



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SALUD MENTAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA RED BARRANCA CAJATAMBO, 2024

**Línea de investigación:
Salud pública**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Salud Pública

Autora

Chambergo Valverde, Herminda Consuelo

Asesora

Vigo Ayasta, Elsa Regina

ORCID: 0000-0002-4090-8887

Jurado

Barreto Montalvo, Juan Francisco

Gil Cabanillas, Leticia

Huarag Reyes, Raúl Abel

Lima - Perú

2026

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SALUD MENTAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA RED BARRANCA CAJATAMBO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	6%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.xoc.uam.mx	1%
	Fuente de Internet	
6	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	www.researchgate.net	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.unfv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
11	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SALUD MENTAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA RED BARRANCA
CAJATAMBO, 2024

Línea de Investigación

Salud Pública

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Salud Pública

Autora

Chambergo Valverde, Herminda Consuelo

Asesora

Vigo Ayasta, Elsa Regina

ORCID: 0000-0002-4090-8887

Jurado

Barreto Montalvo, Juan Francisco

Gil Cabanillas, Leticia

Huarag Reyes, Raúl Abel

Lima – Perú

2026

Dedicatoria

A mi esposo José por su tolerancia, a mi hijo Javier por su motivación, a mis nietecitos Alessa y Dylan por su ternura, a mis hermanos, a ellos mi sincero agradecimiento por que siempre están pendiente de mis avances, sin ellos no habría podido concluir este ejemplar, a Dios que siempre me guía por el camino hacia el bien.

Agradecimiento

Mi gratitud a todos los que contribuyeron al desarrollo de mi investigación, especialmente al Hospital de Barranca.

Gracias a mi asesora Dra. Elsa Vigo Ayasta, por su apoyo incondicional, su exigencia y seguimiento en este proceso encomendado.

ÍNDICE

Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Descripción del problema.....	3
1.3. Formulación del problema.....	7
<i>1.3.1. Problema general:</i>	<i>7</i>
<i>1.3.2. Problemas específicos:</i>	<i>7</i>
1.4. Antecedentes.....	8
<i>1.4.1. Antecedentes internacionales</i>	<i>8</i>
<i>1.4.2. Antecedentes nacionales</i>	<i>11</i>
1.5. Justificación de la investigación.....	13
1.6. Limitaciones de la investigación	15
1.7. Objetivos de la investigación.....	15
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	<i>15</i>
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	<i>15</i>
1.8. Hipótesis	16
<i>1.8.1. Hipótesis general</i>	<i>16</i>
<i>1.8.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>16</i>
II. MARCO TEORICO	18
2.1. Marco conceptual	18
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Marco filosófico	39

III. MÉTODO.....	46
3.1. Tipo de investigación	46
3.2. Población y muestra	47
3.3. Operacionalización de variables	49
3.4. Instrumentos	53
3.5. Procedimientos	55
3.6. Análisis de datos	56
3.7. Consideraciones éticas	57
IV. RESULTADOS	58
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
VI. CONCLUSIONES	76
VII. RECOMENDACIONES.....	78
VIII. REFERENCIAS	79
IX. ANEXOS	88
Anexo A. Matriz de consistencia	88
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos.....	91
Anexo C. Ficha de Juicio de expertos	96
Anexo D. Resultados complementarios del estudio	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra de enfermeras. Red Barranca Cajatambo, 2024.....	47
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Condiciones de trabajo	49
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de la variable Salud Mental.....	50
Tabla 4. Ficha técnica para medir la variable Condiciones de Trabajo	54
Tabla 5. Ficha técnica para medir la variable Salud mental	54
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad	55
Tabla 7. La relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	58
Tabla 8. Condiciones intralaborales de trabajo relacionado a la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	59
Tabla 9. Condiciones ambientales de trabajo relacionada con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	59
Tabla 10. Condiciones de la carga física y mental relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	60
Tabla 11. Condiciones de seguridad relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	60
Tabla 12. Condiciones de organización relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	61
Tabla 13. Condiciones extra laborales de trabajo relacionado a la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	61
Tabla 14. Relación entre Condiciones de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	62
Tabla 15. Relación entre Condiciones Intralaborales y La Salud mental	63

Tabla 16. Relación entre Condiciones ambientales de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024	64
Tabla 17. Relación entre Condiciones de carga física y mental y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024	65
Tabla 18. Relación entre Condiciones de seguridad de trabajo y La Salud mental en la Red. Barranca Cajatambo, 2024	66
Tabla 19. Relación entre Condiciones de organización de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024	67
Tabla 20. Relación entre Condiciones Extralaborales y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	68
Tabla 21. Matriz de consistencia de “Condiciones de trabajo y su relación con la salud mental del profesional de enfermería”	88
Tabla 22. Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	110
Tabla 23. Profesionales de enfermería que laboran en los servicios / áreas críticas y no críticas de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	112
Tabla 24. Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	113
Tabla 25. Condiciones Intralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	114
Tabla 26. Condiciones ambientales en la Red Barranca Cajatambo, 2024	115
Tabla 27. Condiciones de carga física y mental en la Red Barranca Cajatambo.2024.....	116
Tabla 28. Condiciones de seguridad en la Red Barranca Cajatambo. 2024	117
Tabla 29. Condiciones de la organización del trabajo en la Red Barranca Cajatambo.2024	118

Tabla 30. Condiciones Extralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca. Cajatambo, 2024.....	119
Tabla 31. Salud mental en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	120
Tabla 32. Actitudes hacía él mismo de la salud mental en la RED Barranca Cajatambo. 2024	121
Tabla 33. Crecimiento y autoactualización de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo,2024.....	122
Tabla 34. Integración de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo,2024	123
Tabla 35. Autonomía de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024.....	124
Tabla 36. Percepción de la realidad de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024	125
Tabla 37. Dominio del entorno de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024	126
Tabla 38. Pruebas de normalidad de las variables	127
Tabla 39. Valores correlacionales.....	127

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de salud mental comunitaria	32
Figura 2. Gráfico de los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	111
Figura 3. Gráfico de los Profesionales de enfermería que laboran en los servicios / áreas críticas y no críticas de la Red Barranca Cajatambo, 2024	112
Figura 4. Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	113
Figura 5. Condiciones Intralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	114
Figura 6. Condiciones ambientales en la Red Barranca Cajatambo, 2024	115
Figura 7. Condiciones de carga física y mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024	116
Figura 8. Condiciones de seguridad en la Red Barranca Cajatambo. 2024	117
Figura 9. Condiciones de la organización del trabajo en la Red Barranca Cajatambo, 2024	118
Figura 10. Condiciones Extralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	119
Figura 11. Salud mental en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	120
Figura 12. Actitudes hacia él mismo de la salud mental en la RED Barranca Cajatambo, 2024	121
Figura 13. Crecimiento y autoactualización de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024.....	122
Figura 14. Integración de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024	123

Figura 15. Autonomía de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024	124
Figura 16. Percepción de la realidad de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024	
.....	125
Figura 17. Dominio del entorno de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024.....	
.....	126

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024. Si las condiciones de trabajo son inadecuadas en las que se desempeña el profesional de enfermería pueden afectar negativamente su salud física y mental, exponiéndolo a riesgos tanto reales como potenciales, lo que a largo plazo impacta en su rendimiento laboral. La metodología usada corresponde a un diseño descriptivo correlacional con muestra aleatoria estratificada de 179 enfermeras. Los resultados mostraron un 78,8% sobre condiciones de trabajo, alcanzaron una relación regular y para las condiciones Intralaborales en sus dimensiones: ambiental, de carga física y mental, seguridad y organización del trabajo sumaron un valor regular del 52,5%; mientras las condiciones extralaborales obtuvieron un valor del 90,5% en nivel regular. La salud mental alcanzó valor de 80,4% regular. En la prueba de hipótesis con valor de significancia 0,004 menor a 0,05; se comprueba coeficiente de 0,212 como RHO Spearman. Conclusiones: Las condiciones laborales y atención a la salud mental deben enfocarse en la integración de prevención y promoción, así como en el cuidado del trabajador, mediante la implementación de medidas que disminuyan de manera adecuada los factores de riesgo, para establecer un ambiente de trabajo propicio que prevenga riesgos y promueva salud y bienestar de los empleados.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Intralaborales, Extralaborales, Salud mental.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the working conditions and the mental health of the nursing professional of the Barranca Cajatambo Network, 2024. If the working conditions are inadequate, in which the nursing professional works, they can affect negatively your physical and mental health, exposing you to both real and potential risks, which in the long-term impact your work performance. The methodology used corresponds to a descriptive correlational design with a stratified random sample of 179 nurses. The results showed 78.8% on working conditions, they achieved a regular relationship and for intra-labor conditions with their dimensions; environmental, physical and mental load, safety and work organization added up to a regular value of 52.5%; while non-working conditions obtained a value of 90.5% at a regular level. Mental health reached a level of 80.4% regular. In the hypothesis test with a significance value of 0.004 less than 0.05; coefficient of 0.212 is verified as RHO Spearman. Conclusions: working conditions and mental health care must focus on the integration of prevention and promotion, as well as on worker care, through the implementation of measures that adequately reduce risk factors to establish a favorable work environment that prevents risks and promotes employee health and well-being.

Keywords: Working conditions, intra-workplace, extra-workplace, mental health.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las condiciones laborales se caracterizan por la inestabilidad en el empleo, la prevalencia de contratos de corta duración, los bajos salarios y la falta de prestaciones sociales. Estas circunstancias se han vuelto comunes y repercuten negativamente en la calidad de vida y el bienestar general de las personas. En este contexto, los problemas de salud relacionados con la salud mental se presentan como aspectos prevenibles si se abordan adecuadamente las condiciones laborales. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la salud mental se define como una condición de bienestar donde las personas puedan identificar las capacidades, manejar las tensiones de la vida, actuar de forma eficiente y contribuir a su entorno (OMS, 2022, p.2).

La importancia del análisis de las condiciones de trabajo y la salud mental facilita la identificación de elementos que influyen en su bienestar físico, mental y emocional, lo que repercute directamente en su rendimiento, productividad y nivel de vida. Un ambiente de trabajo sano impulsa motivación, disminuye el ausentismo, evita enfermedades laborales y fomenta un ambiente de trabajo positivo. En este contexto, el propósito de la investigación en materia de condiciones laborales es promover un ambiente saludable, tanto físico como mental, para los trabajadores, favoreciendo el crecimiento integral en los elementos técnicos, sociales y de la administración de los recursos en el ambiente laboral.

Las instituciones sanitarias entiendan que las condiciones apropiadas facilitan a las organizaciones el cumplimiento de las leyes, la puesta en marcha de estrategias para prevenir riesgos en el trabajo y la formulación de políticas internas que mejoren las necesidades del trabajador en pro de la institución. Finalmente, este estudio favorece el crecimiento sostenible

y moral de las instituciones, así como el robustecimiento de la relación entre el empleado y el empleador.

Así pues, los desafíos relacionados con las condiciones laborales subrayan la necesidad de tratar estos retos de manera apropiada para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados, fomentar un ambiente de trabajo seguro y eficiente, y garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo en la estructura de la institución hospitalaria.

El presente estudio está organizado por secciones, iniciando por la introducción en la cual se incluyen la descripción del problema, los antecedentes y la justificación. Seguido del marco conceptual, la metodología, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, las referencias y los anexos respectivos.

1.1. Planteamiento del problema

En el entorno de trabajo, la mayoría de los profesionales de enfermería se encuentran con dificultades vinculadas a riesgos psicosociales, exceso de trabajo, jornadas extensas, turnos rotatorios, trabajo de noche y la presión psicológica para gestionar circunstancias críticas (OMS, 2022). Estos inconvenientes se intensificaron durante la pandemia del coronavirus, incrementando el estrés y las condiciones de trabajo desfavorables, tales como la sobrecarga y la exposición a entornos laborales no apropiados. Aunque el ambiente de trabajo puede representar un recurso de gratificación para el empleado, a menudo puede impactar de manera adversa en la salud mental manifestada en la ansiedad (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2025).

En la realidad del trabajo del enfermero en un hospital, los horarios de trabajo oscilan entre seis horas diarias (de lunes a sábado) y turnos de 12 horas en la noche, llevados a cabo tres o cuatro veces a la semana. De acuerdo con De Melo-Batista y Ferraz-Bianchi (2013), expresó "El trabajo a turnos en los profesionales de enfermería causa el surgimiento de

desórdenes neuropsicológicos, además de afecciones cardiovasculares y gastrointestinales" (p. 66), es por ello, que la programación de los turnos del personal de enfermería requiere del planteamiento del número de horas establecidas para cumplir con las funciones de enfermería garantizando la seguridad en el trabajo.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2016) refiere que el hecho de superar las ocho horas de trabajo genera agotamiento, cansancio y sobrecarga. Asimismo, las falencias pueden suceder dentro de la organización por ausencia de políticas y mecanismos que controlen el tiempo de trabajo de los profesionales, tanto en una, como en otras instituciones, persistiendo así el exceso de más de doce horas laboradas; por lo que urge implementar estrategias que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo del profesional de Enfermería y se evite trastornos en su salud mental (OMS, 2022, p. 22).

En la gestión de recursos humanos en salud, para alcanzar la calidad es fundamental reconocer que el bienestar físico y mental de los empleados depende directamente de un entorno laboral que priorice la salud, previniendo factores de riesgo y promoviendo un equilibrio entre productividad y calidad de vida estos aspectos evitan la aparición de trastornos mentales y condiciones desfavorables para el desarrollo de las actividades del personal de enfermería. Para ello, es necesario la evaluación, la misma que se inicia con la identificación de las condiciones de trabajo y la salud mental del personal de enfermería. Los hallazgos servirán para formular planes de trabajo con el propósito de optimizar las condiciones laborales con actividades que favorezcan el desempeño del enfermero en las diferentes áreas de trabajo.

1.2. Descripción del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) señaló que cada 15 segundos un empleado fallece a nivel global debido a accidentes o enfermedades vinculadas al trabajo,

con un total de 2,3 millones de fallecimientos anuales (BSG Institute, 2020). Además, de cada cinco individuos en el entorno laboral de salud; uno puede tener problemas de salud mental, a menudo pasa desapercibido por los demás o es escondido por el individuo que la padece por temor a ser discriminado o perder su empleo (OPS, 2025, p. 33).

En contraposición se llevó a cabo una investigación acerca del trabajo del personal de enfermería y su ambiente de trabajo entrevistando a 56 especialistas de 22 naciones, abordando aspectos como la colaboración institucional con la comunidad, recursos para la salud en el trabajo, el entorno psicosocial y físico (Gil, 2016). Se nota un aumento en la insatisfacción en enfermería por los sueldos bajos, las condiciones de trabajo y el abordaje de la gestión en los recursos de salud en comparación con el año previo (OPS, 2025).

No obstante, otras investigaciones realizadas respecto a las condiciones laborales indican; que el personal de enfermería presenta exposición a diferentes riesgos en el centro laboral lo que afecta a su salud si no se toman medidas pertinentes para controlarlos. Varias investigaciones han detectado problemas de sueño, trastornos osteomusculares y heridas por utensilios cortopunzantes en los enfermeros (Malvárez y Castrillón-Agudelo, 2006). Igualmente se resaltó el efecto perjudicial de los contratos en la calidad de vida del trabajador, incrementando la tasa de desempleo, subempleo y emigración laboral (Morales y Carvallo, 2019) Adicionalmente, estudios indican que la salud mental es un aspecto de impacto trascendental y que su falta de abordaje origina un declive social en la profesión de enfermería (Pereyra y Micha, 2016; López, 2013).

El estudio de la salud mental ganó relevancia con la aparición de la Pandemia de COVID-19. Al respecto, dado este contexto histórico - sanitario, la pandemia causó que la salud mental de la población en general, y en particular los trabajadores sanitarios, se sintiera aún más vulnerable. En este escenario, se ha evidenciado un proceso de padecimiento y

trastorno mental entre los profesionales sanitarios, especialmente con el equipo de enfermería (Souza-Aparecida y Bernardo-Hespanhol, 2019).

