el desempeño de los intervinientes.

Clima organizacional: Todas las asociaciones laborales y personales desarrolladas en todos los lugares de trabajo. La cultura organizacional de una empresa puede evaluar y medir su desempeño, logro de metas y calidad de productos y servicios.

Desempeño laboral: es rendimiento de todo trabajador puede demostrarse mediante el desempeño laboral y la capacidad que el trabajador realiza para llevar a cabo sus funciones y tareas principales requeridas para su puesto en una situación laboral particular.

Políticas empresariales: Son los compromisos, guías y políticas que orientan a todos los empleados en la ejecución de la estrategia y el logro de los objetivos empresariales.

Productividad laboral: es definida como la producción promedio por empleado durante un cierto tiempo. Puede medirse en cantidad física o en el valor de los productos y servicios producidos (precio por cantidad).

Satisfacción laboral: Grado de cumplimiento de los trabajadores con respecto al medio ambiente y las condiciones de trabajo. Este es un tema muy importante ya que se relaciona directamente con el buen funcionamiento de la organización, la calidad del trabajo, el nivel de rentabilidad y productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Considerando la naturaleza del estudio diseñado, reúne los aspectos metodológicos necesarios para ser considerado un tipo de investigación Básica-descriptiva, en razón de que tiene como finalidad plantear nuevos conocimientos o modificar los principios teóricos ya establecidos, aumentando los saberes de un determinado estudio (Escudero y Cortez, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación: El enfoque de estudio es cuantitativo, en razón de que va a procurar analizar la información comprendida entre las variables de estudio, identificando de esta manera. Según la definición de Neill y Cortez (2017) la investigación cuantitativa, es aquella centrada en aspectos numéricos para investigar, analizar y verificar datos, cuya estructura y método de pesquisa se puede utilizar en diversos campos y disciplinas científicas. La investigación es no experimental, por razón de que, para poder analizar la información requerida, no se manipularán las variables de estudio, de lo contrario, se realizará la observación sobre cómo interactúan en su estado natural. Asimismo, la investigación posee las características de un diseño metodológico correlacional transversal.

Figura 1

Diseño de investigación

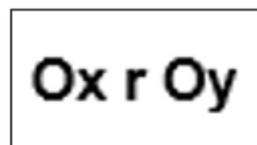
Donde:

O = Observación.

x = Estado de salud mental

y = Clima laboral

r = Relación entre ambas variables.



3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual

Estado de salud mental: Es el estado de bienestar en el cual cada persona desempeña su capacidad, para poder enfrentar cualquier

circunstancia tensa de la vida, poder laborar productivamente y así contribuir de alguna u otra manera con la comunidad (OMS,2022).

Clima laboral: Se define como el escenario psicológico que se obtiene de las actitudes, esquemas de gestión, y normas o políticas organizacionales, que se muestran en las relaciones interpersonales (Hernández, 2021, p.3).

Definición Operacional

Estado de salud mental: El estado de salud mental se medirá a través de las siguientes dimensiones: trastornos de bienestar mental, diagnóstico de trastornos y medidas terapéuticas y preventivas, las cuales se medirán por medio de indicadores y un cuestionario de encuesta.

Clima laboral: El clima laboral se medirá a través de las siguientes dimensiones: comunicación, motivación y condiciones de trabajo, las cuales se medirán por medio de indicadores y un cuestionario de encuesta.

Indicadores

Estado de salud mental: Trastornos de bienestar mental, Examen físico, Antecedentes clínicos, Evaluación psicológica, Asistencia profesional disponible y Apoyo social

Clima laboral: Relaciones interpersonales, Acceso de información, Comunicación interna, Seguridad, Nivel de autonomía, Jornada laboral, Remuneración, Herramientas de trabajo y Ambiente físico.

Escala de medición

Estado de salud mental: Nominal.

Clima laboral: Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias et al. (2016) define a la población de estudio como el conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios determinados. (p. 202). En la investigación, la población está conformada por 22 trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota.

Criterios de inclusión

Consisten en aquellos trabajadores que guardan relación con la investigación y son (i) Colaboradores pertenecientes al área de atención integral, (ii) Colaboradores de asistente personal que se encuentren en labores activas, (iii) Colaboradores del área de salud mental que se encuentren en labores activas, (iv) Colaboradores del área administrativa que se encuentren en labores activas

Criterios de exclusión

Son aquellos trabajadores que no son posibles de participar en el estudio, por ejemplo (i) Colaboradores pertenecientes al área laboral, (ii) Colaboradores pertenecientes de la Junta Directiva, (iii) Colaboradores pertenecientes con cargo de director técnico, (iv) Colaboradores pertenecientes de las áreas de limpieza, entre otros.

3.3.2. Muestra

Arias et al. (2016) define que la muestra de estudio siempre debe determinarse el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde inicio de la investigación. La muestra seleccionada comprende a toda la población que se encuentra conformada por 22 trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota.

3.3.3. Muestreo

Se ha tomado en cuenta el Muestreo No Probabilístico por Conveniencia, debido a la conveniente accesibilidad y proximidad de los participantes de la

investigación, y para el recojo de información sobre los problemas críticos abordados en el Centro de Salud Mental Renacer Chota.

3.3.4. Unidad de análisis

Centro de Salud Mental Renacer Chota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se considera la técnica de encuesta en razón de que, tiene como propósito conocer las opiniones de los trabajadores del Centro de Salud Mental Renacer Chota, sobre el Estado de salud mental que vienen presentando, así como el nivel del clima laboral; por lo cual se ha considerado esta técnica capaz de recoger información inmediata.

Como instrumento se trabajó con el cuestionario, este se compone de preguntas relacionadas a las variables de investigación, el cual se aplicó a los 22 trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota.

La primer cuestionario diseñado para la variable Estado Mental se llama cuestionario de estado de salud mental y consta de 10 preguntas que se aplicarán en un tiempo no mayor a los 20 minutos a través de la plataforma digital de Google Forms. El segundo, se llama cuestionario del clima laboral y consta de 10 preguntas que se aplicarán en un tiempo no mayor a los 20 minutos a través de la plataforma digital de Google Forms.

La validación se llevó a cabo a través del juicio de expertos por profesionales en Contabilidad y con grado de Magíster, los cuales brindaron su apoyo para aprobar el contenido del instrumento planteado.

3.5. Procedimientos

Previamente al recojo de información, se elaboró el cuestionario en base a las dimensiones e indicadores plasmados en el cuadro de operacionalización. Posteriormente, se llevó a cabo la validación del instrumento por jueces expertos en el tema. Después que se apruebe el instrumento, se procedió a aplicar la encuesta con previa coordinación con los trabajadores del Centro de Salud Mental Renacer Chota. Luego de ello, se procedió a analizar los datos obtenidos mediante la elaboración de tablas y gráficos acompañados de una interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos han sido procesados e interpretados mediante los programas SPSS versión 27, Microsoft Word y Microsoft Excel, mediante tabulaciones respetando las normas APA 7 edición.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los aspectos éticos de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y de justicia, inherentes a todo estudio de investigación. Asimismo, se solicitó el consentimiento informado a cada uno de los participantes de la investigación. Se cumplieron entonces con los siguientes principios.