En el Perú, el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP, 2021), señaló:

Existe un número insuficiente de enfermeros y reportó: "15 enfermeros por cada 10.000 habitantes y solo el 63% de los profesionales colegiados trabajan, lo que señala un déficit para el país, compuesto por una población de más de 33 millones de habitantes". (p.66)

Al respecto, los expertos en salud se encuentran con condiciones de trabajo desafiantes, tales como exceso de trabajo, extensas horas de trabajo, turnos rotativos, trabajo nocturno y cambios constantes de servicio, además de una considerable carga psicológica debido a circunstancias críticas.

En este marco, la enfermería enfrenta desafíos en su labor cotidiana. De acuerdo con una investigación llevada a cabo en 27 países de la región americana, se requiere incrementar la cantidad de enfermeros con licencias en la zona (Cassiani-De Bartolí et al., 2018). Considerando la carga de trabajo de los enfermeros, es necesario esforzarse por mejorar las condiciones laborales, con el fin de preservar la salud integral y evitar lesiones o enfermedades en este sector tan esencial en el mundo (Bordignon y Monteiro, 2018). Según la Agencia Europea para la Salud y el trabajo (AEST, 2025) menciona:

El ámbito de la seguridad del trabajador, donde el abordaje de los riesgos psicosociales debe ser considerados prioritarios para fomentar el desarrollo de una política de seguridad y salud en el trabajo, además impacte positivamente en el desarrollo de las funciones que el enfermero cumpla en su centro de labores. (p.28)

Para La OMS (2024), reconoce que los trabajadores de la salud se encuentran expuestos a las actividades de forma riesgosa por la falta de supervisión y control del

cumplimiento de las normas de bioseguridad, el compromiso del trabajador y la implementación de protocolos y validados con los responsables e involucrados de las diferentes áreas de desempeño del trabajador.

Por otro lado, el Hospital de Barranca fundado en 1939 y el más antiguo de la Red Barranca Cajatambo, ha experimentado cambios paulatinos desde sus inicios contaba con 60 camas y la atención a cargo de monjas, personal técnico en su gran mayoría, posteriormente se contó de 2 a 3 enfermeras, a partir de los años 90 el incremento de profesionales fue gradual. Actualmente, brinda su atención con 117 camas para una población de 145,000 habitantes, en la provincia de Barranca, la misma que comprende 05 distritos. El Hospital de Barranca nivel II-2, considerada como Red Barranca Cajatambo y un hospital de referencia, incluye a 04 CS, en Paramonga, Pativilca, Laureama, Puerto Supe, en supe 01 Hospital nivel II-1 y extiende sus servicios como RED. a la Provincia de Cajatambo con 01 CS. Cajatambo. Antes del COVID -19, era muy limitada la plantilla de personal en la mayoría de establecimientos de salud, post COVID-19 el recurso humano se incrementó, mejorando parcialmente la necesidad de personal, actualmente se trabaja con la asistencia de 155 enfermeras en áreas asistencial y administrativas y en toda la RED Barranca con 344 enfermeras.

Con el paso del tiempo, las condiciones de trabajo no han progresado, mostrando muchas carencias en la provisión de los servicios básicos que se oferta, exceso de trabajo para las enfermeras encargadas de la atención a una población que cada vez se encuentra empoderada de sus derechos, esto está impactando la salud psicológica de los profesionales. Actualmente, el lugar del hospital se encuentra circundado por viviendas y escuelas provocando incomodidades debido a ruidos, olores de residuos y atascos de vehículos, lo que incrementa el malestar general en su entorno. Así pues, las circunstancias en las que se lleva a cabo el trabajo han impactado en el balance físico y mental del empleado, e incluso en su

expectativa de vida. Es esencial que todos los aspectos concurren en un mismo lugar de trabajo para lograr un ambiente de trabajo positivo, que evite peligros, promueva la salud mental y el bienestar entre los trabajadores.

Uno de los principales desafíos de la investigación se vincula con la seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en la evaluación continua de la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca. Los resultados obtenidos permitirán diseñar acciones e intervenciones orientadas a mejorar dichas condiciones, así como proponer la implementación de un programa que evalúe el entorno laboral y promueva la salud mental del personal de enfermería, con el objetivo de garantizar un servicio de atención de calidad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

¿Que relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

¿Que relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y mental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

¿Que relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión seguridad y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

¿Que relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización del trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

¿Que relación existe entre condiciones extra laborales de trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

El estudio de Canova-Barrios et al. (2023) en Santa Marta, Colombia, tuvo como objetivo analizar cómo las condiciones laborales que afectaron la salud mental y física de estos profesionales. En un estudio transversal con 110 médicos y enfermeros, se encontró que el 14,54% padecía una enfermedad crónica y el 93,63% trabajaba en turnos rotativos. Los factores como la edad, el sexo, la profesión, el poliempleo, y las enfermedades crónicas impactaron negativamente la salud de los trabajadores. Conclusión la salud mental la más afectada.

Saltos-Llerena (2022) en Latinoamérica en su estudio para determinar las condiciones en que se desarrolla el trabajo del personal de salud que enfrentó la pandemia en la región, sus consecuencias y el comportamiento de los actores responsables. Metodología utilizó la revisión integrativa aplicando método Ganong. Los resultados evidencian el déficit de equipos de protección personal, condiciones de trabajo extremas, falta de medidas de bioseguridad, capacitación insuficiente, violación de derechos laborales y de seguridad social. Se concluye

que los trabajadores desarrollaron sus actividades en ambiente laborables inseguros ocasionando problemas físicos, psicológicas y económicos en el personal de salud.

Pruna-Guanoluisa (2022) en Ecuador desarrolló el estudio con el objetivo de analizar las diferentes condiciones laborales del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. La investigación descriptiva de enfoque cuantitativo demostró que las enfermeras que laboran en UCI presentan sobre carga y remuneración insuficiente. Por lo que se concluye, que el personal de salud presenta estrés, sobrecarga y enfermedad siendo necesario tomar las medidas necesarias para que el personal se desempeñe de forma óptima demostrando calidad en el servicio de salud.

Gutiérrez et al. (2022) en Colombia realizó el estudio para identificar la autopercepción de la salud general, el estrés y variables socio laboral de la enfermera. Los resultados indicaron que el 32,1 % mostró tener altos niveles de estrés y un 55,8 % reportó tener bajos niveles de salud, por lo que se concluye que el ambiente laboral es estresante, como salud física deficiente, riesgos de violencia y violación de los derechos humanos.

Luengo-Martínez et al. (2022) en Chile analizaron cómo las condiciones de trabajo impactan la percepción de la calidad del cuidado de enfermería. Elaboró diseño explicativo y transversal, donde el instrumento utilizado además de evaluar la calidad del cuidado, aplicó un instrumento de trabajo, para ello entrevistó a 290 enfermeras. Los hallazgos revelaron que el personal percibió la calidad del cuidado con una puntuación de 4.23 y respecto con el ruido en el lugar de trabajo, el 44,1% calificó el nivel de ruido como regular, y el 34,1% lo consideró adecuado. El estudio concluye, que la calidad en el cuidado de enfermería se fortalece en un entorno social favorable y con una adecuada organización.

Quiroz-Figueroa et al. (2022) en Ecuador realizaron el estudio con el objetivo de determinar la salud mental del personal de enfermería y su repercusión en el cuidado del

paciente con Covid-19. La investigación de tipo descriptivo, de corte transversal, analítico, cuantitativo en la cual se estudiaron a 40 enfermeras. Como resultados se obtuvo que el enfermero presentó signos y síntomas como el estrés, miedo, ansiedad, depresión y la falta de concentración afectando su salud mental. Se concluye, que el enfermero es vulnerable a presentar problemas de salud mental por encontrarse expuestos al contagio, receptores del dolor y el sufrimiento de los pacientes.

En el estudio de Boccardo y Clerc (2021) en Chile se analizó las condiciones laborales y la salud mental del personal. Utilizando la metodología cuantitativa y descriptiva, se aplicó la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Salud Mental y Gestión en el SII. Se concluyó que durante la pandemia el personal fue sometido a una gran sobrecarga laboral y jornadas intensas de trabajo.

En la tesis desarrollada por Lloré (2021) en Ecuador con la finalidad de analizar el estado de salud y las condiciones laborales durante la pandemia. Los resultados revelaron que la mayoría (66,2%) presentó trastornos de ansiedad y el 41,9% depresión, especialmente en jornadas laborales de 24 horas. Se concluye que durante la pandemia el personal de salud enfrentó niveles de depresión, ansiedad y estrés, siendo el personal con menor experiencia los que enfrentaron mayor nivel de estrés, por lo que es necesario implementar estrategias de apoyo emocional para mejorar su salud mental del personal.

Lengua (2021) en Colombia su estudio determinó la correlación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores del área asistencial en una institución de salud del Departamento de Sucre. Se obtuvo un nivel medio-bajo de estrés con las condiciones laborales, se determinó que 72% de los trabajadores señalaron como excelentes, a pesar de existir estrés en la población. Por tanto, en la medida que las condiciones laborales mejoran, los niveles de estrés disminuyen o son bajos.

López-Malacatus et al. (2021) en Ecuador el estudio realizó como objetivo general identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan e influyen en la salud mental del personal de salud de un Hospital Básico. Investigación del tipo descriptivo corte transversal, y técnica utilizada a la encuesta. Los 40 entrevistados manifestaron que los factores de riesgo psicosocial, se originan incidentes en la vulneración de salud mental de mencionados profesionales. Por ende, se evidenció al estrés y ansiedad como las patologías mentales más concurrentes a causa de los factores de riesgo psicosocial.

Molina (2020) en México realizó un estudio con el objetivo analizar la relación entre las condiciones laborales y el desarrollo de trastornos del sueño, distrés, ansiedad, depresión y síndrome de burnout en enfermeras. Los resultados indicaron que cinco de cada diez enfermeras presentaban trastornos del sueño, el 33.3% mostraba síntomas de depresión y ansiedad, el 28% tenía distrés y síndrome de burnout. Se concluyó que el personal de enfermería presenta una carga de trabajo excesiva, falta de experiencia en el trabajo, insuficiente preparación y la exposición constante a situaciones de muerte o sufrimiento.

Pérez (2020) para México desarrolló su trabajo como objetivo identificar las principales exigencias laborales en el personal de enfermería y sus asociaciones con estrés laboral, síntomas depresivos, ansiedad, trastornos del sueño, y alimentación emocional. Estudio fue descriptivo, tipo transversal, y evaluó la muestra aleatoria a 190 enfermeras. Los problemas en salud mental identificados en los enfermeros estuvieron asociado a condiciones de trabajo adversas, entre las principales manifestaciones se encontró estrés (28%), depresión (35%), ansiedad (33%), trastornos del sueño (47%) y conducta alimentaria emocional (27%).

1.4.2. Antecedentes nacionales

Alegre (2023) realizó el estudio para determinar la relación calidad de vida laboral y salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán. En los resultados se

evidenciaron que el 84,5% de la población tiene buena calidad de vida laboral y en la variable de salud mental el personal en su mayoría carece de trastornos psicopatológicos. Por lo que se concluye que no se relaciona la calidad de vida laboral con la salud mental.

Ayala (2023) realizó la investigación para determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de los enfermeros en la ciudad de Lima. El diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados revelaron que el 56% de los trabajadores consideraba las condiciones laborales como buenas y el 43% como regulares. Se concluyó que el enfermero presenta un mayor nivel de calidad de vida laboral cuando percibe mejores condiciones de trabajo.

Hernani (2021) efectuó el estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y salud mental del personal en salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna. La investigación fue de tipo básica descriptiva con diseño correlacional y de corte transversal Utilizó una muestra de 109 trabajadores del área asistencial. Según los resultados las condiciones laborales fueron del 62,4% regular, respecto a salud mental el 76,6% goza de bienestar psicológico y el 23,4% padece de malestar psicológico. Por lo que se concluye que las condiciones laborales tienen relación significativa con la salud mental desde un entorno hospitalario frente a la situación de emergencia sanitaria que viene atravesando a nivel nacional como nivel mundial ocasionado por el Covid-19.

Machaca (2020) tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras de dicho hospital. Este estudio, enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal, empleó población conformada por 107 profesionales de enfermería, seleccionó muestra estratificada de 84 aplicando cuestionario "Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería". Los resultados señalaron que el 39,28% de los enfermeros reportan condiciones laborales regulares, el 25% buenas y un 11,90% muy buenas. Se concluyó que las condiciones

laborales se relacionan significativamente con calidad de vida en el trabajo, y corroborada por ($r = 0,652$) y una significancia de ($p; 0,0001$).

Márquez y Flores (2019) su estudio tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral en enfermeras del Área de Emergencias, Hospital de Camaná. La investigación presentó un diseño no experimental, método hipotético deductivo, transversal y correlacional. Empleó una muestra de 66 trabajadores. Los resultados, indicaron que existe, muy baja correlación entre condiciones de trabajo y estrés laboral; en conformidad a la rho de Spearman (0,194). Concluyen; no existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en las enfermeras que laboran en área de emergencias del Hospital Camaná.

Reyes (2019) su investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de satisfacción laboral y salud mental en un grupo de enfermeras. La muestra estuvo constituida por 92 enfermeras que realizan labores asistenciales. El estudio persiguió un enfoque descriptivo-correlacional y corte transversal, Los resultados mostraron que el 55,43% de las enfermeras alcanzó un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que el 58,70% reportó un nivel medio de salud mental y el 22,83% un nivel alto. Se concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental, con un coeficiente de spearman de 0,394. Las condiciones laborales se consideraron medianamente positivas, lo que impacta en una salud mental también medianamente aceptable.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La base teórica de este estudio se sustentó en las condiciones del trabajador para desarrollar el trabajo y los aspectos relacionados a la salud mental. Estos son fundamentales para alcanzar la satisfacción laboral y ofrecer un servicio de calidad. Sin embargo, la alta

carga laboral, ausentismo de personal, contacto con el sufrimiento y padecimientos de las personas; son considerados factores que deben confrontarse con la literatura para identificar la participación en la formulación de nuevos conocimientos relacionados a la influencia de las condiciones laborales en la salud mental. Bajo esta perspectiva, se afirmó que la ausencia en la atención de las exigencias laborales y los recursos originó a la persona tensión crónica impactando en la salud mental de las personas, motivo por el cual, el estudio en las condiciones laborales y su relación con la salud mental es de suma importancia en la gestión del recurso humano. Este aspecto, ha permitido que se proponga medidas destinadas a prevenir cualquier situación que pueda influenciar negativamente al desarrollo de las actividades y desempeño del personal en el lugar.

1.5.2. Justificación metodológica

Este análisis ha permitido entender que unas de las ventajas generan un entorno propicio para la salud física y mental de las enfermeras, es el rendimiento superior a la protección de la vida del paciente. Por ello, se diseñó y validó un instrumento que indaga sobre las condiciones laborales y la salud mental. Mediante el uso del cuestionario a nivel local se accedió a la comprensión más detallada de las variables.

Este estudio quedo fundamentado a través del uso de investigación básica y diseño de correlación. Lo cual tuvo un efecto palpable en el desarrollo de ambientes de trabajo sostenibles, justos y productivos, y favoreciendo tanto a los empleados como internamente en las instituciones sanitarias.

1.5.3. Justificación práctica

La razón práctica de la investigación sobre las condiciones de trabajo y salud mental se basó en su capacidad para impulsar acciones específicas que potencien el bienestar de los empleados y mejoren el rendimiento de la organización. El reconocimiento y estudio de los

factores laborales que inciden en la salud mental, han facilitado a las instituciones la implementación de estrategias para evitar problemas como el estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento laboral (burnout), disminuyendo de esta manera el ausentismo, la rotación de personal y los gastos relacionados con tratamientos médicos y bajas en el trabajo. Desde una perspectiva organizacional, este estudio proporciona información valiosa para la elaboración de políticas laborales que promuevan un ambiente laboral saludable, incentivando condiciones como jornadas de trabajo balanceadas, recursos adecuados, respaldo psicológico y medidas de seguridad apropiadas. Además, al mejorar las condiciones de trabajo, se potencia el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, lo que resulta en un incremento de la productividad, un mejor ambiente de trabajo y la consecución de metas institucionales.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Limitación espacial

La Red Barranca Cajatambo al contar con establecimientos de Salud dispersos y con horarios de atención diferentes (unos atienden todo el día y otros solo en la mañana) dificultaban la ubicación y aplicación de los instrumentos en las profesionales de Enfermería.

1.6.2. Limitación temporal

La falta de celeridad en los trámites administrativos por parte de la Universidad como la designación del asesor de tesis y la revisión del plan de trabajo.

1.6.3. Limitación recursos

Las limitaciones del Estado han generado su falta de financiamiento, lo cual este trabajo ha recurrido al autofinanciamiento, en cuyos efectos se han visto que la capacidad económica y presupuesto determinan la estructura y conducción del desarrollo de investigación protagonizada por el tesista.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.

1.7.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y mental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión seguridad y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización del trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Establecer la relación entre condiciones extralaborales de trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Las condiciones Intralaborales de trabajo se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y mental se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión seguridad se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización del trabajo se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.
- Las condiciones extralaborales de trabajo se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Condiciones de trabajo*

Berrospi y Martínez (2018) sustentan lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo al definir que Las condiciones de trabajo son todas aquellas características y/o aspectos que tienen relevancia a la hora de generar riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, se determina la realización de una tarea de una manera eficiente o deficiente en su entorno laboral. Aspectos que intervienen para el desarrollo de las actividades relacionadas a la tarea o función, tienen relación con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando los trabajadores son expuestos a condiciones desfavorables tienden a demostrar menor productividad en su trabajo (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

2.1.2. *Condiciones de trabajo en enfermería*

Según Carrillo-García et al. (2018) expresó es el entorno físico, emocional y social en el que los enfermeros y enfermeras realizan sus tareas. Estas condiciones pueden influir en la salud física y mental de los enfermeros. Algunos de los componentes que pueden incidir en las condiciones de trabajo en enfermería son la carga laboral, la existencia de recursos, el apoyo del equipo, la relación con pacientes y familiares, desarrollo profesional, entre otros.

El profesional de enfermería identifica las condiciones laborales de forma óptima cuando evidencia que la organización la protege de riesgos de diferentes índoles que son los que se presentan en el momento de desarrollar el trabajo general o especializado.

2.1.3. Salud Mental

OMS (2022) conceptualiza como la fase de bienestar donde cada individuo manifiesta su potencialidad, puede hacer frente a las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad.

2.1.4. Personal de enfermería

MedlinePlus (2022) refiere que se trata de un(a) enfermero(a) con nivel universitario a efectos del ejercicio de la enfermería, ofreciendo así una muy amplia gama de servicios de atención en salud, lo que podría incluir: Tomar la historia clínica de la persona paciente, llevar a cabo un examen físico, solicitar procedimientos, pruebas de laboratorio, diagnósticos de enfermería, coordinar derivaciones, ofrecer folletos sobre la prevención de enfermedades y estilos de vida saludables, ejecutar procedimientos diversos, etc.

2.1.5. Condiciones intralaborales

Lizcano (2018) define son Las particularidades internas de la entidad están referidas al trabajo y organización del trabajo e incluye aspectos: gestión organizacional, carga física, carga mental, funciones y jornada laboral, condiciones del entorno de trabajo, relaciones sociales en el trabajo, etc.

2.1.6. Condiciones extralaborales

Lizcano (2018) expresó como El conjunto de elementos que son propios del trabajador y se encuentran al margen del ámbito laboral, como el contexto familiar, las relaciones sociales y económicas, el uso que hace del tiempo libre, las redes del apoyo social, las condiciones de la vivienda, entre otros.

2.1.7. Las condiciones ambientales

Solerpalau (2018) expresa son Los contextos presentes en un lugar cerrado que determinan la aptitud para ser manejado por personas durante períodos prolongados, sin comprometer su salud y garantizando un nivel adecuado de confort”. Por otro lado, los factores ambientales como; temperatura, humedad e iluminación permiten garantizar que el trabajo se desarrolle con el máximo nivel de seguridad y comodidad (Calvo, 2010).

En consecuencia, las condiciones ambientales en el trabajo son un conjunto de elementos y características del lugar de trabajo que afectan directa o indirectamente el bienestar y la productividad de los empleados (PrevenControl, 2023).

2.1.8. Carga física y carga mental

Según Venegas-Tresierra y Leyva-Pozo (2020) mencionan que la carga física hace referencia a las exigencias físicas a las que una persona tiene que hacer frente durante su jornada laboral. Esto abarcaría cosas como la manipulación de objetos pesados, la cual puede ocasionar molestias en la zona dorso lumbar, como las actividades que requieren un esfuerzo físico importante, lo que aumenta la fatiga muscular. Además, las posturas inadecuadas de trabajo pueden provocar cansancio y ser la causa de consecuencias fatales en la salud.

Por el mismo motivo, se define la carga mental como el nivel de esfuerzo cognitivo que es necesario para realizar una tarea determinada. Los componentes que afectan la carga mental son el número y el modo en que se recibe la información, la duración de lo que hay que hacer, y la capacidad del empleado para realizar el trabajo (Venegas-Tresierra y Leyva-Pozo, 2020).

2.1.9. Condiciones de seguridad

Los factores materiales que pueden dar lugar a accidentes laborales son factores de riesgo en relación a la seguridad del lugar de trabajo que puedan influir en la salud del

trabajador. Tales factores son: la utilización de los equipos de protección individual, la presencia de envases de residuos, la correcta consecución de la limpieza y del orden en el puesto de trabajo, así como la observancia y la inclusión en el trabajo (Otero-Castillo, 2024).

2.1.10. Organización del trabajo

Otero-Castillo (2024) expresó la forma en que se estructura el trabajo es determinante para garantizar una buena administración de los recursos humanos, mejoramos las líneas mando, comunicación, también elementos como el estilo de liderazgo, los horarios de trabajo, un trabajo colaborativo en pro de mejorar los objetivos profesionales es concluyentes para un contar con un personal satisfecho.

2.1.11. Trabajo decente

De acuerdo con La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) se ha elaborado el concepto de "trabajo decente", que considera el trabajo como un elemento que aporta dignidad como persona, estabilidad como familia, paz como comunidad y crecimiento como economía. Esta concepción ha pasado a ser un objetivo a escala mundial, orientado en la actualidad a atender los problemas que se derivan del trabajo.

2.1.12. Salud laboral

Según La OMS (2022) sostiene que el trabajo digno tiene una estrecha relación con la salud laboral, definiendo esta última como la habilidad de los individuos para progresar de forma equilibrada en todos los aspectos de su existencia. Por esta razón, es vital resguardar al empleado de los peligros que ponen en peligro su salud, proporcionando un trabajo que se ajuste a sus habilidades psicológicas y fisiológicas, evitando perjuicios que perjudiquen su bienestar.

2.1.13. Actitudes hacia sí mismo

Este criterio incluye autoaceptación, autoconfianza y autodependencia, subrayando que la autoaceptación conlleva al reconocimiento tanto las características como las imperfecciones y el aprendizaje de vivir con ello (Hurtado-Garces et al., 2022).

2.1.14. Crecimiento y autoactualización

También conocida como autorrealización o desarrollo personal, está vinculada con las acciones que el individuo realiza en su vida y la autoactualización puede interpretarse de dos maneras, como un pilar fundamental de la existencia, o sea, como la fuerza motriz que impulsa la actividad de todos los seres vivos y como un indicador positivo de salud mental que consta de dos dimensiones: la motivación vital y la participación activa en la misma. La autoactualización es impulso para la vida (Casillas, 2026).

2.1.15. Integración

Hace referencia a la interconexión de todos los procesos y características del individuo: Balance mental, Filosofía personal acerca de la vida y Resistencia ante el estrés (Espinoza-Celis et al., 2022).

2.1.16. Autonomía

Involucra la interacción del individuo con su ambiente y el nivel de subordinación/independencia ante las influencias sociales. El individuo con salud mental posee cierta independencia y no está esencialmente sujeto al mundo y a los demás. Esto implica un proceso de decisión. En este contexto, la autonomía implica una discriminación deliberada, realizada por el individuo, de los elementos ambientales que busca aceptar o descartar.

2.1.17. Percepción de la realidad

Es la habilidad de interpretar correctamente la realidad. La visión del entorno no puede ser completamente imparcial, pero sí bastante precisa para facilitar interacciones eficaces entre el individuo y su entorno. Hay dos aspectos de la interpretación de la realidad: Observación imparcial y Empatía o sensibilidad comunitaria.

2.1.18. Dominio del entorno

La destreza para gestionar la realidad está vinculada con el éxito y la adaptabilidad, comprendiendo seis dimensiones interconectadas: Ajuste en el amor y el empleo, Ajuste en las relaciones personales, Competencia para cumplir con las exigencias del ambiente, Adaptación y ajuste, Solución de problemas.

2.1.19. Los factores psicosociales

Según Comité Mixto OIT/OMS, 1984 “implica interacciones entre el trabajo, su entorno, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por un lado, y por otro, las habilidades del empleado, sus requerimientos, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todo esto, mediante percepciones y vivencias, puede afectar la salud y el desempeño y la satisfacción laboral. A través de percepciones y vivencias, puede impactar en la salud y en el rendimiento y la satisfacción” (Sapoznik et al., 2022).

Por otro lado, los factores psicosociales y organizacionales son cada vez más valorados por su influencia en la salud en el trabajo. Las condiciones sociales del trabajo son un claro ejemplo de cómo estos factores pueden influir negativa o positivamente en el bienestar de los trabajadores (Moreno y Báez, 2018).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones de trabajo

Durante la historia, tanto el trabajo físico como la mano de obra han estado sin protección, lo que ha impactado la salud de los trabajadores en su batalla por la supervivencia. No obstante, el escenario laboral ha sufrido una transformación radical con el reconocimiento de los derechos humanos y las innovadoras modalidades de producción corporativa, lo que ha favorecido la mejora de las condiciones laborales.

No obstante, la OIT (2022) ha establecido el término trabajo decente, el cual identifica el trabajo como un recurso para la dignidad personal, la estabilidad familiar, la paz en la comunidad y el desarrollo económico. Este principio se ha transformado en una meta mundial, dirigida a tratar los desafíos presentes en el entorno de trabajo. El término trabajo decente engloba elementos laborales que engloban tanto el derecho a la salud laboral como el derecho social del trabajo en sí mismo; estos componentes están interconectados y no pueden desarrollarse de forma independiente; siendo estos factores están relacionados y no pueden progresar de forma separada (International Labour Organization, 2015).

Además, la OMS (2022) sostuvo que el trabajo digno tiene una estrecha relación con la salud en el trabajo, definiendo esta última como la habilidad de los individuos para progresar de forma equilibrada en todos los aspectos de su existencia. Por esta razón, es vital resguardar al empleado de los peligros que ponen en peligro su salud, proporcionando un trabajo que se ajuste a sus habilidades psicológicas y fisiológicas, y evitando perjuicios que perjudiquen su bienestar.

García (2018) menciona que la salud laboral es primordial para las entidades, dado la capacidad de los trabajadores para desenvolverse y que afectaran directamente en su rendimiento. Caso contrario al haber ausentismo de un empleado provocaría resultados con

desbalance económico. Es consecuente, que la salud en el trabajo es un fenómeno multidimensional afectado por varias variables, lo que subraya la relevancia de asegurar condiciones laborales apropiadas y prevenir riesgos de labor.

Por otro lado, la OMS (2022) indicó que, en la salud física, mental y social, son factores que definen el estado de salud de los empleados; siendo esta última la que produce impactos en la salud del trabajador. Estos incluyen: efectos externos (contaminación, modificación del paisaje, modificaciones en los recursos naturales, cambios culturales), y los efectos internos que comprenden accidentes laborales, enfermedades laborales, cansancio físico o mental.

Martínez y Prieto (2022) señalaron que las circunstancias laborales pueden influir en el balance físico y mental del empleado, e incluso en su expectativa de vida. Es esencial que todos los aspectos concurren en un mismo lugar de trabajo para lograr un ambiente de trabajo positivo, que evite riesgos, promueva la salud y el bienestar entre los trabajadores.

Finalmente, mediante la investigación de Muñoz-Sánchez (2018) quienes sugirieron implementar un modelo en la Universidad Nacional de Colombia (2008), resulta apropiado para este estudio llevar a cabo este análisis centrado en las condiciones laborales intralaborales que incluyen; las situaciones del ambiente, las circunstancias de la tarea y los contextos de la organización laboral. Además, se toman en cuenta las condiciones fuera del trabajo.

1. Tipos o clasificación de condiciones laborales.

a) Condiciones intralaborales. Son los atributos internos de la compañía que se relacionan con el trabajo y su organización, como, por ejemplo: la administración Organizacional, carga física y mental, funciones y horarios laborales, circunstancias del

entorno laboral, relaciones sociales en el ambiente de trabajo, entre otros aspectos. (Lizcano, 2018).

Además, de otras situaciones laborales, se puede indicar:

Según Solerpalau (2018) definió que Las condiciones ambientales son los elementos en un espacio confinado que afectan su aptitud para ser ocupado por individuos durante largos periodos, asegurando su salud y un nivel de confort adecuado.

Calvo (2010) hace mención que temperatura, humedad o la luz son factores ambientales que siempre debemos considerar para que el trabajo se lleve a cabo con la máxima seguridad y comodidad. Además, clasifica como agentes contaminantes a; químicos (gases) o biológicos (hongos).

Se destacó que La carga física alude a las exigencias físicas a las que se enfrenta un individuo durante su horario de trabajo e incluye elementos como el manejo de cargas, que puede provocar molestias dorso-lumbares, y actividades que demandan un elevado esfuerzo físico, que incrementan la fatiga muscular. Asimismo, de las posiciones laborales incorrectas contribuyen al agotamiento y pueden desencadenar efectos serios. Mientras la carga mental hace referencia al grado de actividad mental requerido para llevar a cabo un trabajo. Los elementos de incidencia se hallan comprendidos por la cantidad y método de obtención a la información, el tiempo asignado para ejecutar las tareas y habilidad del empleado para desempeñar su trabajo.

También, se ha señalado que *Condiciones de Seguridad* se haya centrado en los materiales considerados como factores de riesgo y vinculados a la seguridad laboral, pueden provocar accidentes de trabajo y perjudicar la salud del empleado. Cabe mencionar a: medidas de protección individual, disponibilidad de recipientes para residuos, orden y limpieza del entorno laboral, supervisión y acompañamiento en el sitio laboral.

Respecto a *Organización del trabajo*; están relacionados con la estructura y la organización laboral, que impactan en el ámbito físico, mental y social. El liderazgo estilo, el horario de trabajo o la relación con los colegas.

Varios estudios señalan que las reclamaciones de los empleados se enfocan cada vez más en elementos organizativos en vez de aspectos físicos. Las dificultades psicosociales en el entorno laboral son habituales sobre numerosas compañías que surgen de la organización, estructura y cultura del trabajo, estos pueden impactar con la salud de los trabajadores, particularmente dentro del ámbito *psicológico y social*. Además de otros factores organizativos inciden en el bienestar *mental y social* se menciona a: jornadas laborales, modo de trabajo, método de gestión, posición social, relaciones laborales, inestabilidad en el trabajo, grado de automatización y comunicación.

b) Condiciones extralaborales. Hace referencia a los componentes inherentes al trabajador fuera del ambiente laboral, tales como el entorno familiar, social y económico del empleado, la utilización del tiempo de ocio, las redes de apoyo social, las condiciones de vivienda, entre otros aspectos. (Lizcano, 2018)

Por otro lado, se mencionó como situaciones destacables a: servicios públicos del hogar, duración del traslado y medio de transporte entre el hogar y el trabajo, seguridad del ambiente doméstico, características de la vivienda, acceso a servicios sanitarios, resguardo familiar ante una situación de contingencia, asistencia social, estatal y comunitaria, enfermedad y/o discapacidad en algún miembro de la familia.

c) Condiciones de trabajo en enfermería. Los enfermeros y enfermeras desempeñan una función crucial en las organizaciones de salud a nivel global, pero su verdadero peso específico no siempre es conocido. La iniciativa *Global Nursing Now* de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) llevó a cabo

actividades en el año 2020, cuyo propósito fue estimular el liderazgo en enfermería e impulsar a gobernantes, expertos en salud y pacientes. La iniciativa subrayó cómo hay que realizar mejoras en el lugar de trabajo, invertir en formación y llevar a cabo acciones dirigidas a la incorporación de las enfermeras en los cargos de responsabilidad. En este sentido, se hace necesario que los científicos en enfermería promuevan la salud más allá de la prevención y tratamiento de la enfermedad - con un enfoque holístico que contemple a la persona y su medio.