El principio de autonomía ayudó a garantizar que se dé el debido respeto a la voluntad individual, valores y preferencias de los participantes de la investigación. El principio de no maleficencia ayudó a que ningún aspecto de la investigación cause daño alguno a los participantes. El principio de beneficencia permitió que los resultados sean entregados de manera oportuna a los trabajadores del Centro de salud, para su uso y aprovechamiento respectivo.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo de la investigación, se muestran los resultados producto de la aplicación del instrumento de recojo de información a la muestra seleccionada, con el objetivo de determinar si el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.

Tabla 1.

Estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

			Clima laboral
Rho de Spearman	Estado de salud mental	Coeficiente de correlación	0.816
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	22

La tabla 1, muestra los pares ordenados, de las ordenadas y abscisas en forma creciente, tal como lo indica el coeficiente Rho. En ese sentido, se encontró relación altamente significativa entre el estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca ($p < 0.01$). Según el coeficiente Rho de Spearman, $Rho = 0.816^{**}$, la correlación entre el estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca es positiva muy fuerte, en consecuencia, cuanto mejor es el estado de salud mental del personal, mejor sería el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.

Tabla 2.

Estado de salud mental del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

Estado de salud mental	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	27.3
Media	12	54.5
Alta	4	18.2
Total	22	100.0

La tabla 2, muestra que el estado de salud mental del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca se caracteriza por tener a un 27.3% con un nivel bajo; el 54.5%, un nivel mental medio; y a un 18.2 % con un nivel alto. Estos datos confirman que 3 de cada 10 colaboradores presenta deficiencias en su salud mental a causa de diversos factores laborales y familiares.

Tabla 3.*Clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca*

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	3	13.6
Desfavorable	3	13.6
Ni favorable ni desfavorable	10	45.5
Favorable	3	13.6
Muy favorable	3	13.6
Total	22	100.0

La tabla 3, muestra que el estado del clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca se caracteriza por tener a un 13.6% con un muy desfavorable; un 13.6%, un nivel desfavorable; un 45.5% con un nivel ni desfavorable o favorable; un 13.6% con un nivel favorable; y un 13.6% con un nivel muy favorable . Estos datos confirman que 1 de cada 10 colaboradores presenta deficiencias en el clima laboral a causa de diversos conflictos laborales.

Tabla 4.

Estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

Clima laboral	Estado de salud mental						Total	
	Baja		Media		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy desfavorable	3	50%	0	0%	0	0%	3	13.60%
Desfavorable	2	33.30%	1	8.30%	0	0%	3	13.60%
Ni favorable ni desfavorable	1	16.70%	8	66.70%	1	25%	10	45.50%
Favorable	0	0%	2	16.70%	1	25%	3	13.60%
Muy favorable	0	0%	1	8.30%	2	50%	3	13.60%
Total	6	100%	12	100%	4	100%	22	100%

La tabla 4, muestra que el estado de salud y el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca se caracteriza por tener a un 13.6% con un muy desfavorable; un 13.6%, un nivel desfavorable; un 45.5% con un nivel ni desfavorable o favorable; un 13.6% con un nivel favorable; y un 13.6% con un nivel muy favorable . Estos datos confirman que 1 de cada 10 colaboradores presenta deficiencias en el clima laboral a causa de diversos conflictos laborales.

Tabla 5.*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,372	8	0.013
Razón de verosimilitud	19.539	8	0.012
Asociación lineal por lineal	12.049	1	0.001
N de casos válidos	22		

Según la prueba Chi Cuadrado, existe una asociación significativa entre el estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca ($p < 0.05$). El 50% del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca cuyo estado de salud mental es bajo, perciben un clima laboral muy desfavorable, el 66.7% del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca cuyo estado de salud mental es medio, perciben el clima laboral ni favorable ni desfavorable, el 50% del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca cuyo estado de salud mental es alto, perciben el clima laboral muy favorable.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha planteado como objetivo general: Determinar si el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca; el cual fue sometido a la prueba de Chi cuadrado de Pearson que dio como resultado, que existe una asociación significativa entre el estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca ($p < 0.05$).

Esto indica que cuanto mejor es el estado de salud mental del personal, mejor sería el nivel del clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca. En ese sentido, el resultado del estudio guarda relación con lo mencionado por León (2017) en su investigación “clima organizativo y estrés laboral en entidades de salud pública”, en la cual señala que existe una correlación positiva débil y sustancial en términos estadísticos en las variables con un coeficiente de 0.739, indicando que mientras se incrementan los indicios del clima organizativo, aumentan de manera paulatina los valores del estrés en el trabajo.

Lo mencionado se relaciona con el estudio por Kestel (2022) quien señaló que un 71% de personas con psicosis a nivel mundial no obtienen dichos servicios; en los países desarrollados el 70% obtienen un tratamiento, mientras que en los países con escasos recursos solamente el 12% de personas con este trastorno son atendidos en salud mental; en lo referente a la depresión, solamente un tercio de las personas reciben cuidados formales de salud mental, y se percibe que el buen tratamiento frente a este trastorno de manera mínima fluctúa desde el 23% en países de altos ingresos hasta el 3% en aquellos de medianos y bajos recursos.

En otros estudios se encontró la Organización Panamericana de la Salud (OPS) desde Washington, DC, quien indicó que, en el año 2019, las dificultades de salud mental han sido la causa determinante de la discapacidad a nivel global; mencionando entre las discapacidades más frecuentes, la depresión, ansiedad, y uso excesivo de bebidas alcohólicas; asimismo, se percibió que 20% de días saludables disipados son a causa de

trastornos mentales; y en todo el mundo, solamente el 10% de la población recibe atención o un tratamiento debido para minimizar o descartar los problemas de salud mental.

Ubicándonos en la región Lima, los autores Cutipé et al. (2020) Mencionaron que previo a la crisis por pandemia de la Covid 19, en un estudio por categorías de enfermedades, se obtuvo que los problemas de salud mental y de comportamiento estuvieron en primer lugar, generando una pérdida de años del 12.7% del total, el cual significa una razón de 21.2 por mil ciudadanos; dicha enfermedad fue establecida básicamente por el factor de discapacidad. Se estimó además que, el 20% de personas adultas padecían de un trastorno mental, básicamente por depresión y signos de ansiedad; y el 20% de jóvenes presentaron una conducta con trastornos de emociones.

En relación al objetivo específico 1: Describir el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca; se obtuvo como resultado que, el 27.3% del personal del Centro de Salud Mental de Cajamarca presentan un bajo estado de salud mental, en tanto el 54.5% del personal presenta un estado de salud mental medio. Por tanto, los resultados del estudio coincide con lo señalado por Alvarado et al. (2021) en su investigación acerca de los efectos de la pandemia del coronavirus en la salud mental del personal de salud en Chile, en la cual menciona que el 59% de encuestados presentaba el riesgo de padecer de un trastorno de salud mental y el 73% mostraba síntomas de depresión; tal es así que los factores se relaciona con el ambiente de trabajo y las experiencias relevantes atravesadas por la crisis sanitaria del coronavirus.