Colegio de Enfermeros del Perú (CEP, 2021) han hecho suya una iniciativa de carácter internacional con cerca de 130 entidades de enfermería a nivel de todo el mundo. El colectivo nacional busco salvar los obstáculos sociales, políticos y culturales que han limitado su repercusión en los espacios de liderazgo en el campo de la salud, fomentando las acciones y las habilidades del equipo de enfermería. En efecto a pesar de lo anterior, las condiciones laborales y profesionales del grupo de enfermería pueden estar asociadas al comportamiento organizacional, se vinculan sobre las mediciones de la calidad en atención a la salud del paciente.

Por otro lado, tanto la Ley General del Trabajo como el Código Internacional de Enfermería afirman el derecho de las enfermeras a trabajar en el mejor entorno laboral, garantizando las mejores condiciones laborales. Por esta razón, la situación laboral de las enfermeras en América Latina está marcada por múltiples dificultades y problemas, tales como la sobrecarga laboral, jornadas laborales prolongadas, turnos rotativos y trabajo nocturno, frecuentes cambios de servicio y una notable carga psicológica, ya que deben ocuparse de circunstancias difíciles. Su situación profesional, además, está marcada por peligros biológicos, químicos y físicos que suponen riesgos para la salud y el bienestar.

En conformidad a trabajos presentados por los Coloquios Panamericanos de Investigación de Enfermería, señalaron que los problemas vinculados a la salud ocupacional

afectan a las enfermeras con trastornos osteomusculares y articulares que a menudo son causadas por las heridas causadas por los implementos punzantes, así como en el régimen de sueño (Malvárez y Castrillón-Agudelo, 2006). La presión a la que está expuestos debido que experimentan numerosas situaciones de estrés. Por ejemplo, el contacto directo con alguna infección, expone la inseguridad al contar con pocos equipos para su defensa personal o el temor de poder contagiar a sus seres queridos por falta de comunicación y el gran número de pacientes, lo que incide en más horas de trabajo y un incremento en el desgaste físico y emocional, lo que lleva a un estado de sentirse mal (Centro para el Estudio del Estrés Traumático, 2020).

2.2.2. Salud Mental

Actualmente, la salud mental es reconocida como una prioridad global; sin embargo, millones de personas aún no reciben la atención necesaria debido al estigma, la discriminación y las barreras estructurales. Esta situación afecta no solo el bienestar individual, sino también la cohesión social y el desarrollo económico.

La salud mental es un estado de bienestar que permite a las personas afrontar el estrés, desarrollar sus capacidades, aprender, trabajar y contribuir a la comunidad. Constituye un derecho humano fundamental y un elemento esencial para el desarrollo personal, social y económico. Además, no se limita a la ausencia de trastornos mentales, sino que incluye condiciones asociadas con angustia, discapacidad funcional y riesgo de autolesión (OPS, 2025).

Según, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona reconoce sus capacidades, afronta adecuadamente las tensiones de la vida y contribuye de manera productiva a su comunidad. En este contexto, el estrés laboral se entiende como el daño físico y las respuestas emocionales que surgen cuando las demandas del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del

trabajador (Ramírez-Ángel y Riaño-Casallas, 2022) La salud mental es un proceso complejo y dinámico, ya que cada individuo la experimenta de manera diferente, con distintos niveles de dificultad y consecuencias sociales y clínicas. Además, está influenciada por factores biológicos, psicológicos y sociales, como la genética, la química cerebral, experiencias traumáticas, antecedentes familiares y el estilo de vida, incluyendo la alimentación, la actividad física y el consumo de sustancias.

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo reconocen que los lugares de trabajo influyen directamente en el bienestar y la salud mental de las personas. Se estima que el 15% de los adultos en edad laboral presenta algún trastorno mental, mientras que la depresión y la ansiedad generan grandes pérdidas económicas por disminución de la productividad. señalan que factores como el estrés, la sobrecarga laboral, el acoso y la falta de apoyo afectan negativamente la salud mental. Aunque existen marcos internacionales que reconocen la salud mental como parte de la seguridad laboral, muchos países aún carecen de políticas integrales de prevención y promoción.

Además, la pandemia de COVID-19 evidenció la necesidad de fortalecer el apoyo psicológico en el trabajo. Por ello, las directrices internacionales recomiendan crear entornos laborales saludables, capacitar a los directivos y brindar apoyo a los trabajadores, especialmente en profesiones con alta presión y exposición a trauma, como el personal sanitario y de emergencia (OIT¹, 2022).

Las señales de un problema de salud mental pueden incluir cambios en la alimentación y el sueño, aislamiento social, falta de energía, sentimientos de vacío, desesperanza o impotencia, así como dolores físicos sin causa aparente. También pueden presentarse consumo excesivo de alcohol, tabaco o drogas, confusión, irritabilidad, preocupación constante, cambios bruscos de humor, pensamientos repetitivos, alucinaciones o ideas falsas,

e incluso pensamientos de hacerse daño a sí mismo o a otras personas. sus hijos o ir al trabajo o la escuela (MedlinePlus, 2024).

Estas situaciones que ocurren en el trabajo, son conocidos como riesgos psicosociales, están relacionados con las condiciones laborales, la organización del trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Entre los principales factores de riesgo se encuentran la sobrecarga laboral, los horarios extensos o inflexibles, la falta de control y apoyo, las condiciones inseguras, el acoso, la discriminación, la inseguridad laboral y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral (OMS, 2024).

Estos riesgos afectan especialmente a los trabajadores de la economía informal, quienes suelen laborar en condiciones precarias y sin protección social. asimismo, ciertos grupos, como el personal de salud, trabajadores humanitarios y de emergencia, presentan mayor exposición a situaciones traumáticas y altos niveles de estrés, lo que incrementa el riesgo de afectaciones en su salud mental. Mujeres y hombres en la economía informal (OIT, 2022)

Debemos recordar que en el personal de salud es importante cuidar su salud mental; porque puede ayudarle a:

- Enfrentar el estrés de la vida
- Estar físicamente saludable
- Tener relaciones sanas
- Contribuir en forma significativa a su comunidad
- Trabajar productivamente
- Alcanzar su completo potencial.

Por ejemplo, los trastornos mentales pueden aumentar su riesgo de problemas de salud física, como accidente cerebrovascular, diabetes tipo 2 y enfermedades cardíacas (MedlinePlus, 2024).

Para hacer frente a este reto se necesita una voluntad colectiva y es: combatir el estigma, ampliar la prevención y el tratamiento, y garantizar que la capacidad de recuperación y la resiliencia estén al alcance de todas las personas. El futuro de la salud mundial, la igualdad y el

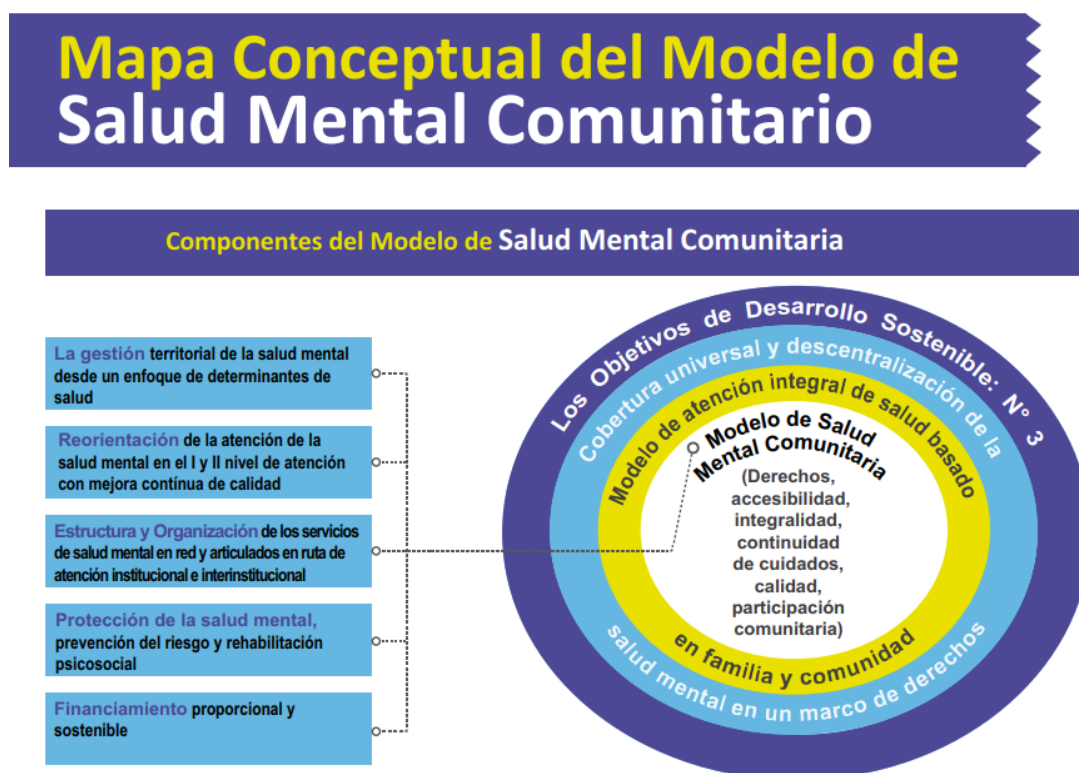
desarrollo sostenible depende de que el bienestar mental sea verdaderamente universal (Naciones Unidas, 2022).

2.2.2.1. Modelos de Salud Mental.

Hay una gran variedad de teorías y modelos relacionados con “*La salud mental*” y la Psiquiatría, en este estudio se abordó dos; uno vinculado a la Enfermería y otro a la Psicología.

Figura 1

Modelo de salud mental comunitaria



Nota. Extraída del modelo de Salud Mental Comunitaria MINSA (2016).

El Modelo de Salud Mental Comunitaria constituye una estrategia orientada a reestructurar la atención de la salud mental en el primer nivel de atención, mediante la implementación de servicios generales, especializados y diferenciados, así como programas integrados en red. Su principal característica es el enfoque ambulatorio en el primer nivel y la

hospitalización de corta y mediana estancia en el segundo nivel, articulados con servicios complementarios como hogares y residencias protegidas, programas de formación ocupacional y empleo, además de actividades recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre para personas con problemas de salud mental y trastornos mentales graves.

El Modelo de Atención de Salud Mental se fundamenta en los principios de equidad e integralidad. La equidad garantiza la asignación de recursos según las necesidades de la población, asegurando a todos los habitantes del Ecuador, sin discriminación, el acceso oportuno y descentralizado a servicios de salud mental que promuevan su bienestar y calidad de vida. La integralidad reconoce a la persona como un ser biológico, psicológico y sociocultural, ofreciendo una atención respetuosa de sus valores, creencias y prácticas culturales, e incorporando acciones de prevención, atención y cuidados en todos los niveles del sistema de salud (OPS/Organización Mundial de la Salud, 2007).

Asimismo, el modelo promueve la participación social, entendiendo que el cuidado de la salud mental es una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad, la familia y el individuo. También se basa en la intersectorialidad, articulando sectores como salud, educación, cultura, ambiente y economía para garantizar una atención integral. Finalmente, el enfoque de derechos reconoce a las personas como sujetos de derechos fundamentales y fomenta políticas públicas que aseguren su participación y el ejercicio pleno de estos.

El Modelo de Atención de Salud Mental incorpora la promoción de la salud mental con un enfoque orientado al fortalecimiento del bienestar psicológico, biológico y social, reconociendo la salud mental como un derecho fundamental y un recurso para el desarrollo social. Además, el Sistema Nacional de Salud brinda atención según los ciclos de vida y prioriza a grupos vulnerables, como víctimas de violencia, personas con discapacidad mental, consumidores problemáticos de alcohol y drogas, adultos mayores, embarazadas, personas

con enfermedades crónicas o catastróficas y quienes están expuestos a riesgos sociales, ambientales o laborales.

Este Modelo tiene como Objetivo; Fortalecer los servicios de salud mental del Ministerio de Salud Pública, y los que pertenecen a la Sistema Nacional de Salud, a través de su organización, re orientándolos hacia la promoción de la salud, y la prevención en todos sus niveles, incorporando los enfoques de Interculturalidad, género, generacional, derechos y con participación social, de acuerdo a lo que establece el Modelo de Atención Integral de Salud vigente. Además; este enfoque conforma la red comunitaria de atención en salud mental, integrada a la red general de salud, cuya finalidad es vincular los servicios de atención médica con la comunidad a través de los establecimientos del primer nivel de atención que brindan servicios de salud mental. Entre sus principales beneficios destaca la atención centrada en la comunidad, promoviendo la participación activa de las familias y de la población en el proceso de cuidado y recuperación de los pacientes (MINSA, 2016).

Modelo de atención de salud mental, en el marco del Modelo de Atención Integral de Salud - Familiar, Comunitario e Intercultural (MAIS – FCI)

Este modelo se define como el conjunto de estrategias, normas, procedimiento, herramientas, y recursos que, al complementarse, organiza el Sistema Nacional de Salud para 46 responder a las necesidades de salud de las personas, las familias y la comunidad – el entorno, permitiendo la integralidad en los niveles de atención en la red de salud. Por tanto, el MAIS – FCI define como van a interactuar los actores de los sectores público y privado, los miembros de la red de servicios de salud y la comunidad para llevar a cabo acciones conjuntas que permitan dar soluciones integrales a las necesidades o problemas de salud de la comunidad contribuyendo de esta manera a mejorar su calidad de vida (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2018)

El modelo comunitario de atención integral en salud mental se fundamenta en la descentralización, la participación social y la integración de la salud mental en la atención primaria. Su enfoque prioriza el fortalecimiento de las capacidades y recursos de las personas, superando la visión centrada únicamente en la enfermedad o discapacidad. Y su propósito es orientar las acciones del Sistema Nacional de Salud para garantizar el derecho a la salud y mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana mediante el Modelo Integral de Salud Familiar (MISF) y Comunitario e Intercultural (CI), promovieron un enfoque integral de cuidado y recuperación de la salud individual, familiar y comunitaria como un derecho humano (MSP, 2018).

No obstante, reportes de información mencionan sobre un sondeo realizado en 158 países, que indicaban sólo 3,8 enfermeras de salud mental por cada 100,000 personas, caso contrario al promedio mundial de 369 profesionales de enfermería por cada 100,000 habitantes. Adicionalmente, este reporte propone invertir en el equipo de enfermería suministrándoles a sus miembros con habilidades necesarias para el cuidado de la salud mental y alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). Así, se fomentan formas de vida sanas y se promueve el bienestar para todos en cualquier etapa de la vida. También aborda los retos comúnmente enfrentados por el personal de enfermería en salud mental, que afectan la salud y prosperidad en todas las naciones (Consejo Internacional de Enfermería [CIE], 2022).

Modelos cuidados de Virginia Henderson

Según Maldonado (2021), interpreta que, de alguna manera, las enfermeras deben empatizar con cada enfermo para entender qué tipo de asistencia requiere de él. La enfermera se convierte de manera transitoria en la esencia del inconsciente, el amor por la vida del suicidio, la pierna del amputado. Esto otorgaba a los cuidados de la salud un ámbito de responsabilidades propio. En la categoría de conceptos meta paradigmáticos, encontramos a:

“La persona”; puede ser entendida como un individuo que necesita ayuda para llegar a la salud, para conseguir la independencia o para morir dignamente. El sujeto y la familia son consideradas como los dos lados de una misma unidad, es decir, un mismo cuerpo, una misma mente. Además, presenta necesidades básicas que deben ser satisfechas para sobrevivir, también de fuerza, voluntad o conocimiento por lograr a cabo una vida saludable.