Asimismo, Tenconi et al. (2021) en su investigación donde comenta la valoración de factores de la salud mental en los servicios clínicos dentro del panorama de la Covid-19; encontró que se visualizó altos indicios de salud mental entre el personal hospitalario desde el inicio del COVID-19, encontrándose que la mayoría presentaron ansiedad y dificultades para relajarse, además de la incertidumbre que acompañaba esta situación; por otro lado, se encontraron dificultades para el disfrute de tiempo libre por la

saturación de actividades asistenciales. A su vez, Guillen (2021) en su investigación Percepción de riesgo a la crisis sanitaria y salud mental en los trabajadores de salud del Hospital de Chancay; menciona que se presenciaron un elevado porcentaje de síntomas de ansiedad, depresión y estrés leve; dichos indicios se encuentran asociados al contacto directo con pacientes infectados con el virus, el cual es un factor de riesgo para presentar tales síntomas entre los trabajadores que pasan un número mayor de horas de lo usual.

Sin embargo, en la investigación de Terán (2020) se percibe que el 61.54% de trabajadores denotan que las autoridades no toman en cuenta las sugerencias, el 76.92% señala que no se les brinda una retroalimentación por parte de su jefe inmediato. Por lo que, los trabajadores de la institución brindan una adecuada atención de salud de manera que genera en sus usuarios buena satisfacción, a pesar que los mismos no perciben un clima laboral positivo y óptimo.

En relación al objetivo específico 2: Describir cómo se presenta el clima laboral de un Centro de Salud Mental de Cajamarca; de acuerdo con los resultados, se estima que el 13.6% del personal del Centro de Salud Mental de Cajamarca, percibe un clima laboral muy desfavorable, otro 13.6 percibe el clima laboral desfavorable, un 45.5% considera que el clima laboral en el Centro de Salud Mental de Cajamarca no es ni favorable ni desfavorable. Es por ello, que se contrastan los resultados con lo mencionado por Vásquez (2022) en su estudio Satisfacción del trabajador y clima laboral en el Centro de Salud Zorritos, donde encontró que hay un bajo nivel de clima organizativo debido a indicadores en el escenario sanitario actual, como estrés, horarios de trabajo prolongados e inclusive la presión de programas televisivos por el estado de emergencia, los mismos que repercuten en una baja satisfacción laboral.

De la misma manera, Cerdán (2019) refiere en el clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de Salud del Centro de Salud Pachacútec; obtuvo como resultado que en el desenvolvimiento de las

actividades del centro de salud, el clima organizacional no es el óptimo, ya que no existe mucha comunicación entre las áreas, existencia de desmotivación, falta de recompensa por parte de las autoridades y escasas asociaciones interpersonales, ocasionando que los trabajadores de salud no se sientan satisfechos con sus roles. A su vez, Jaramillo (2019) en su investigación Clima laboral en técnicos asistenciales de una clínica en Chiclayo; encontró que el 56% de trabajadores denotan que el clima laboral en el hospital no es favorable, identificándose que los indicadores se centraron en la supervisión, comunicación entre áreas, y las condiciones laborales; por tanto, gran parte de trabajadores asistenciales perciben el clima laboral en nivel medio en dicha clínica de Chiclayo.

En otros estudios realizados en Chiclayo, Bravo (2019) encontró que el 81% del personal observó un ambiente indiferente y 19 % un ambiente participativo, y una satisfacción del trabajador de nivel medio (69%) y 31% en nivel alto; por consiguiente, no se evidencia una correlación sustancial entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que aunque se observó una relación moderada entre ellas, se admite la hipótesis nula, el efecto del clima organizativo sobre la satisfacción laboral no es muy significativo.

Es importante indicar que, dentro de las encuestas realizadas, se observó que el clima laboral desde el componente comunicación interna, dio como resultado que un 77.3% aseveró que algunas veces la comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales, y solo el 18.2% del personal expresó que casi siempre la comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales. Esto en consecuencia, quiere decir que no se presta la debida importancia en la institución sobre la necesidad de relacionarse con los compañeros de trabajo para un correcto desempeño y rendimientos de sus funciones.

Por otro lado, se encontró que el 63.6% del personal en un Centro de Salud Mental de Cajamarca asevera que su desempeño laboral algunas veces

lo realiza con autonomía, en tanto solo el 4.5% del personal e expresa que su desempeño laboral casi nunca lo realiza con autonomía.

Finalmente, en el objetivo específico 3: Describir cómo se relaciona el estado de salud mental de los trabajadores con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca; se obtuvo como resultado según la prueba de coeficiente de Rho Spearman que existe un coeficiente de 0.816, con nivel de significancia 0,000, siendo este menos que 0,05, dicho en otras palabras, existe relación altamente significativa entre el estado de salud mental del personal y clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca. Según lo mencionado por Guzmán (2021) en su estudio sobre la depresión y salud mental del trabajador asistencial en tiempo de pandemia en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo; encontró que no hay una asociación entre la salud mental y las dimensiones de aspecto afectivo, motivacional, y actitudinal; no obstante, existe asociación entre las variables salud mental y depresión en los trabajadores a nivel asistencial.

De la misma manera, Becerra et al. (2021) analizaron la situación de tensión por parte del personal sanitario y la salud mental; en la cual se encontró que aproximadamente el 74% de trabajadores asistenciales percibieron estados de tensión laboral, siendo más frecuente en las mujeres que hombres, con condición nombrados, además, se indica que al no tener un óptimo clima organizacional no les permite desarrollar un trabajo eficiente y con buenos niveles de satisfacción laboral.

Una investigación en Arequipa, desarrollado por Hinojosa (2021) se encontró que los trastornos de despersonalización en el personal son alto; en cuanto a la presencia del síndrome de burnout, un porcentaje del 73.9 mostraron un bajo nivel, y en relación a nivel de depresión, se obtuvo un porcentaje de 89.2 de trabajadores que presentan un nivel mínimo. Por tanto hay correlación moderada y directa del 0.51 entre las variables síndrome de Burnout y depresión en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario.

Existen estudios que también coinciden con los resultados, como es el caso de Guillen (2021) quien encontró un elevado porcentaje de síntomas de ansiedad, depresión y estrés leve; dichos indicios se encuentran asociados al contacto directo con pacientes infectados con el virus, el cual es un factor de riesgo para presentar tales síntomas entre los trabajadores que pasan un número mayor de horas de lo usual, con condiciones laborales precarias entre ellas falta de medidas de bioseguridad; en conclusión existe relación entre depresión y ansiedad con el contacto directo con pacientes infectados con el Covid-19.

En Chiclayo, Urpeque (2021) realizó su estudio encontrando que el 34% del personal evidenció posibles indicios de problemas en salud mental, en donde la ansiedad fue la que destacó en un 15.6%, seguido de dificultades psicósomáticas en un 9% y depresión con un 3.3%; de esta manera, dados los resultados presentados en el estudio, la salud mental en los trabajadores del Hospital III-1 ante la crisis sanitaria por el virus, se reveló en los síntomas de ansiedad, depresivos e incapacidad conductual, ocasionando probables dificultades de emociones en la calidad de vida de los trabajadores.

Por último es importante analizar los resultados con el estudio planteado por Guzmán (2021) quien analizó que la mayor parte de trabajadores asistenciales en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo, se sitúa en bajo indicio de depresión, de modo tal que, su estado de salud es posiblemente favorable, en tanto que el 23.3% evidenció una salud mental regular, y el 6.7% presentó una salud mental desfavorable.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los análisis realizados en el presente trabajo de investigación, se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. Se ha llegado a determinar que el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca, en su mayoría presenta un nivel medio, debido a que el 50% de los encuestados han presentado eventualmente algún síntoma de carácter emocional o de depresión que le haya impedido realizar sus labores con normalidad, además de afirmar que algunas veces han tenido ataques de ansiedad o pánico desde que iniciaron sus labores en el Centro de Salud. En ese sentido se concluye que existe un predominio del nivel medio en la valoración que los colaboradores tienen sobre el estado de salud.
2. Se describió que el clima laboral de un Centro de Salud Mental de Cajamarca, se ha presentado de manera no favorable ni desfavorable, lo cual significa que el clima laboral es poco eficiente, debido a que el 77% de los encuestados manifestaron que algunas veces el ambiente de trabajo le proporciona seguridad para realizar sus labores con normalidad; de la misma manera afirmaron que algunas veces la comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales. En ese sentido se concluye que existe un predominio del nivel medio en la valoración que los colaboradores tienen sobre el clima laboral.
3. Se determinó que el estado de salud mental de los trabajadores se relaciona de manera significativa y positiva con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca; tomando en cuenta que el coeficiente de relación encontrado fue de 0.816, con una significancia de 0.000, inferior al 5%; esto en consecuencia, afirma que cuán mejor el estado de salud mental en el personal, el clima laboral se presentará de manera muy favorable.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del Centro de Salud Mental de Cajamarca, programar capacitaciones que fortalezcan las habilidades y capacidades del personal; así como diseñar estrategias de afrontamiento activo y apoyo social, estabilidad emocional y sin dejar de mencionar la motivación personal para contribuir con aquellos trabajadores que presentan algún trastorno de salud mental dentro de la institución.
2. Las autoridades del Centro de Salud Mental de Cajamarca deben fomentar un adecuado clima laboral, que sea inclusivo y que muestre sostenibilidad a futuro, que garantice reducir los indicios de estrés o ansiedad que se perciben de manera regular en la jornada de trabajo; así como promover mejores relaciones interpersonales, propiciando un entorno saludable entre los equipos de trabajo.
3. Se sugiere que el Centro de salud Mental de Cajamarca implemente estrategias sociales como reuniones donde los trabajadores participen en actividades relajantes y/o placenteras y puedan conectarse con los compañeros de trabajo, con la finalidad de mantener un comportamiento saludable y generar no solamente una mayor productividad laboral, sino generar un ambiente de confianza y respeto, teniendo en consideración temas de bienestar emocional.

REFERENCIAS

- Aldaz, M., Alvarado, W., Castro, A., y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Alvarado, R., Ramírez, J., y Lanío, Í. (2021). El impacto de la pandemia de Covid-19 en la salud mental de los trabajadores de salud en Chile. Universidad de Chile. *Revista médica de Chile*, 149(8). <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-9887202100080120>
- Alshekaili, M., Hassan, W., Al Said, N., Al Sulaimani, F., Jayapal, S. K., Al-Mawali, A., ... & Al-Adawi, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes across healthcare settings in Oman during COVID-19: frontline versus non-frontline healthcare workers. *BMJ open*, 10(10), e042030. <https://bmjopen.bmj.com/content/10/10/e042030.abstract>
- Argüello, Á. (2021). Determinantes de Salud Mental. Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica. <https://psicologiacr.com/wp-content/uploads/2017/05/La-salud-mental-y-sus-determinantes.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Redalyc*, 63(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Becerra, D., Becerra, B., y Quintanilla, F. (2021). Tensión laboral y salud mental del personal sanitario en el contexto de la pandemia de Coronavirus en el Perú. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37, pp. 1-15. <http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1481>
- Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29572/Bravo_SMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Del Lupo, E., Dell'Oste, V., ... & Carmassi, C. (2020). Professional quality of life and mental health outcomes among health care workers exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19). *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6180. <https://www.mdpi.com/808032>
- Caparrós, J. (2017). El clima laboral y su impacto en la salud del trabajador. *Dialnet*, (145), pp. 82-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095392>
- Cerdán, H. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de Salud del Centro de Salud Pachacutec, Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3147/TESES-2019-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, R. (2016). El origen del clima organizacional desde una perspectiva de las escuelas de administración. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Choudhari, R. (2020). COVID 19 pandemic: Mental health challenges of internal migrant workers of India. *Asian journal of psychiatry*, 54, 102254. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187620182030366X?casa_token=N5pjcA0zgJUAAAAA:5xMk_rr0CJBXf9D2484ln6fJjAVLI6hiqOCV07jAoFz87CXHF6rfpTi9hL7W6mv24oJia7f9Eg
- Cocchiara, R. A., Peruzzo, M., Mannocci, A., Ottolenghi, L., Villari, P., Polimeni, A., ... & La Torre, G. (2019). The use of yoga to manage stress and burnout in healthcare workers: a systematic review. *Journal of clinical medicine*, 8(3), 284. <https://www.mdpi.com/418578>
- Cutipé, Y., Mendoza, M., Herrera, V., Bromley, C. (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020-2021*. Ministerio de Salud, Perú. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>
- Etienne, C. (2018). Salud mental como componente de la salud universal. *Rev. Panamá Salud Pública*, 42(18). <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.140>

- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH. Primera edición, Machala Ecuador.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Fernandes, A., y Ribeiro, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Rev Cuid*, 11(2). <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/1222>
- France, E. F., Cunningham, M., Ring, N., Uny, I., Duncan, E. A., Jepson, R. G., ... & Noyes, J. (2019). Improving reporting of meta-ethnography: the eMERGe reporting guidance. *BMC medical research methodology*, 19(1), 1-13. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12874-018-0600-0>
- Gold, J. A. (2020). Covid-19: adverse mental health outcomes for healthcare workers. *Bmj*, 369. <https://www.bmj.com/content/369/bmj.m1815>
- Greenberg, N. (2020). Mental health of health-care workers in the COVID-19 era. *Nature Reviews Nephrology*, 16(8), 425-426.
<https://www.nature.com/articles/s41581-020-0314-5>
- Guillen, H. (2021). *Percepción de riesgo a la crisis sanitaria y salud mental en los trabajadores de salud del Hospital de Chancay, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3785/HILLARY%20LIZBETH%20GUILLEN%20%20VIDARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, P. (2021). *Depresión y salud mental del personal asistencial durante la COVID – 19 en el Centro de Hemodiálisis Nefrolife, Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57651>
- Hinojosa, M. (2021). *Burnout y depresión en trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitaria en contexto Covid-19 en Arequipa*. [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62467/Hinojosa_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hu, S., Dai, Q., Wang, T., Zhang, Q., Li, C., & He, H. (2022, May). Relationship between work stressors and mental health in frontline nurses exposed to COVID-19: A structural equation model analysis. In *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique* (Vol. 180, No. 5, pp. 412-418). Elsevier Masson.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0003448721000731?casa_token=yFcB6sKtDccAAAAA:gS65MnQumdcIFTFuvuM4JHNS_EjHi7vp7LoDHPy6ixdhXQhRDgjKhT4TatJVOjxPUKq85VXJDQ

Jaramillo (2019). Clima laboral en técnicos asistenciales de un hospital de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre. [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1861/1/TL_JaramilloAdrienzenJuleysi.pdf

Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., ... & Liu, Z. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 11-17.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159120303482?casa_token=FBlobe2tdNQAAAAA:TyZnRpIQU15YbWV8hEALkaU1xNyvAX4N4LBH3wRyc-S0WEs3bpFP1u97-NBocaLaQ77kxZt0JQ

Kestel, D. (2022). *La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos*. Organización Mundial de la Salud.

<https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>

Krouwel, M., Jolly, K., & Greenfield, S. (2019). Comparing Skype (video calling) and in-person qualitative interview modes in a study of people with irritable bowel syndrome—an exploratory comparative analysis. *BMC*

medical research methodology, 19(1), 1-9.

<https://link.springer.com/article/10.1186/s12874-019-0867-9>

Khanal, P., Devkota, N., Dahal, M., Paudel, K., & Joshi, D. (2020). Mental health impacts among health workers during COVID-19 in a low resource setting: a cross-sectional survey from Nepal. *Globalization and health*, 16(1), 1-12. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12992-020-00621-z>

Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of nursing management*, 29(7), 1893-1905. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13336>

Lánczky, A., & Gyórfy, B. (2021). Web-based survival analysis tool tailored for medical research (KMplot): development and implementation. *Journal of Medical Internet Research*, 23(7), e27633. <https://www.jmir.org/2021/7/e27633/>

León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus Revista interdisciplinaria de investigación*, 1(1), 51-75. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>

Luo, T. T., Lu, Y., Yan, S. K., Xiao, X., Rong, X. L., & Guo, J. (2020). Network pharmacology in research of Chinese medicine formula: methodology, application and prospective. *Chinese Journal of Integrative Medicine*, 26(1), 72-80. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11655-019-3064-0>

Ma, L. L., Wang, Y. Y., Yang, Z. H., Huang, D., Weng, H., & Zeng, X. T. (2020). Methodological quality (risk of bias) assessment tools for primary and secondary medical studies: what are they and which is better?. *Military Medical Research*, 7(1), 1-11. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40779-020-00238-8>

- Mantilla, E. (2018). Estrategias para obtener un buen clima laboral. *Revista ESAN Business*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>
- McGrath, C., Palmgren, P. J., & Liljedahl, M. (2019). Twelve tips for conducting qualitative research interviews. *Medical teacher*, 41(9), 1002-1006. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0142159X.2018.1497149>
- Mishra, S. B., & Alok, S. (2022). Handbook of research methodology. <http://74.208.36.141:8080/jspui/bitstream/123456789/1319/1/BookResearchMethodology.pdf>
- Murrieta, Y., Ochoa, E., y Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), pp.97-103. <file:///C:/Users/Samsung/Downloads/819-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5224-1-10-20211219.pdf>
- Naushad, V. A., Bierens, J. J., Nishan, K. P., Firjeeth, C. P., Mohammad, O. H., Maliyakkal, A. M., ... & Schreiber, M. D. (2019). A systematic review of the impact of disaster on the mental health of medical responders. *Prehospital and disaster medicine*, 34(6), 632-643. <https://www.cambridge.org/core/journals/prehospital-and-disaster-medicine/article/systematic-review-of-the-impact-of-disaster-on-the-mental-health-of-medical-responders/3E47050C408ECAC563C24F0276DEE947>
- Neill, D., y Cortez, L. (2017). Procesos y fundamentos de la Investigación científica. Machala-Ecuador: Ediciones Utmach. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400333
- Rana, W., Mukhtar, S., & Mukhtar, S. (2020). Mental health of medical workers in Pakistan during the pandemic COVID-19 outbreak. *Asian journal of psychiatry*, 51, 102080. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7139243/>

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. *BMC Public Health*, 20(1), 1-13.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-020-09875-z>

Organización Panamericana de la Salud (2019). *Los problemas de salud mental son la principal causa de discapacidad en el mundo, afirman expertos*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15481:mental-health-problems-are-the-leading-cause-of-disability-worldwide-say-experts-at-paho-directing-council-side-event&Itemid=72565&lang=es#gsc.tab=0

Organización Mundial de la Salud (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Organización Mundial de la Salud (2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Park, Y. S., Konge, L., & Artino, A. R. (2020). The positivism paradigm of research. *Academic Medicine*, 95(5), 690-694.
<https://www.ingentaconnect.com/content/wk/acm/2020/00000095/00000005/art00016>

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), pp.1-25.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Salvador, J., Marco, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44 (2), e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>

- Sampaio, F., Sequeira, C., & Teixeira, L. (2020). Nurses' mental health during the Covid-19 outbreak: a cross-sectional study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(10), 783-787.
https://journals.lww.com/joem/fulltext/2020/10000/nurses__mental_health_during_the_covid_19.2.aspx
- Sotelo, J. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo*, 8(15).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672017000200582
- Song, X., Fu, W., Liu, X., Luo, Z., Wang, R., Zhou, N., ... & Lv, C. (2020). Mental health status of medical staff in emergency departments during the Coronavirus disease 2019 epidemic in China. *Brain, behavior, and immunity*, 88, 60-65.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159120309624?casa_token=tP3DboAJIh0AAAAA:KWB5juncQeR7W6FZ_NZDywgB4Dp91qpHF8MMXwUmJPc3ibZCeUDSrvsJ36l7qj4uwYRx3tlaug
- Sugimoto, C. R., Ahn, Y. Y., Smith, E., Macaluso, B., & Larivière, V. (2019). Factors affecting sex-related reporting in medical research: a cross-disciplinary bibliometric analysis. *The Lancet*, 393(10171), 550-559.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673618329957>
- Skivington, K., Matthews, L., Simpson, S. A., Craig, P., Baird, J., Blazeby, J. M., ... & Moore, L. (2021). A new framework for developing and evaluating complex interventions: update of Medical Research Council guidance. *bmj*, 374. <https://www.bmj.com/content/374/bmj.n2061.abstract>
- Tenconi, J. C., Justo, Ángeles, y Stewart Harris, M. (2021). Evaluación de aspectos de la salud mental en trabajadores hospitalarios en el contexto de la pandemia del COVID-19. *Vertex Revista Argentina De Psiquiatría*, 32(151), pp. 15–24. <https://doi.org/10.53680/vertex.v32i151.4>