“Entorno”; se relaciona con la familia e incluye a su comunidad, al mismo tiempo tiene la responsabilidad de dar cuidados, en cambio la presente sociedad espera una intervención de los servicios del profesional de enfermería para esas personas incapaces de acceder a su autonomía personal. Esto se basa en una mediación de la enfermería para la educación. Cabe destacar que la presencia de factores determinantes sobre la salud, se menciona: a) de tipo físico: aire, temperatura, sol, etc. b) de tipo personal: edad, entorno cultural, capacidad física e inteligencia.

“Salud”; La considera como la facultad del sujeto para desenvolverse con autonomía respecto a las catorce necesidades esenciales, parecidas a las de Maslow. De las cuales, se relacionan con la fisiología (respirar, alimentarse, eliminar, moverse, dormir y reposar, vestirse con la ropa conveniente para la temperatura); hacen alusión a la seguridad (higiene corporal - peligros ambientales); mencionan al afecto y la pertenencia (comunicación - creencias) finalmente, sugieren la autorrealización (trabajar, jugar y aprender).

“Enfermería”; Lo considera la ayuda principal al enfermo o sano, para la realización de actividades que conllevan la salud o la recuperación y ayudando a realizar este quehacer de tal forma que logrará obtener la independencia en el menor tiempo posible o una muerte en paz. La persona que tenga fuerza, voluntad suficiente o conocimiento realizaría estas actividades sin ayuda. Se necesita un conocimiento básico de ciencias sociales y de humanidades al igual que ser conocedor de las costumbres sociales y las prácticas religiosas. Es adecuado el hecho de que se intenta la independencia de la persona con la promoción y

educación de la salud, también del individuo sano y enfermo mediante los cuidados de la enfermera.

Organizaciones de salud como OPS/OMS, de Psicología y Psiquiatría propone seis elementos vinculados que promueven una “*salud mental positiva*”, como:

a. Actitudes hacia uno mismo

Detalla la autoaceptación, tener confianza y la dependencia de uno mismo, donde conlleve por identificar tanto las virtudes como las falencias, también aprender a convivir con uno mismo. Las posturas personales se segmentan en cuatro dimensiones:

La capacidad del yo para acceder a la conciencia. Hace referencia a la habilidad del individuo para reconocer elementos de su vida. Esta cognición no es homogénea, sino que su intensidad puede fluctuar. Un conocimiento más amplio puede favorecer el bienestar y las relaciones personales.

Acuerdo entre el yo auténtico y el yo ideal. Es un principio, esencial en la teoría de la personalidad de Rogers, y refiere a la manera en que el Autoconcepto se desarrolla mediante las interacciones con el entorno. Además, conforme las personas experimentan y otorgan sentido a sus vivencias, incorporan valores e ideales que determinan su autopercepción.

Autovaloración. Relaciona a la apreciación y visión que un individuo tiene de sí mismo, mostrando el grado de valoración, respeto y aceptación que experimenta. Asimismo, afecta la autopercepción, la seguridad y bienestar emocional.

Sentido de identidad. Describe a cómo cada persona condensa e incorpora los valores y conductas de los distintos colectivos a los que pertenece. En síntesis, es singular para cada individuo, afectada por su camino vital y particularidades individuales.

b. Crecimiento y autoactualización

Conocido como *autorrealización* o desarrollo personal, está vinculado con las acciones que el individuo realiza en su vida. La *autoactualización*, puede interpretarse de dos maneras:

En términos generales, como la fuerza motriz impulsa la actividad de todos los seres vivos; y como un indicador de salud mental positiva, la cual posee dos dimensiones: el interés por la vida y la participación en la misma y la autoexpresión como impulso para la vida.

c. Integración

Corresponde a la interconexión de todos los procesos y características del individuo: Balance mental, filosofía personal acerca de la vida y resistencia ante el estrés.

d. Autonomía

Es la interacción del individuo con su ambiente y el nivel de dependencia o autonomía ante las influencias sociales. La persona con salud mental posee cierta independencia y no está esencialmente sujeto al mundo y a los demás. Esto involucra un proceso de decisión. Para este contexto, la “*autonomía*” implica una discriminación deliberada y realizada por el ser humano, de los elementos ambientales que busca aceptar o descartar.

e. Percepción de la realidad

Se refiere a la habilidad de interpretar correctamente la realidad. La visión del entorno no puede ser completamente imparcial, pero sí bastante precisa para facilitar interacciones eficaces entre el individuo y su entorno. Hay dos aspectos de la interpretación de la realidad; Observación imparcial y Empatía o sensibilidad comunitaria.

f. Dominación del ambiente o entorno.

La experiencia para gestionar la realidad está vinculada con el éxito y la adaptabilidad, ésta se basa en la inclusión de seis dimensiones interconectadas:

- ***Satisfacción en el sexo;*** Se caracteriza como una reacción emocional fundamentada en la valoración de elementos positivos y negativos de las relaciones sexuales, conteniendo la regularidad y diversidad de acciones sexuales.
- ***Conciliación en el amor y el empleo;*** Es fundamental la compatibilidad en las relaciones humanas, dado que influye en la estabilidad emocional. Esto no solo es relevante para las amistades amorosas, sino también para la familia, los amigos y los colegas de trabajo.
- ***Ajuste en las interacciones personales;*** Es esencial mantener relaciones sanas tanto en el entorno laboral como personal, debido a que afecta de manera positiva en la salud física y mental, disminuye el estrés y potencia la satisfacción en el trabajo y la dedicación a la organización.
- ***Competencia para cumplir con las exigencias del ambiente;*** Esta capacidad conlleva ajustarse eficazmente a las demandas del ambiente.
- ***Compromiso y adaptación;*** Hace referencia a la habilidad para adaptarse a las modificaciones y a circunstancias novedosas.
- ***Solución de dificultades;*** Incorpora la capacidad para reconocer y solucionar problemas de forma eficaz.

2.3. Marco filosófico

2.3.1. Filosofía sobre la Ética del Trabajo y la Salud

La Enfermería se encuentra con el reto de fortalecer su objeto de estudio, construir su propio idioma, analizar las premisas filosóficas de su discurso, adoptar una visión epistemológica en sintonía con la complejidad humana y desafiar las ideas metafísicas y sustancialistas que respaldan una percepción ontológica del ser humano y los valores. Esto facilitará la recuperación del significado positivo de su trabajo y potenciará la visión social de la profesión (Maidana, 2005)

En nuestra sociedad, se percibe el trabajo como un peligro desconocido y trivial, en contraposición al mundo desarrollado, donde predomina el concepto de prevención total. En este lugar, la vulnerabilidad laboral se percibe más como una necesidad que como una elección, evidenciando una sociedad acostumbrada a manejar riesgos a través de normas básicas, en contraposición a otras que perciben el trabajo como un motor de desarrollo e innovación. Las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en la salud, así como el éxito en el trabajo se basa en la salud física y mental de los empleados. Esto crea vínculos cada vez más complicados y complejos entre los expertos en salud ocupacional, empleadores, empleados, autoridades y empresas privadas, marcados por retos y dilemas constantes (Gómez Pineda, 2014).

Según Franco Chávez et al. (2012), aseveró que todo trabajo representa un riesgo, sin duda, un reto a la moral que requiere un análisis ético. Esta declaración, desde un punto de vista interpretativo, implica (sin excepción alguna) que ningún trabajo es inmune a riesgos, que cada trabajo posee una capacidad conflictiva intrínseca de causar impactos negativos en la salud física y mental, de generar daño, lesión o disfunción, de alterar las buenas costumbres;

en resumen, que cualquier trabajo puede romper, restringir o perjudicar el bienestar, las normas morales, y a las personas.

2.3.2. La Ética del Cuidado

La ética del cuidado tiene como principio la asistencia de una persona o conjunto de personas con necesidades insatisfechas. Las personas involucradas con el cuidado establecen vínculos y conexiones con la finalidad de asegurar el bienestar en las personas que accede al cuidado. La priorización de los problemas forma parte de la ética del cuidado.

Desde sus inicios, la profesión de enfermería ha tenido como objetivo garantizar la calidad de las interacciones entre enfermera, paciente, familia y el personal sanitario. Así pues, el deber de la enfermera en el desarrollo de los elementos éticos en la atención sanitaria, supera el nivel personal, va más allá del ámbito interdisciplinario y persigue siempre el bienestar del paciente. Defiende los derechos de los individuos a los que atiende, para garantizar que sus necesidades sean cubiertas de manera eficaz y humana (Alvarado-García, 2004).

2.3.3. Ética Responsabilidad Social

Gilligan sugiere la ética del cuidado como una responsabilidad social, enfocándose en la búsqueda del bienestar de las personas, de las que deberían ser impactadas por las decisiones morales que tienen repercusiones en la vida y en el porvenir de las generaciones venideras; presenta una propuesta de una “segunda voz”, que promueve las diferencias, el reconocimiento de historias únicas, el cuidado y el anhelo de bienestar del otro, la benevolencia como pilar de las acciones sociales. En esta teoría, se demanda por aquella “segunda voz”, esa voz que desafía las barreras de un grupo o de un género, una voz que clama por un lugar, donde el "otro" deba ser distinguido por su singularidad.

En relación con la responsabilidad social y la filosofía, son áreas vinculadas que investigan cómo las personas y las organizaciones deben comportarse en relación con la sociedad. Desde un enfoque filosófico, la responsabilidad social conlleva la reflexión acerca de las obligaciones y responsabilidades que poseemos hacia otras personas y la sociedad en general. Es imprescindible que las acciones sean dirigidas por virtudes como la justicia, la honestidad y la benevolencia, y filósofos como Aristóteles destacaban la relevancia del carácter y la virtud en la toma de decisiones éticas.

Así, “*La filosofía de la responsabilidad social*” se enfoca en el examen y la defensa ética de las acciones humanas y empresariales, mientras que la responsabilidad social corporativa simboliza la aplicación concreta de estos principios en el ámbito empresarial, con el objetivo de generar un efecto beneficioso en la sociedad y el entorno (Universidad Anáhuac, 2024).

2.3.4. Filosofía en el Trabajo

Por lo general, cuando se menciona la “*filosofía laboral*” se alude al “*estilo de trabajo*” o a los valores y principios que una persona incorpora a su posición laboral, y no al rol que el trabajo puede tener sobre el crecimiento de las personas y en la consecución de la felicidad. Cuando los pensadores han tratado el “*tema del trabajo*”, lo han hecho desde un enfoque colectivo: El trabajo como uno de los elementos de producción. Sin embargo, para Weil también cuestionaba la ausencia de interés en el asunto de la “*filosofía tradicional*” y argumentaba que una “*filosofía laboral*” era algo esencial y pendiente de materializarse.

En ese sentido, Weil sugiere dos estrategias para el crecimiento de la actividad empresarial que se traduzca en la mejora del bienestar de la población:

- **La simplificación de la labor;** A través de la implementación de nuevas estrategias para incrementar la productividad en las fábricas, focalizando las

labores por aumentar la velocidad, coordinando procesos, estímulos y resultados.

- **El progreso tecnológico;** En términos históricos, las novedades sobre máquinas, y nuevas energías. Reemplazaron a las dos principales fuentes de energía empleadas en las fábricas de aquel tiempo, la hulla y los aceites de alta densidad. En proposición a estos avances de su época, se impone la necesidad de utilizar otras energías, conocidas como naturales, con el fin de mejorar las condiciones laborales y sociales.

Por otro lado, se determinó que la aportación de las maquinarias es pertinente en la sociedad contemporánea, esto contempla con cierto desasosiego el incremento de la automatización de actividades, y anteriormente eran desarrolladas por personas físicas. Además, varias investigaciones indicaron que a lo largo de los próximos años tales labores y oficios van a estar muy extinguidos, sobre todo aquellas de carácter rutinario van a ser llevadas a cabo más rápidamente y sin errores mediante un robot o Google o un algoritmo (Iñiguez, 2023)

2.3.5. Filosofía entre el Bienestar y el Trabajo

Las entidades de trabajo, impulsadas por el desarrollo del capital, se han convertido en el eje de la vida contemporánea, desde las fábricas hasta las grandes multinacionales, que, en la actualidad, funcionan como los referentes éticos del mundo social. El trabajo ha sido una categoría central para poder analizar las sociedades modernas, en la medida que se relaciona con las formas de producción y con las estructuras de organización social que éstas generan.

Según Griffin (1988) expreso que la preocupación por el bienestar ha sido tratada de diferentes maneras y con diferentes motivaciones en la filosofía; planteando problemas alrededor de su definición como a su medida. Basado en el trabajo realizado por *Wellbeing*:

its meaning, measurement and moral importance en el año 1988. Finalmente se define como comprender la razón de su emergencia, lo que ha sido motivo diferentes nociones de bienestar son necesarias en diferentes contextos teóricos.

En cambio, para el bienestar se comprende que es un fenómeno organizacional donde incluye a diferentes actores sociales, entre los que podemos mencionar: empresarios, trabajadores, asociaciones de trabajadores, familias, la comunidad donde está inserta la organización, etc. cada uno de ellos manifiesta un interés propio en la relación con los otros actores de la empresa. En esta línea entendemos que el bienestar que existe o genera el conjunto de organizaciones productivas habla de un juego de intereses entre los distintos actores que conforman la organización, lo que lleva a los implicados a tensiones constantes que les van enfrentando en el fondo, en problemas éticos y morales.

2.3.6. Filosofía y Salud Mental

Al día de hoy, la “*salud mental*” se convierte en un tema de máxima actualidad, motivado por la psicología que lucha contra los tabúes del pasado y propicia el nacimiento de una cultura del cuidado a la “*salud mentalmente*” que no existía hasta entonces. Sin embargo, dado el aumento sobre los casos de ansiedad y depresión han afectado a una proporción importante en la población y siguen aumentando (Matadamas-Hernández, 2021).

Por otro lado, la filosofía de los malestares mentales es una disciplina interdisciplinaria que fusiona perspectivas y técnicas de filosofía mental, psicología, neurociencia y metafísica moral para examinar la esencia de las patologías mentales. Los pensadores de las enfermedades mentales se dedican a analizar los temas ontológicos, epistemológicos y normativos que emergen de las diversas interpretaciones de los estudios mentales.

Según los filósofos críticos, conceptualizan que la enfermedad mental, se especifica a menudo por disimular las formas en que las condiciones de enfermedades mentales imponen normas y relaciones de poder preexistentes. Permanecen interrogantes en el sentido, que pueden interrogarse los valores dentro del concepto del padecimiento mental y cómo esos valores se relacionan con el malestar en términos generales. Sin embargo, como parte del movimiento por la neuro diversidad proponen una revisión sobre la concepción de dolencia mental, para reconocer las distintas maneras de pensar que los humanos tienen y no estigmatizar a aquellos que no son normales (Ramírez, 2012).

2.3.7. Filosofía, Cuerpo, Mente y Sociedad

Para la filosofía, el sentido común considera cuerpo y mente como sustancias duraderas con atributos variables e interdependientes, pero esta idea enfrenta objeciones. No hay un núcleo constante en el cuerpo humano, es tan cambiante como la llama de una vela, con materiales que entran y salen continuamente.

A partir de la década de 1980, se superó la distinción entre lo cognitivo y lo social, centrándose en el pensamiento y comportamiento en situaciones reales y actividades diarias. Varios campos, como la psicología social y evolutiva, empezaron a colaborar para organizar el entendimiento del mundo social y entender los procesos que facilitan la comprensión e interacción con los demás (Balmaceda-Huarte, 2018). Es posible afirmar que la causalidad física es legítima ya que todos los sucesos físicos son modificaciones en un único sistema físico de sucesos. Los sucesos mentales también son sucesos dentro de un todo singular, una única mente, unidos por la unidad de la vivencia.