- Terán, J. (2020). *Clima laboral y calidad de atención en salud en el centro de salud tipo a IESS. Cotacachi*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte].
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10345/2/PG%20788%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift work and poor mental health: a meta-analysis of longitudinal studies. *American journal of public health*, 109(11), e13-e20.
<https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.2019.305278>
- Urpeque, R. (2021). *Estado de salud mental en personal de salud frente al COVID – 19 de un hospital III – 1, Chiclayo*. . [Tesis de pregrado, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3402/1/TL_UrpequeGarciaRicardo.pdf
- Vásquez, W. (2022). *Satisfacción laboral y Clima organizacional en trabajadores de Salud del Centro de Salud Zorritos, Tumbes*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86728/Vasquez_CWM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Villar, E. (2021). Las dimensiones del clima laboral. HR. LATAM.
<https://hrlatam.com/blog/dimensiones-clima-laboral/>
- Young, K. P., Kolcz, D. L., O'Sullivan, D. M., Ferrand, J., Fried, J., & Robinson, K. (2021). Health care workers' mental health and quality of life during COVID-19: results from a mid-pandemic, national survey. *Psychiatric Services*, 72(2), 122-128.
<https://ps.psychiatryonline.org/doi/abs/10.1176/appi.ps.202000424>
- Tan, W., Hao, F., McIntyre, R. S., Jiang, L., Jiang, X., Zhang, L. & Tam, W. (2020). Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce. *Brain, behavior, and*

immunity, 87, 84-92.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889159120306036?casa_token=_8457TsfRvAAAAAA:Znk6QnP797pVmCXhUbXWf1oy1RW
DpTTYxcYQ4eq3S4EYkhL3rjpaH5l8fILnsNVDZIC2Ja8AIQ

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿De qué manera el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca?</p> <p>¿Cómo se presenta el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estado de salud mental de los trabajadores con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si el estado de salud mental del personal incide en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el estado de salud mental de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Cajamarca. - Describir cómo se presenta el clima laboral de un Centro de Salud Mental de Cajamarca. - Describir cómo se relaciona el estado de salud mental de los trabajadores con el clima laboral de un Centro de salud Mental de Cajamarca. 	<p>Hi: El estado de salud mental del personal incide de manera significativa en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.</p> <p>H0: El estado de salud mental del personal no incide de manera significativa en el clima laboral en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.</p>	<p>Variable 1: Estado de salud mental</p> <p>Variable 2: Clima laboral</p>	<p>Población: La población estará conformada por 22 trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota.</p> <p>Muestra: La muestra seleccionada comprenderá a toda la población que se encuentra conformada por 22 trabajadores administrativos y asistenciales del Centro de Salud Mental Renacer Chota.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica, descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Estado de salud mental	Es el estado de bienestar desempeña su capacidad, para poder enfrentar cualquier circunstancia, poder laborar productivamente y así contribuir de alguna u otra manera con la comunidad (OMS,2022).	El estado de salud mental se medirá a través de las siguientes dimensiones: diagnóstico de trastornos y medidas terapéuticas y preventivas, las cuales se medirán por medio de indicadores y un cuestionario de encuesta.	Diagnóstico de trastornos	Trastornos de bienestar mental
				Examen físico
				Antecedentes clínicos
				Evaluación psicológica
			Medidas terapéuticas y preventivas	Asistencia profesional disponible
Apoyo social				
V2: Clima laboral	Se define como el escenario psicológico que se obtiene de las actitudes, esquemas de gestión, y normas o políticas organizacionales, que se muestran en las relaciones interpersonales (Hernández, 2021, p.3).	El clima laboral se medirá a través de las siguientes dimensiones: comunicación, motivación y condiciones de trabajo, las cuales se medirán por medio de indicadores y un cuestionario de encuesta.	Comunicación	Relaciones interpersonales
				Acceso de información
				Comunicación interna
			Motivación	Seguridad
				Nivel de autonomía
				Jornada laboral
			Condiciones de trabajo	Remuneración
				Herramientas de trabajo
				Ambiente físico

Anexo 3: Instrumentos de recojo de información

CUESTIONARIO DE ESTADO DE SALUD MENTAL

Marcar con un (X) en los espacios que se encuentran enumerados del 1 al 5, de acuerdo a las alternativas siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Diagnóstico de trastornos					
	Indicador: Trastornos de bienestar mental					
1.	¿Ha presentado algún síntoma de carácter emocional o de depresión que le haya impedido realizar sus labores con normalidad?					
2	¿Desde que inició sus labores en el Centro de Salud, ha tenido ataques de ansiedad o pánico?					
	Indicador: Examen físico					
3.	¿Se le ha realizado un examen clínico para evaluar cómo se encuentra su estado de salud física?					
4	¿De acuerdo al examen físico realizado, se le ha detectado alguna característica anormal?					
	Indicador: Antecedentes clínicos					
5	¿Se le han solicitado antecedentes clínicos con la finalidad de identificar posibles problemas de salud mental?					
6	¿Le ha resultado incómodo hablar sobre su historia clínica?					
	Indicador: Evaluación psicológica					

7	¿Se le han aplicado test y entrevistas para evaluar problemas de salud mental?					
	DIMENSIÓN: Medidas terapéuticas y preventivas					
	Indicador: Asistencia profesional disponible					
8	¿Considera Ud. que es necesario recibir una asistencia profesional de salud por parte de la institución?					
	Indicador: Apoyo social					
9	¿En alguna oportunidad, ha requerido de apoyo social para compartir sus temores y problemas más íntimos?					
10	¿Cuenta con el apoyo familiar para sentirse más relajado(a) cuando está bajo tensión?					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Marcar con un (X) en los espacios que se encuentran enumerados del 1 al 5, de acuerdo a las alternativas siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Comunicación					
	Indicador: Relaciones interpersonales					
1	¿La comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales?					
2	¿La comunicación entre jefes y trabajadores es cordial?					
	Indicador: Acceso de información					
3.	¿El personal tiene acceso a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades laborales?					
	Indicador: Comunicación interna					
4	¿La comunicación interna permite identificar factores de riesgo de salud mental de los trabajadores?					
	DIMENSIÓN: Motivación					
	Indicador : Seguridad					
5	¿El ambiente de trabajo le proporciona seguridad para realizar sus labores con normalidad?					
	Indicador: Nivel de autonomía					
6	¿Su desempeño laboral lo realiza con autonomía?					
	Indicador: Jornada laboral					
7	¿Considera que su estado de ánimo cambia a la medida que transcurre la jornada laboral?					

	DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo					
	Indicador: Remuneración					
8	¿Las remuneraciones recibidas son adecuadas de acuerdo a la realización de su trabajo?					
	Indicador: herramientas de trabajo					
9	¿Considera que las herramientas de trabajo que recibe son necesarias para ejecutar sus tareas?					
	Indicador: ambiente físico					
10	¿El ambiente físico del centro de salud es saludable para el desarrollo de las labores?					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4: Base de datos

BASE DE DATOS DE ESTADO DE SALUD MENTAL

VARIABLE I: ESTADO DE SALUD MENTAL

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3
3	2	3	3	2	3	2	4	5	3	3
4	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2
6	2	2	2	1	3	2	2	4	3	2
7	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4
8	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3
9	2	2	2	1	3	2	4	5	4	5
10	3	3	3	3	4	2	4	5	3	4
11	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4
12	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3
13	2	2	3	2	4	3	3	5	3	4
14	2	2	3	2	3	3	4	5	4	3
15	3	2	2	1	2	2	4	5	3	2
16	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4
17	3	3	2	2	3	1	3	5	3	4
18	3	3	2	2	4	2	4	5	4	3
19	3	3	2	1	3	3	4	5	3	3
20	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
21	3	3	3	2	4	2	4	5	3	3
22	3	3	2	1	3	1	4	5	3	3

BASE DE DATOS DE CLIMA LABORAL

VARIABLE D: CLIMA LABORAL

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4
2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3
3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
9	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
16	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4
17	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4

Anexo 5: Validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

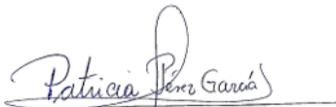
TÍTULO DE LA TESIS: Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTADO DE SALUD MENTAL	Diagnóstico de trastornos	Trastornos de bienestar mental	¿Ha presentado algún síntoma de carácter emocional o de depresión que le haya impedido realizar sus labores con normalidad?	X		X		X		X		
			¿Desde que inició sus labores en el Centro de Salud, ha tenido ataques de ansiedad o pánico?	X		X		X		X		
		Examen físico	¿Se le ha realizado un examen clínico para evaluar cómo se encuentra su estado de salud física?	X		X		X		X		
			¿De acuerdo al examen físico realizado, se le ha detectado alguna característica anormal?	X		X		X		X		
		Antecedentes clínicos	¿Se le han solicitado antecedentes clínicos con la finalidad de identificar posibles problemas de salud mental?	X		X		X		X		
			¿Le ha resultado incómodo hablar sobre su historia clínica?	X		X		X		X		
	Evaluación psicológica	¿Se le han aplicado test y entrevistas para evaluar problemas de salud mental?	X		X		X		X			
	Medidas terapéuticas preventivas	Asistencia profesional disponible	¿Considera Ud. que es necesario recibir una asistencia profesional de salud por parte de la institución?	X		X		X		X		
		Apoyo social	¿En alguna oportunidad, ha requerido de apoyo social para compartir sus temores y problemas más íntimos?	X		X		X		X		
			¿Cuenta con el apoyo familiar para sentirse más relajado(a) cuando está bajo tensión?	X		X		X		X		
CLIMA LABORAL	Comunicación	Relaciones interpersonales	¿La comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales?	X		X		X		X		
			¿La comunicación entre jefes y trabajadores es cordial?	X		X		X		X		
	Acceso de información	¿El personal tiene acceso a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades laborales?	X		X		X		X			

	Comunicación interna	¿La comunicación interna permite identificar factores de riesgo de salud mental de los trabajadores?	X		X		X		X		
Motivación	Seguridad	¿El ambiente de trabajo le proporciona seguridad para realizar sus labores con normalidad?	X		X		X		X		
	Nivel de autonomía	¿Su desempeño laboral lo realiza con autonomía?	X		X		X		X		
	Jornada laboral	¿Considera que su estado de ánimo cambia a la medida que transcurre la jornada laboral?	X		X		X		X		
Condiciones de trabajo	Remuneración	¿Las remuneraciones recibidas son adecuadas de acuerdo a la realización de su trabajo?	X		X		X		X		
	Herramientas de trabajo	¿Considera que las herramientas de trabajo que recibe son necesarias para ejecutar sus tareas?	X		X		X		X		
	Ambiente físico	¿El ambiente físico del centro de salud es saludable para el desarrollo de las labores?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: DRA.PATRICIA MARLENE PÉREZ GARCÍA

Firma del experto :



DRA. PATRICIA MARLENE PÉREZ GARCÍA

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

TESISTA:

Br.: Fustamante Sánchez, Dania Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:

NO

Chiclayo, 28 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Dra. Pérez García Patricia Marlene DNI: 16659799 Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ GARCIA
Nombres	PATRICIA MARLENE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16659799

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0110-2017-UCV
Diploma	052-009279

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 21 de Octubre de 2021



CÓDIGO VIRTUAL 0000423243

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito (descargado desde internet).

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTADO DE SALUD MENTAL	Diagnóstico de trastornos	Trastornos de bienestar mental	¿Ha presentado algún síntoma de carácter emocional o de depresión que le haya impedido realizar sus labores con normalidad?	x		x		x		x		
			¿Desde que inició sus labores en el Centro de Salud, ha tenido ataques de ansiedad o pánico?	x		x		x		x		
		Examen físico	¿Se le ha realizado un examen clínico para evaluar cómo se encuentra su estado de salud física?	x		x		x		x		
			¿De acuerdo al examen físico realizado, se le ha detectado alguna característica anormal?	x		x		x		x		
		Antecedentes clínicos	¿Se le han solicitado antecedentes clínicos con la finalidad de identificar posibles problemas de salud mental?	x		x		x		x		
			¿Le ha resultado incómodo hablar sobre su historia clínica?	x		x		x		x		
	Evaluación psicológica	¿Se le han aplicado test y entrevistas para evaluar problemas de salud mental?	x		x		x		x			
	Medidas terapéuticas preventivas	Asistencia profesional disponible	¿Considera Ud. que es necesario recibir una asistencia profesional de salud por parte de la institución?	x		x		x		x		
		Apoyo social	¿En alguna oportunidad, ha requerido de apoyo social para compartir sus temores y problemas más íntimos?	x		x		x		x		
	¿Cuenta con el apoyo familiar para sentirse más relajado(a) cuando está bajo tensión?		x		x		x		x			
CLIMA LABORAL	Comunicación	Relaciones interpersonales	¿La comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales?	x		x		x		x		
			¿La comunicación entre jefes y trabajadores es cordial?	x		x		x		x		
		Acceso de información	¿El personal tiene acceso a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades laborales?	x		x		x		x		
		Comunicación interna	¿La comunicación interna permite identificar factores de riesgo de salud mental de los trabajadores?	x		x		x		x		