III. MÉTODO

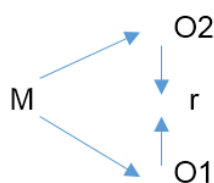
3.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, porque el estudio obtuvo y recopiló información en base al conocimiento sobre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería en hospitales, van adicionándose las referencias de interés al existente (Hernández et al., 2014).

Es de nivel correlacional porque mide dos variables que ingresan en una relación estadística mostrando la correspondencia de asociación entre ambos (Batanero et al., 2017).

La estructura de la investigación es no experimental, ya que no se realizaron modificaciones en las variables en estudio. Este estudio fue categorizado como un análisis de tipo transversal, en el que se examinaron los datos relacionados con las condiciones laborales y la salud mental durante un periodo determinado, enfocándose en un grupo de profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo (Hagopian-Tlapanco, 2016).

Siendo el esquema del diseño;



Dónde:

M = Muestra del estudio se realiza en la Red Barranca Cajatambo, 2024.

O₁ = Condiciones de trabajo.

O₂ = Salud mental del profesional de enfermería.

r = Relación entre Condiciones de trabajo y Salud mental del profesional de enfermería.

3.2. Población y muestra

En la presente investigación tuvo una población, conformada por 344 profesionales de enfermería pertenecientes a la Red Barranca Cajatambo, y esta se halló integrada por siete establecimientos como se demuestra en la tabla 1.

Tabla 1

Población y muestra de enfermeras. Red Barranca Cajatambo 2024

Establecimientos	Población	N	n	Muestra
Hospital de Barranca	155	N1	n1	81
Hospital de Supe	76	N2	n2	40
Micro Red Laureama	32	N3	n3	17
Micro Red Paramonga	27	N4	n4	14
Micro Red Pativilca	18	N5	n5	9
Micro Red Supe	24	N6	n6	12
Micro Red Cajatambo	12	N7	n7	6
Total	344		179	179,0

Nota. Según tabla se establece que los profesionales de enfermería del Hospital Barranca ocupan en su mayoría a 155 integrantes, y representa a una población de 344 miembros. Mientras para el establecimiento de Micro Red Cajatambo, lo conforman en su minoría a 12 integrantes. Todos son distribuidos en estratos de muestra y como se señala son 81 encuestados para el Hospital de Barranca. De esta manera se organizó en cada establecimiento.

El estudio ha definido una muestra por estratos, lo cual estuvo integrada por 179 profesionales de enfermería, quienes se ajustaron al modelo representativo en relación con la

gestión de la información necesaria y en función de la interpretación de las variables estudiadas.

La investigación eligió unidad de análisis, al profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024. Además, la investigación estableció los siguientes criterios de inclusión y exclusión: En lo que respecta a los Discernimientos de inclusión, se consideró a los profesionales de enfermería que trabajan de manera regular a los centros de la Red de Salud Barranca Cajatambo 2024 y que aceptaron participar en el estudio. Profesionales con modalidad de contrato indefinido, contrato a plazo fijo. En contraste, a los criterios de exclusión, se aplicaron a aquellos enfermeros con contrato temporal, suplencia, los que no asistieron regularmente a los centros de salud de la misma RED., los que desisten no participar, no firmar el consentimiento informado, asimismo otros que tuvieron cualquier otro tipo de contrato no mencionado.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Condiciones de trabajo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento	Escala de Medición
Condiciones de trabajo	Se especifican en una mayor carga emocional y de trabajo, existe un ambiente laboral donde residen las multitareas, respeto de los supervisores; buenas condiciones salariales y de infraestructura (Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres, 2020)	Las características que identifican a las condiciones de trabajo en salud, estas se ven influenciados por las dimensiones: individuales, Intralaborales, y extralaborales	Intralaborales	- Las condiciones ambientales - Condiciones de la carga física y mental - Condiciones de seguridad - Condiciones de la Organización del trabajo	1 a 8 9 a 12 13 a 16 17 a 21	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Nivel y Rango
			Extralaborales	- Perfil sociodemográfico - Seguridad de la Zona donde vive - Salud de la familia - Protección de la familia - Tiempo de desplazamiento al trabajo - Afiliación de familia a sistemas de protección social - Apoyo estatal, social y Comunitario	22 a 28		Buena (61 – 100) puntos Regular (31 – 60) puntos Mala (15 – 30) puntos

Nota. Adaptado al instrumento usado por Machaca Idme, M. y fue aplicado en el año 2020

Tabla 3*Matriz de Operacionalización de la variable Salud Mental*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento	Escala de Medición
Salud mental	Es el bienestar emocional, psicológico y social de la persona, que se afecta cuando enfrenta el <u>estrés</u> , al desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente con los demás (OMS, 2022)	La ausencia de enfermedad que transmite la salud mental positiva se basa en las dimensiones: Actitudes hacia sí mismo, Crecimiento y auto actualización, Integración, Autonomía, Percepción de la realidad, y Dominio del entorno	Actitudes hacia sí mismo	• Me agrada como soy • Veo mi futuro con pesimismo • Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada • Me siento Insatisfecha/o conmigo misma/o • Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	1 a 5	Técnica: Encuesta	Ordinal
			Crecimiento y auto actualización	• Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan • Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones • Intento mejorar como persona • Soy capaz de buscar decisiones por mi misma/o • Delante de un problema, soy capaz de solicitar información • Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme • Trato de desarrollar y potenciar mis buenas actitudes • Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	6 a 13		
			Integración	• Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí • Me preocupa que la gente me critique	14 a 18	Instrumento: Cuestionario	Nivel y Rango

	• Las opiniones de los demás influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones • Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro • Me resulta difícil tener opiniones personales		
Autonomía	• Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida • Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas • Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	19 a 21	
Percepción de la realidad	• Me gusta ayudar a los demás • Me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas • Pienso que soy una persona digna de confianza	22 a 24	
Dominio del entorno	• Me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional • Tengo suficiente capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas • Soy una persona sociable • Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	25 a 28	Buena (76 – 100) puntos Regular (26 – 75) puntos Mala (0 – 25) puntos

Nota: Contenido adecuado por Hernani Cabrera, H. durante el periodo 2021

3.4. Instrumentos

3.4.1. Instrumento

El denominado cuestionario y usado por este estudio, contó con la participación de elaboración por Machaca Idme en su investigación Condiciones laborales y Calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno fue necesario para el conocimiento condiciones de trabajo. Y respecto a la variable salud mental se empleó cuestionario Salud General (GHQ-12) de Goldberg adaptado por Hernani Cabrera.

Basado en el contenido de preguntas, se utilizó dos instrumentos: Para el instrumento de la primera variable lo constituyó 28 ítems con la característica tipo cerrada a escala Likert, y se midió por valores calificativos de: Muy buena (5), Buena (4), Regular (3) Mala (2) Muy mala (1). Y categorizados en los niveles Mala (1), Regular (2), Buena (3) sobre los rangos de medición (1) = (15 a 30 puntos), (2) = (31 a 60 puntos), (3) = (61 a 100 puntos).

Mientras, en la segunda variable fueron medidos por los indicadores como: Siempre (1), Con bastante frecuencia (2), Algunas veces (3), Nunca (4). Asimismo, mediante escala ponderada se calculó por niveles alcanzados: Mala (1), Regular (2) y Buena (3). Según los rangos: (1) = (0 – 25 puntos); (2) = (26 – 75puntos); (3) = (76 – 100 puntos)

Como técnica recolección de datos, se usó la encuesta. Por ende, los instrumentos se traducen en las siguientes fichas técnicas:

Tabla 4*Ficha técnica para medir la variable Condiciones de Trabajo*

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario para evaluar Condiciones de trabajo
Año	2024
Nº de preguntas	28 ítems
Autor	Machaca Idme, M. (2020)
Significación	Dos dimensiones; Intralaborales y extralaborales
Administración	Directa y personalizada
Duración	15 minutos
Escala de medición	Tienen la característica tipo cerrada a escala Likert, y se midió por valores calificativos de: Muy buena (5), Buena (4), Regular (3) Mala (2) Muy mala (1)
Niveles y Rangos	Buena (61 – 100), Regular (31 – 60) y Mala (15 - 30)

Tabla 5*Ficha técnica para medir la variable Salud mental*

Características	Descripción
Nombre	Cuestionario para evaluar Salud mental
Año	2025
Nº de preguntas	28 ítems
Autor	Hernani Cabrera, H. (2021)
Significación	Seis dimensiones; Actitudes hacia sí mismo, Crecimiento y auto actualización, Integración, Autonomía, Percepción de la realidad, y Dominio del entorno
Administración	Directa y personalizada
Duración	15 minutos
Escala de medición	Escala Likert, y en los indicadores de: Siempre (4), Con bastante frecuencia (3), Algunas veces (2), Nunca (1)
Niveles y Rangos	Buena (76 – 100), Reglar (26 – 75) y Mala (0 – 25).

Se verificó que la confiabilidad de los instrumentos tuvo alfa Cronbach igual 0,836 en una prueba piloto de 30 enfermeras pertenecientes a un hospital del Huacho diferente al de la muestra. En conformidad a los hallazgos encontrados mostramos tabla 6:

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos	N° de Encuestados
Condiciones de trabajo	0,845	28	30
Salud mental	0,837	28	
Instrumento	0,836		

Nota: Valores extraídos del programa estadístico SPSS v.25

Para la validez de contenido, fue validado por el juicio de expertos, y conformado por un grupo de cinco especialistas en los campos de metodología, investigación y estadística que dan por concluido su validez.

Las precisiones sobre la validación de los instrumentos propuestos. Se obtuvo valores de Aiken con el 81,3% para las Condiciones de trabajo y del 83,0% para la Salud mental (Ver anexo C). Estos indicadores determinan la consistencia interna de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos, en su inicio se solicitó el permiso a la Dirección del Hospital de Barranca que facilitó la autorización y envió de proveídos a los departamentos de enfermería en los hospitales y Microrredes. También, cabe señalar hubo una estrecha coordinación con la jefatura del Dpto de enfermería quien proporcionó información sobre el número y distribución de las enfermeras a nivel de la Red.

Se recopiló reseñas mediante el análisis de documentos; artículos, tesis y fuentes de información han aportado su apoyo a la creación de este informe. Para la aplicación de los instrumentos me apersoné a cada establecimiento de salud; donde se explicó el objetivo de la investigación a la enfermera o enfermeras del establecimiento y se solicita su consentimiento informado. El instrumento fue sometido a la validación por cinco especialistas, quedando así habilitado para su uso. Se facilitó el desarrollo de la muestra, recurriéndose a solicitar, en su caso, la autorización correspondiente a la autoridad responsable y cumplirse en cuanto a la garantía a la que se basa la Red Barranca Cajatambo, efectuándose para ello una encuesta en cada centro de salud. Los datos iniciales obtenidos fueron sometidos a la codificación del programa estadístico Excel 2019 y SPSS V25 y mediante la adaptación de instrumentos no paramétricos se evaluó el test de normalidad, que señaló la inferencia estadística a emplear. Los resultados se mostraron mediante tablas de frecuencia, y de forma porcentual señalándose su magnitud en relación con las dimensiones evaluadas, además de las variables principales mencionadas. Los datos se sometieron a evaluaciones descriptivas e inferenciales. Al finalizar, tras analizar los resultados y sus respectivas interpretaciones, se procede a formular las conclusiones.

3.6. Análisis de datos

La administración de la información se desarrolló a través de un estudio descriptivo e inferencial que incluyó: La realización de un estudio descriptivo de la información, generando tablas estadísticas de forma objetiva y metódica que reflejan el perfil del participante. Asimismo, se reconocieron los centros sanitarios categorizados en servicios críticos y no críticos. Del mismo modo, las dimensiones y variables esenciales fueron presentadas de manera cualitativa, clasificadas por el modo de niveles: Buena, Regular y Mala. Donde se realizaron evaluaciones tanto en términos numéricos como porcentuales.

Finalmente se examinó de manera inferencial los datos; buscándose establecer qué prueba estadística inferencial se utilizaría en la investigación, y mediante la prueba de Normalidad, determinaría por indicar al coeficiente de Spearman. Esto demostraría vincular aquellos indicadores de medición por el Rho de Spearman, empleado como coeficiente de correlación para medir con el valor de significancia y que no supere a 0,05 lo que señalaría la aceptación de la hipótesis alternativa.

3.7. Consideraciones éticas

Este estudio se llevó a cabo siguiendo los principios de confidencialidad, objetividad, originalidad y veracidad. Se mantuvo la identidad de los participantes y se protegió la reputación de la institución. Los resultados se fundamentaron en criterios técnicos e imparciales que aseguran su objetividad. La información empleada fue original, proveniente de fuentes bibliográficas referenciadas y de los propios autores. Además, se garantizó la veracidad del contenido a través de acuerdos previos con la institución y el reconocimiento de los autores originales por sus aportes al estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados de las variables de estudio

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 7

La relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				Total
	Nivel	Buena	Regular	Mala	
Condiciones de trabajo	f	37	141	1	179
	%	20,7	78,8	0,6	100,0

Nota. Según tabla muestra que existe relación entre las condiciones de trabajo y salud mental evidenciándose que el 78,8% de los individuos han manifestado una salud mental regular.

Tabla 8

Condiciones Intralaborales de trabajo relacionado a la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				
	Nivel	Buena	Regular	Mala	Total
Condiciones	f	67	107	5	179
Intralaborales de trabajo	%	37,4	59,8	2,8	100,0

Nota. Se ha identificado relación entre las condiciones Intralaborales de trabajo y la salud mental. Se ha encontrado que el 59,8% de los profesionales de la salud presentan una salud mental calificada como regular.

Tabla 9

Condiciones ambientales de trabajo relacionada con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				
	Nivel	Buena	Regular	Mala	Total
Condiciones ambientales	f	62	105	12	179
de trabajo	%	34,6	58,7	6,7	100,0

Nota. Se ha encontrado relación entre las condiciones ambientales laborales y la salud mental. Se observó que el 58,7% de los individuos muestran una salud mental considerada regular.

Tabla 10

Condiciones de la carga física y mental relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				Total
	Nivel	Buena	Regular	Mala	
Condiciones de la carga física y mental	f	56	122	1	179
	%	31,3	68,2	0,6	100,0

Nota. Se puede apreciar una relación entre las condiciones de carga física y mental con la salud mental. Determina que el 68,2% de los profesionales de enfermería tienen una salud mental regular

Tabla 11

Condiciones de seguridad relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				Total
	Nivel	Buena	Regular	Mala	
Condiciones de seguridad	f	63	115	1	179
	%	35,2	64,2	0,6	100,0

Nota. Se muestra que las condiciones de seguridad están relacionadas con la salud mental. Se establece el 64,2% de los encuestados declaran tener una salud mental regular.

Tabla 12

Condiciones de organización relacionado con la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				
	Nivel	Buena	Regular	Mala	Total
	f	54	116	9	179
Condiciones de organización	%	30,2	64,8	5,0	100,0

Nota. Se observa una conexión entre las condiciones de organización del trabajo y la salud mental. Indica que un 64,8% profesionales de la salud reportan tener una salud mental regular.

Tabla 13

Condiciones extra laborales de trabajo relacionado a la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

	Salud Mental				
	Nivel	Buena	Regular	Mala	Total
	f	10	162	7	179
Condiciones Extra laborales de trabajo	%	5,6	90,5	3,9	100,0

Nota. Se muestra en tabla, una asociación entre las condiciones extra laborales y la salud mental. Se verifica que 90,5% profesionales de la salud reportan tener una salud mental regular

4.1.2. Análisis inferencial

Hipótesis General:

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024

Ho: No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 14

Relación entre Condiciones de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo 2024

		Salud Mental	
RHO Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente Correlación	0,212
		Significancia (bilateral)	0,004
		N	179

La relación condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,212 y califica como correlación positiva media. Para valor de significancia 0,004 menor a 0,05 se concluye; existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. En una relación positiva entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería implica mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito de la enfermería no solo beneficia a los profesionales en términos de salud mental, sino que también impacta positivamente en la calidad del cuidado que ofrecen.

Hipótesis Específica 1.