Motivación	Seguridad	¿El ambiente de trabajo le proporciona seguridad para realizar sus labores con normalidad?	x		x		x		x	
	Nivel de autonomía	¿Su desempeño laboral lo realiza con autonomía?	x		x		x		x	
	Jornada laboral	¿Considera que su estado de ánimo cambia a la medida que transcurre la jornada laboral?	x		x		x		x	
Condiciones de trabajo	Remuneración	¿Las remuneraciones recibidas son adecuadas de acuerdo a la realización de su trabajo?	x		x		x		x	
	Herramientas de trabajo	¿Considera que las herramientas de trabajo que recibe son necesarias para ejecutar sus tareas?	x		x		x		x	
	Ambiente físico	¿El ambiente físico del centro de salud es salubre para el desarrollo de las labores?	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto:

Mg. Emiliano Iván Zavaleta Correa

Firma del experto :



DNI 41816559
Emiliano Iván Zavaleta Correa
Tecnólogo Médico - ESP, Terapia Física y Rehabilitación
CTMP. 7608

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

TESISTA:

Br.: Fustamante Sánchez, Dania Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de noviembre de 2022

 <hr/> <p><i>Firma/DNI</i> EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ZVALETA CORREA
Nombres	EMILIANO IVAN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41816559

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	30/12/19
Resolución/Acta	0458-2019-UCV
Diploma	052-077114
Fecha Matricula	04/05/2013
Fecha Egreso	12/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001919915

JESSICA MARYTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 11/12/2022 21:20:59-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTADO DE SALUD MENTAL	Diagnóstico de trastornos	Trastornos de bienestar mental	¿Ha presentado algún síntoma de carácter emocional o de depresión que le haya impedido realizar sus labores con normalidad?	x		x		x		x		
			¿Desde que inició sus labores en el Centro de Salud, ha tenido ataques de ansiedad o pánico?	x		x		x		x		
		Examen físico	¿Se le ha realizado un examen clínico para evaluar cómo se encuentra su estado de salud física?	x		x		x		x		
			¿De acuerdo al examen físico realizado, se le ha detectado alguna característica anormal?	x		x		x		x		
		Antecedentes clínicos	¿Se le han solicitado antecedentes clínicos con la finalidad de identificar posibles problemas de salud mental?	x		x		x		x		
			¿Le ha resultado incómodo hablar sobre su historia clínica?	x		x		x		x		
	Evaluación psicológica	¿Se le han aplicado test y entrevistas para evaluar problemas de salud mental?	x		x		x		x			
	Medidas terapéuticas preventivas	Asistencia profesional disponible	¿Considera Ud. que es necesario recibir una asistencia profesional de salud por parte de la institución?	x		x		x		x		
		Apoyo social	¿En alguna oportunidad, ha requerido de apoyo social para compartir sus temores y problemas más íntimos?	x		x		x		x		
	¿Cuenta con el apoyo familiar para sentirse más relajado(a) cuando está bajo tensión?		x		x		x		x			
CLIMA LABORAL	Comunicación	Relaciones interpersonales	¿La comunicación entre los trabajadores del centro de salud, favorece las relaciones interpersonales?	x		x		x		x		
			¿La comunicación entre jefes y trabajadores es cordial?	x		x		x		x		
		Acceso de información	¿El personal tiene acceso a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades laborales?	x		x		x		x		
		Comunicación interna	¿La comunicación interna permite identificar factores de riesgo de salud mental de los trabajadores?	x		x		x		x		

	Motivación	Seguridad	¿El ambiente de trabajo le proporciona seguridad para realizar sus labores con normalidad?	x		x		x		x	
		Nivel de autonomía	¿Su desempeño laboral lo realiza con autonomía?	x		x		x		x	
		Jornada laboral	¿Considera que su estado de ánimo cambia a la medida que transcurre la jornada laboral?	x		x		x		x	
	Condiciones de trabajo	Remuneración	¿Las remuneraciones recibidas son adecuadas de acuerdo a la realización de su trabajo?	x		x		x		x	
		Herramientas de trabajo	¿Considera que las herramientas de trabajo que recibe son necesarias para ejecutar sus tareas?	x		x		x		x	
		Ambiente físico	¿El ambiente físico del centro de salud es saludable para el desarrollo de las labores?	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Magister en Gestión de los Servicios de la Salud

Firma del experto :



Lic. Rojas Villalón, Arantza Karolinda
Tecnólogo Médico
C.T.M.P. 11349

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral, en un Centro de Salud Mental de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

TESISTA:

Br.: Fustamante Sánchez, Dania Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de noviembre de 2022

 <p>Lic. Rojas Valle, Dania Milagros Tecnólogo Médico C.T.M.P. 11349</p> <hr/> <p><i>Firma/DNI EXPERTO</i></p>	 <p><i>HUELLA</i></p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ROJAS VALLEJOS**
Nombres **ASTRID KAROLINA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47365808**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **20/09/21**
Resolución/Acta **0557-2021-UCV**
Diploma **052-126466**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001019539

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 10/12/2022 21:02:44-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6: Prueba de confiabilidad

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento: Estado de salud mental

Estadísticas de fiabilidad: Estado de salud mental	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.808	10

Tabla 7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	26.8182	13.584	0.353	0.804
item2	26.8182	13.013	0.516	0.790
item3	26.8182	12.727	0.600	0.783
item4	27.4091	12.539	0.449	0.796
item5	26.3636	12.147	0.573	0.781
item6	27.0909	12.753	0.400	0.802
item7	25.8182	12.632	0.438	0.797
item8	24.6364	13.004	0.567	0.787
item9	25.7727	11.803	0.738	0.765
item10	26.3182	11.370	0.434	0.810

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento: Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad: clima laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.789	10

Tabla 9*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
preg1	27.5909	13.301	0.146	0.800
preg2	27.5455	13.307	0.192	0.795
preg3	27.6818	12.132	0.388	0.779
preg4	27.7727	11.041	0.588	0.754
preg5	27.5909	11.587	0.695	0.752
preg6	27.4545	12.545	0.300	0.788
preg7	27.8182	10.918	0.455	0.774
preg8	28.0455	11.474	0.485	0.767
preg9	27.6818	10.037	0.676	0.739
preg10	27.3636	9.861	0.646	0.743

Tabla 10*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estado de salud mental	0.212	22	0.011	0.922	22	0.084
Clima laboral	0.211	22	0.012	0.918	22	0.071

Tabla 11*Baremos del Estado de salud mental*

Nivel	Puntuaciones
Bajo	23 - 28
Medio	29 - 32
Alto	33 - 34

Tabla 12*Baremos de clima laboral*

Nivel	Puntuaciones
Muy desfavorable	27
Desfavorable	28 - 30
Ni favorable ni desfavorable	31
Favorable	32
Muy favorable	33 - 34



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estado de salud mental del personal e incidencia en el clima laboral de un Centro de salud mental de Cajamarca", cuyo autor es FUSTAMANTE SANCHEZ DANIA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA DNI: 17412636 ORCID: 0000-0003-0126-0130	Firmado electrónicamente por: SPARRAGUEZC el 20-01-2023 20:51:38

Código documento Trilce: TRI - 0525255