H₂: Las condiciones Intralaborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones Intralaborales de trabajo NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 15

Relación entre Condiciones Intralaborales y La Salud mental

		Salud mental	
RHO Spearman	Condiciones	Coefficiente Correlación	0,180
	Intralaborales	Significancia (bilateral)	0,016
		N	179

La relación condiciones Intralaborales de trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,180 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,016 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones Intralaborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. Es decir, cuando los enfermeros se sienten apoyados y valorados en su entorno laboral, su salud mental tiende a mejorar, lo que a su vez se traduce en una mejor calidad de atención a los pacientes. Esto crea un ciclo positivo donde un buen ambiente laboral beneficia tanto a los profesionales como a los pacientes.

Hipótesis Específica 2.

H₂: Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones ambientales de trabajo NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 16

Relación entre Condiciones ambientales de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo 2024

		Salud mental
RHO Spearman	Condiciones ambientales de trabajo	Coefficiente Correlación
		0,153
		Significancia (bilateral)
		0,038
		N
		179

La relación condiciones ambientales de trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,153 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,038 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones ambientales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. En una relación positiva, las condiciones ambientales se favorecen la ergonomía y la seguridad, pueden prevenir lesiones y enfermedades, lo que a su vez disminuye el riesgo de problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión. Un entorno que minimiza el riesgo de accidentes y promueve el bienestar físico también apoya la salud mental de los profesionales.

Hipótesis Específica 3.

H₂: Las condiciones sobre carga física y mental se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones sobre carga física y mental NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 17

Relación entre Condiciones de carga física y mental y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo 2024

			Salud mental
RHO Spearman	Condiciones de carga física y mental	Coefficiente Correlación	0,223
		Significancia (bilateral)	0,018
		N	179

La relación condiciones de carga física y mental con salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,223 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,018 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones de carga física y mental se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. Cabe destacar cuando las condiciones de carga física y mental son adecuadas, los profesionales de enfermería tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral. Esto no solo mejora su bienestar emocional, sino que también se traduce en una atención de mayor calidad hacia los pacientes. Un ambiente de trabajo positivo fomenta la resiliencia y el compromiso, lo que beneficia tanto a los enfermeros como a los pacientes.

Hipótesis Específica 4.

H₂: Las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones de seguridad en el trabajo NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 18

Relación entre Condiciones de seguridad de trabajo y La Salud mental en la Red. Barranca Cajatambo 2024

			Salud mental
RHO Spearman	Condiciones de seguridad de trabajo	Coefficiente Correlación	0,176
		Significancia (bilateral)	0,031
		N	179

La relación condiciones de seguridad en el trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,176 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,031 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. Se muestra, que en un ambiente de trabajo es prioridad la seguridad, no solo protege a los profesionales, sino que también mejora su satisfacción laboral. Los enfermeros que trabajan en condiciones seguras tienden a sentirse más valorados y apoyados, lo que se traduce en un mejor estado emocional y una mayor motivación para brindar atención de calidad a los pacientes.

Hipótesis Específica 5.

H₂: Las condiciones de organización de trabajo se relaciona significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones de organización de trabajo NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 19

Relación entre Condiciones de organización de trabajo y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo 2024

			Salud mental
RHO Spearman	Condiciones de organización de trabajo	Coefficiente Correlación	0,205
		Significancia (bilateral)	0,028
		N	179

La relación condiciones organización de trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,205 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,028 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones de organización de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. Esto significa, que una adecuada organización del trabajo implica una distribución equilibrada de la carga laboral. Cuando los enfermeros no están sobrecargados de tareas, tienen más tiempo para cuidar de su salud mental y emocional. Esto no solo beneficia a los profesionales, sino que también se traduce en una atención de mayor calidad hacia los pacientes.

Hipótesis Específica 6.

H₂: Las condiciones extralaborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

H₀: Las condiciones extralaborales de trabajo NO se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024.

Tabla 20

Relación entre Condiciones Extralaborales y La Salud mental en la Red Barranca Cajatambo 2024

		Salud mental	
RHO Spearman	Condiciones Extralaborales	Coefficiente Correlación	0,168
		Significancia (bilateral)	0,025
		N	179

La relación condiciones Extralaborales de trabajo y salud mental del profesional de enfermería, obtiene un RHO Spearman 0,168 y califica como correlación positiva media, con valor de significancia 0,025 menor a 0,05 se concluye; Las condiciones extralaborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024. En una relación positiva, se fomenta un entorno que apoya al equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el desarrollo de relaciones sociales saludables, es esencial para promover el bienestar emocional de estos profesionales.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las condiciones laborales influyen en el equilibrio físico y mental de los trabajadores, afectando su salud y esperanza de vida. Por tanto; la salud física, mental y social son variables determinantes del bienestar en el trabajo, con efectos tanto externos como internos que impactan a los trabajadores (Martínez y Prieto, 2022). Así mismo, debemos tener presente, la salud laboral es un fenómeno multidimensional influenciado por diversas variables, lo que resalta la importancia de garantizar condiciones de trabajo adecuadas y la prevención de riesgos laborales.

Las condiciones laborales en un establecimiento hospitalario constituyen un pilar fundamental ligada a su Comportamiento Organizacional y a los Indicadores de Calidad en la Atención del paciente; por tanto, es importante brindar un entorno seguro y con condiciones laborales óptimas. La muestra estudiada es en su mayoría del sexo femenino, edades comprendidas según curso de vida como adultos maduros, el 50% nombradas, y un tiempo de servicio promedio de 11 años.

Los resultados evidencian que las condiciones de trabajo Intralaborales y extralaborales son regulares en un alto porcentaje. Lo que significa que; las condiciones de trabajo al referirse al conjunto de circunstancias, requisitos y características en las que una persona realiza sus labores, incluyendo tanto los aspectos físicos como los organizativos, legales, y sociales que afectan a los trabajadores. Estas condiciones tienen un impacto directo en la salud, seguridad, productividad y bienestar del empleado.

Estudios como de Lengua (2021), Lozano-Vargas (2020), y Vega-Monsalve (2018) concluyeron que las condiciones de trabajo fluctúan entre regulares a excelentes, sin embargo, encontraron que a menor escala existen condiciones laborales inadecuadas como el pago

inoportuno del salario, percepción de su estado de salud, sobrecarga laboral y tipo de vinculación contractual.

Por otro lado, los resultados de la variable Salud Mental, evidenciaron un estado de Salud Mental regular. Entendiendo, como estado de bienestar emocional, psicológico y social de una persona. Afecta la manera en que las personas piensan, sienten y actúan frente a los desafíos de la vida, así como su capacidad para manejar el estrés, establecer relaciones interpersonales saludables, tomar decisiones y contribuir a la comunidad. El impacto de la salud mental en trabajo es significativo, ya que influye directamente en bienestar de los empleados, la productividad de organización y ambiente laboral. Una buena salud mental permite a los trabajadores desempeñarse de manera efectiva, mientras que los problemas de salud mental pueden ocasionar dificultades tanto individuales como organizativas.

Estudios como; Canova-Barrios et al. (2023), Gutiérrez et al. (2022), Boccardo y Clerc (2021), y Pérez (2020) corroboran los resultados obtenidos en la investigación, al sostener que; “los problemas de salud mental identificados en las enfermeras participantes se asocian con condiciones de trabajo adversas”. La atención a la salud mental en el ámbito laboral se considera una prioridad, dada la creciente incidencia y prevalencia de problemas de salud mental, así como su impacto en la calidad y productividad del trabajo. Las enfermedades mentales, como la depresión y la ansiedad, son consideradas una epidemia silenciosa en las Américas, siendo dos de las principales causas de discapacidad.

Al establecer la relación entre Condiciones de Trabajo y Salud Mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo (hipótesis general) queda demostrada que existe una relación significativa entre ambas variables, resultados similares obtenidos en otras investigaciones como; Ayala (2023) concluyó que existe una correlación significativa, directa y moderada entre las dos variables, indicando que, a mejores condiciones de trabajo, se observa un mayor nivel de calidad de vida laboral. Luengo-Martínez et al. (2022), concluyó

que un entorno social favorable, con buena adaptación organizativa, influye positivamente en la percepción de una mejor calidad en el cuidado profesional de Enfermería. Hernani (2021), Machaca (2020), Reyes (2019) obtuvieron resultados similares.

Lo que refuerza el planteamiento de la OMS (2020), destaca que el trabajo decente está ligado a la salud laboral, entendida como la capacidad de desarrollarse integralmente. Para ello, es esencial proteger al trabajador de riesgos, asegurar un empleo acorde a sus capacidades y prevenir daños a su bienestar. Este resultado sugiere que el profesional de enfermería que labora en la Red de Barranca Cajatambo tiene derecho a condiciones laborales dignas que aseguren su bienestar físico y mental, lo cual requiere un ambiente seguro y saludable, además de condiciones compatibles con su dignidad.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 1) las condiciones Intralaborales de trabajo y la Salud Mental, en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, queda demostrada que existe una relación significativa. Resultados similares como lo señala Moreno y Báez (2018); que los factores psicosociales y organizacionales son cada vez más reconocidos por su impacto en la salud laboral. Estos elementos, como las condiciones sociales del trabajo, pueden influir positiva o negativamente en el bienestar de los trabajadores. Vallejo (2022), concluye que La falta de espacios privados y la dependencia de terceros generan presión en los trabajadores. Es esencial fomentar la interacción entre equipos para fortalecer relaciones y evaluar las condiciones laborales, de este modo se aportan a la disminución del estrés laboral y al incremento de la satisfacción en el trabajo.

Lo que refuerza la opinión del Comité Mixto OIT/OMS (1984) los factores psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Este resultado sugiere

que, cuando los enfermeros se sienten apoyados y valorados en su entorno laboral, su salud mental tiende a mejorar, lo que a su vez se traduce en una mejor calidad de atención a los pacientes. Esto crea un ciclo positivo donde un buen ambiente laboral beneficia tanto a los profesionales como a los pacientes.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 2) las condiciones ambientales de trabajo y la Salud Mental, en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, queda demostrada que existe una relación significativa. Resultados similares como de Cassiani-De Bartolí et al. (2021) concluye que los enfermeros están expuestos a riesgos biológicos, químicos y físicos que afectan su salud y equilibrio físico y mental, incluso su esperanza de vida. Por ello, es fundamental crear un entorno laboral adecuado que prevenga riesgos y promueva la salud y el bienestar de los trabajadores.

Lo que refuerza el planteamiento de Preven Control (2023) Las condiciones ambientales en el trabajo son un conjunto de factores y características del entorno laboral que, de forma directa o indirecta, influyen en el bienestar y eficiencia del trabajador. Estas condiciones, que abarcan desde la temperatura y la iluminación hasta la calidad del aire y los niveles de ruido, son esenciales para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.

Este resultado sugiere que el profesional de enfermería que labora en la Red de Barranca Cajatambo; la atención y mejora de las condiciones ambientales en el trabajo no solo es una responsabilidad ética y legal del hospital, sino que también se traduce en beneficios tangibles tanto para el empleado como para la organización. Es imperativo comprender y priorizar las condiciones ambientales en el trabajo para garantizar una fuerza laboral sana, motivada y comprometida.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 3) las condiciones sobre carga física y mental; queda demostrada que existe una relación significativa con salud mental en el

profesional de Enfermería de la Red Barranca Cajatambo Resultados similares como de Jiménez-Figueroa y Berrios-Riquelme (2022) que concluyó que el teletrabajo influye en la carga mental del enfermero. Gutiérrez et al. (2022) concluye que las condiciones de trabajo en un ambiente estresante reportan tener bajos niveles de salud.

Lo que refuerza el planteamiento de la OMS (2019), el progreso en el ámbito laboral favorece la salud mental, pero un ambiente laboral saturado puede causar daños físicos y psicológicos. Las personas con trastornos mentales suelen haber vivido eventos estresantes, lo que genera inquietud, tristeza, ansiedad, cambios de humor y debilidad emocional (Lozano-Vargas, 2020). Este resultado sugiere que cuando las condiciones de carga física y mental son adecuadas, los profesionales de Enfermería tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral. Esto no solo mejora su bienestar emocional, sino que también se traduce en una atención de mayor calidad hacia los pacientes. Un ambiente de trabajo positivo fomenta la resiliencia y el compromiso, lo que beneficia tanto a los enfermeros como a los pacientes.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 4) las condiciones de seguridad en el trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de Enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Resultados similares se sustentan por Hernani (2021) que existe relación significativa entre las dos variables desde un entorno hospitalario. Márquez y Flores (2019) y Reyes en el mismo año concluyen que las condiciones laborales impactan en la salud mental. Lo que refuerza el planteamiento que las condiciones materiales que pueden causar accidentes laborales son factores de riesgo asociados a la seguridad en el trabajo, que tienen el potencial de dañar la salud del trabajador. Estos factores incluyen: Medidas de protección personal, disponibilidad de contenedores de desecho, orden y limpieza del espacio de trabajo y vigilancia y acompañamiento en el lugar de trabajo. Este resultado sugiere que la seguridad laboral es crucial para reducir la incidencia de los accidentes, las lesiones y las enfermedades

ocupacionales de los profesionales, lo que a su vez aumenta el confort y el bienestar de los profesionales en el desempeño de tus tareas.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 5) las condiciones de organización en el trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de Enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Hallazgos similares encontramos lo sostenido por Molina (2020) que concluyó que los factores asociados a estos problemas de salud incluían una carga de trabajo excesiva, falta de experiencia en el trabajo, insuficiente preparación y la exposición constante a situaciones de muerte o sufrimiento. Lo que refuerza el planteamiento que la Organización del trabajo; tienen que ver con la estructura y la organización del trabajo, que afectan a nivel físico, mental y social. El estilo de liderazgo, el horario laboral o la relación con los compañeros. Diversos estudios indican que las quejas de los trabajadores se centran cada vez más en factores organizativos en lugar de físicos. Los problemas psicosociales en el trabajo son comunes en muchas empresas y se originan en la organización, estructura y cultura laboral. Estos factores pueden afectar la salud de los trabajadores, especialmente a nivel psíquico y social.

Este resultado sugiere que la salud mental y el bienestar en el trabajo requieren un enfoque integral que priorice la creación de una cultura de apoyo más allá de las estrategias individuales para manejar el estrés. El liderazgo desempeña un papel clave en este ámbito, y ayudan a los gestores a desarrollar habilidades para promover la salud mental y el bienestar de sus equipos.

Al establecer la relación entre (hipótesis específica 6) las condiciones extralaborales en el trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Resultados análogos a lo sustentado por Vega-Huaylla y Villegas-Ñaupari (2024), se encontró relación directa positiva de nivel bajo entre los factores de riesgo psicosocial extralaboral y el nivel de estrés laboral. En cambio, Romero-Díaz et al.

(2016) concluyen que las condiciones psicosociales extralaborales, como el bajo control percibido y las altas demandas, están vinculadas a problemas de salud mental, como ansiedad y depresión, que afectan la calidad de vida y el desempeño laboral. Lo que refuerza el planteamiento que los factores extralaborales: son aquellos aspectos inherentes al trabajador fuera del contexto laboral tales como; el entorno familiar, social y económico del trabajador, utilización del tiempo libre, redes de apoyo social, condiciones de la vivienda, entre otras

Este resultado sugiere que se requiere de la articulación y cooperación de las diferentes áreas del hospital y cada uno de los trabajadores, para desarrollar las medidas preventivas y correctivas necesarias.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Las condiciones de trabajo; se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Esta relación representa el conjunto de todas estas condiciones al crear un entorno de estrés sistémico que afecta tanto la vida profesional como la personal del enfermero. La acumulación de estrés, la falta de seguridad, la ausencia de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal son los principales impulsores del deterioro de la salud mental en esta profesión.
- 6.2. Las condiciones Intralaborales, en su dimensión ambiental, se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Un ambiente laboral favorable promueve el bienestar y la satisfacción, mientras que un entorno desfavorable incrementa el estrés y otros problemas de salud mental. Por ello, las instituciones de salud deben fortalecer espacios de trabajo que favorezcan el bienestar de su personal.
- 6.3. Las condiciones Intralaborales relacionadas con la carga física y mental influyen significativamente en la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Las largas jornadas, el esfuerzo constante y las altas demandas emocionales y cognitivas favorecen la aparición de estrés, ansiedad, depresión y síndrome de burnout.
- 6.4. Las condiciones Intralaborales en la dimensión de seguridad se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. La falta de seguridad en el entorno laboral genera estrés e incertidumbre, afectando el bienestar psicológico, la motivación y la confianza del personal de enfermería.

- 6.5. Las condiciones Intralaborales en la dimensión de seguridad se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. La falta de seguridad en el entorno laboral genera estrés e incertidumbre, afectando el bienestar psicológico, la motivación y la confianza del personal de enfermería.
- 6.6. Las condiciones extra laborales se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la red Barranca Cajatambo. Esto expresa que el bienestar no depende solo del entorno de trabajo, sino también de su vida fuera de este. Los factores sociales, económicos y familiares son determinantes para su salud mental, y en una zona con las características de esta red de salud, estos factores pueden ser especialmente estresantes.
- 6.7. La hipótesis general confirmó una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. Mejorar las condiciones laborales favorece el bienestar mental y la calidad del cuidado brindado; sin embargo, factores como la sobrecarga laboral, la inseguridad, la deficiente organización y las presiones personales y socio económicas afectan de manera significativa la salud mental del personal de enfermería.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la Unidad de Capacitación y Docencia del Hospital de Barranca, ofrecer cursos de Capacitación y Desarrollo Profesional, dirigido a las enfermeras de la Red Barranca Cajatambo, con el objetivo de fortalecer las competencias profesionales, promover el crecimiento profesional y por lo tanto mejoren la atención que brinden a sus pacientes.
- 7.2. A la Jefatura del Departamento de Enfermería, establecer Horarios flexibles y promover el Balance Trabajo-Vida; así como el desarrollo de relaciones saludables que son esenciales para alcanzar el bienestar emocional de los enfermeros, realizando reuniones para conocer preferencia de necesidades de horarios de trabajo, implementar los turnos rotativos, facilitarles los permisos o licencias por salud, fomentar las actividades recreativas y de comunicación.
- 7.3. La Dirección de la Red Barranca Cajatambo debe garantizar un entorno laboral seguro y saludable. La seguridad en el trabajo no solo protege a los profesionales, sino que también mejora su satisfacción, valor personal y motivación, para ello se debe cumplir con las normas de seguridad, capacitaciones permanentes sobre riesgos de laborales, promocionar la salud mental y fomentar la comunicación y el respeto.
- 7.4. La Dirección de la Red Barranca Cajatambo debe implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar mental del personal de enfermería, asegurando se cuente con los insumos, equipos y tecnología necesaria para su desempeño laboral, así mismo, contar con áreas de trabajo limpias e iluminadas y de ser posible provea de espacios adecuados para descanso de las enfermeras, promover bienestar social del personal, haciendo que el personal de enfermería participe en la toma de decisiones.

VIII. REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Salud y el trabajo (2025). *OSH Pulse 2025 - La seguridad y la salud en el trabajo en la era del cambio climático y digital*.
<https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/osh-pulse/climate-digital-change>
- Albornoz, V. y Chiquez, J. (2018). *Condiciones Laborales y Habilidad del cuidado humanizado en el enfermero/a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/d18431a0-22aa-43ea-8a46-710ae873d944>
- Alegre, Z. (2023). *Calidad de vida laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa82bced-fadf-4373-b55b-829dc9f9f77f/content>
- Alvarado-García, A. (2004). La ética del cuidado. *Revista Aquichan*, 4(1), 30-39.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100005#:~:text=La%20ética%20del%20cuidado%20se,acción%20en%20forma%20de%20ayuda.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arone, P. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de salud mental, Lima - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70246>
- Ayala, V. (2023). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala_OVE-SD.pdf?sequence=1
- Balmaceda, T. (2018). Mente, cuerpo y sociedad. Una mirada desde la filosofía analítica. *Revista de Psicoanálisis*, 4, 831-842.

<https://es.scribd.com/document/499433271/Mente-cuerpo-y-sociedad-Una-mirada-desde-la-filosofia-analitica>

Batanero, C., Gea, M., López, M. y Arteaga, P. (2017). Análisis de los conceptos asociados a la correlación y regresión en los textos de bachillerato. *Revista Didacticae*, 1, 60-76.

<https://revistes.ub.edu/index.php/didacticae/article/view/18082/20709>.

Benavides, F., Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Avila-Assunção, A., Agudelo-Suárez, A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berhó, F., Carmenate-Milián, L., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Itatí-Iñiguez, M., De Paula-Lima, E., Martínez-Iñigo, D., Mesquita-De Medeiros-A., ... Vives, A. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cad. Saúde Pública*, 32(9), 1-13.

<https://www.scielo.br/j/csp/a/PrLx66CQ7N4tLtgB6LVbLyq/?format=pdf&lang=es>

Berrospi, F. y Martínez, K. (2018). *Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale Essalud - Huancayo – 2017*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional Universidad Peruana Los Andes.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_a0264c0665faa1506b99304e47ddc999

Boccardo, G. y Clerc, C. (2021). *Condiciones de Trabajo, Salud Mental y Gestión en el Servicio de Impuestos Internos, 2021*. Asociación Nacional de Funcionarios del SII.

<https://aneich.cl/wp-content/uploads/2021/12/Informe-Final-AFIICH-ANEIICH.pdf>

Bordignon, M. y Monteiro, M. (2018). Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados. *Enfermería Global*, 17(3), 435-469.

<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/302351>

BSG Institute. (07 de julio de 2020). *Riesgo en Salud Ocupacional*.

<https://bsginstitute.com/bs-campus/blog/que-es-riesgo-en-salud-ocupacional-1136>

Buitrago-Ramírez, F., Ciurana-Misol, R., Fernández-Alonso, M. y Tizón-García, J. (2021). Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española. *Revista Atención Primaria*, 53(1), 1-3.

<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-repercusiones-pandemia-covid-19-salud-mental-S0212656721001773>

Calvo, M. (2010). Prevención de riesgos laborales. Plan de cualificación inicial (PCPI). (1ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana de España, S.A.

- Canova-Barrios, C., Ramos de la Cruz E., Álvarez-Miño L., González-Noguera T. y Osorio Duran E. (2023). Relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida relacionada con la salud de trabajadores de enfermería y medicina de unidades de cuidados intensivos durante la pandemia COVID 19 en Santa Marta, Colombia. *Enfermería Global*, 22(2), 64–90. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/540111>
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M., Escudero-Fernández, L. y Martínez-Roche, M. (2018). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*, 17(2), 304-324. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>
- Casillas, N. (01 de julio de 2026) *¿Qué es el desarrollo personal? Claves y beneficios*. SANARAI. <https://www.sanarai.com/blog/desarrollo-personal-claves-beneficios>
- Cassiani-De Bartolí, S., Hoyos, M., Carvalho-Barreto, M., Sives, K. y Menezes-da Silva, F. (2018). Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana Salud Pública*, 42(1), 1–10. <https://iris.paho.org/server/api/core/bitstreams/40fe1f3e-6616-45b5-842e-17148a059c34/content>
- Cazorla García, E. (2022). *Condiciones de trabajo y estrés del enfermero en el servicio de emergencia del complejo Hospitalario Guillermo Kaelin, Lima - 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5950>
- Centro Internacional de Desarrollo en Valores (05 de mayo de 2015). *La diferencia entre creencias y valores*. <https://zinquo.com/diferencia-creencias-valores/>
- Centro para el Estudio del Estrés Traumático (2020). *Taking care of patients during coronavirus outbreak: A Guide for Psychiatrists*. 2020. https://www.cstsonline.org/assets/media/documents/CSTS_FS_Taking_Care_of_Patients_During_Coronavirus_Outbreak_A_Guide_for_Psychiatrists_03_03_2020.pdf
- CentrosEducativos (21, diciembre de 2015). *Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo*. <https://centros.edu.xunta.gal/iesfontexeria/aulavirtual/mod/page/view.php?id=15660>
- Chirinos, M. (2010). Formación de líderes en la industria de la hospitalidad. *Hospitalidad ESDAI: Revista semestral de la Escuela de Administración de Instituciones de la Universidad Panamericana*, 18, 21-42.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_09f0503d5e7e98afd24f7807cb608d80/Details

Colegio de Enfermeros del Perú (12 de julio de 2021). *¿Cuál es la situación actual de los enfermeros en Perú?* <https://www.cep.org.pe>

Consejo Internacional de Enfermeras (10 de octubre de 2022). *Fuerza laboral mundial de enfermería de salud mental: es el momento de priorizar e invertir en salud mental y bienestar.* <https://www.icn.ch/es/recursos/publicaciones-e-informes/fuerza-laboral-mundial-de-enfermeria-de-salud-mental-es-el>

De Melo-Batista, K. y Ferraz-Bianchi, E. (2013). La relación estrés, resistencia y turno de trabajo en enfermeros de un hospital de enseñanza. *Enfermera Global*, 12(29), 274-80. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100014

Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, modificado por Ley N° 27671. (4 de julio de 2002). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_007_04_07_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/34CB632FA0BEB31E05257E2300593BE4/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_007_04_07_2002.pdf)

Espinoza-Celis, E., Leiva-Colos, F. y Adriano-Rengifo, C. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y satisfacción con la vida en una muestra de adultos peruanos en el contexto del COVID-19. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(2), 139-150. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/662>

Franco-Chávez, S., Preciado-Serrano, M., Vázquez-Goñi, J. y García-Pelayo, L. (2011). Análisis de los accidentes de trabajo y de trayecto de los trabajadores de un hospital de especialidades, en Jalisco México. *Revista Ciencia y Trabajo*, 13(41), 187-190. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658302>

García, J. (10 de febrero de 2018). *Salud laboral: ¿qué factores afectan a la salud de los trabajadores?*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/salud-laboral>

Gil, D. (17 de mayo de 2016). *4 Factores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable*. Universidad de Valencia: Máster Universitario en Prevención en Riesgos Laborales. <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable->

[1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172#:~:text=Para%20lograr%20este%20objeti](https://www.gaseta-recerca.com/1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172#:~:text=Para%20lograr%20este%20objeti)

- Gómez-Pineda, F. (2014). Reflexión Ética; la relación conflictiva entre salud y trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(4), 5-11. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4959
- Griffin, J. (1988). *Well-being: its meaning, measurement, and moral importance*. Oxford University Press. <https://academic.oup.com/book/3189>
- Gutiérrez, A., Hurtado-Echeverri, J., Cataño-Rendón, O., Paula, G., Montoya, C. y Restrepo, J. (2022). Percepción de salud general, estrés y condiciones sociolaborales en personal de enfermería en Colombia durante la pandemia. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(2), 227-236. https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_gmc/article/view/24045
- Hagopian-Tlapanco, H. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Investigación económica*, 75(295), 31-91. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185166716300029>
- Hernández, C. (2016). *El modelo de Virginia Henderson en la práctica enfermera*. [Tesis pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental UVA. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17711/TFG-H439.pdf?sequence=1>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernani, H. (2021). *Condiciones laborales y salud mental en el personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a4e1b4fcad0a07675ace9b4ca4ed866f/Details
- Hurtado-Garces, C., Muñoz-Narváez, J., Meneses-Gaviria, R., Ñañez-Benítez, Y., Omen-Chicangana, K. y Muñoz Ángel, Y.M. (2024). Autoconocimiento y autoconciencia enfermera a través de los lentes analíticos de la humanización: revisión integrativa. *Revista Enfermería Herediana*, 16, 82-93. <https://doi.org/10.20453/renh.v20i20.5353>
- International Labour Organization (24 de febrero de 2015). *Decent work: A Catalyst for the Transformative Agenda*. <https://www.ilo.org/publications/decent-work-catalyst-transformative-agenda>

- Iñiguez, S. (27 de diciembre de 2023). *El trabajo según Simone Weil: una cuestión filosófica*. The Conversation. <https://theconversation.com/el-trabajo-segun-simone-weil-una-cuestion-filosofica-220071#:~:text=Generalmente%2C%20cuando%20se%20habla%20de,la%20obtención%20de%20la%20felicidad>
- Jaime, Y. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Trujillo*. [Tesis de especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Trujillo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_10443884b7065434db1944d31d0a5e51
- Jiménez-Figueroa, A. y Berrios-Riquelme, A. (2022) Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (27), 95-108. <https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>
- Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P.O., Ferrario, M. y De Smet, P. (2007). Testing Two Methods to Create Comparable Scale Scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-Like Questionnaires in the European JACE Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(4), 189-201. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18001234/>
- Lengua, M. (2021). *Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de Sucre, 2021*. [Tesis de magister, Universidad de Córdoba]. Repositorio Institucional Universidad de Córdoba. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/0fb60dcf-9464-4604-bd6a-ad60de3d6351>
- Ley General del Trabajo que contiene: Texto Legal y Disposiciones Complementarias. https://www.observatoriorli.com/docs/PERU/LEY_GENERAL_TRABAJO_Peru.pdf
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (28 de abril de 2022). https://www.perupetro.com.pe/wps/wcm/connect/corporativo/2eb71aa4-fc49-493f-8d98-103cd5c61ed0/9_Ley_29783.pdf?MOD=AJPERES#:~:text=La%20presente%20Ley%20establece%20las,previsto%20en%20la%20presente%20norma
- Ley N° 27669. Ley del trabajo de la Enfermera. (15 de febrero del 2002). https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf

Ley N° 30947. Ley de Salud Mental. (23 de mayo de 2019).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1484216/Ley%20N%2030947.pdf.pdf?v=1608073034>

Lizcano, J. (28 de junio de 2018). *Riesgos psicosociales en la población colombiana*.

QuirónSalud. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>

Lloré, E. (2021). *Salud mental en profesionales de enfermería, ante pandemia Covid-19, Hospital San Luis de Otavalo, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte].

Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11452>

Lluch, T. (2002). *Construcción de una escala para evaluar la salud mental positiva*. [Tesis de doctorado, Universidad de Barcelona]. Repositorio digital de la Universidad de Barcelona.

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2366/E_TESIS.pdf

López, N. (2013). *Salud mental y su relación con las exigencias y condiciones de trabajo del personal de enfermería en una institución de Salud pública*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio Institucional UAQ.

<https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/5028>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Universidad Autónoma de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=857471>

López-Malacatus, A., Cuenca-Buele, A., Bajarra-Romero, J., Merino-Choez, K., López-Malacatus, M. y Bravo-Bonoso, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,

5(5),

8018-8035.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>

Lozada, M. y Muñoz, A. (2012). *Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo*. (1ª ed.). Editorial UNAL.

<https://portaldelibros.unal.edu.co/gpd-experiencias-de-investigaci-n-en-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-9789587611724.html>

Lozano-Vargas, A (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-6.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051

- Luengo-Martínez, C. y Montoya-Cáceres, P. (2020). Working Conditions in Health Professionals of Public Hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 6(259), 69-80. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069
- Luengo-Martínez, C., Paravic-Klijn, T. y Burgos-Moreno, M. (2022). Influence of working conditions on the perception of the quality of care of Nursing. *Index de Enfermería*, 30(1), 1-9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008
- Machaca, M. (2020). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano de Puno. <https://repositorio.unap.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c5062878-fde9-4f45-91d7-2daa4e987c95/content>
- Maidana, S. (2005). Dimensión ética del trabajo. *Revista Texto & Contexto Enfermagem*, 14(1), 58-64. <https://www.scielo.br/j/tce/a/gjFw43LH6nj6rsHMTHgxsFx/?format=html&lang=es>
- Maldonado, K. (2021). *Cuidados de enfermería en las necesidades básicas del ser humano (Henderson Virginia)*. [Diapositiva]. Scrib. <https://es.scribd.com/document/718468207/14-NECESIDADES-VIRGINIA-HENDERSON>
- Malvárez, M. y Castrillón-Agudelo, M. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Segunda Parte. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 14(3), 145-165. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=8629>
- Márquez, E. y Flores Barriga, L. (2019). *Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_f29d2d9cc2d19ebc20755f7b6eea_d632/Details
- Martínez, Á. y Prieto, J. (2022). *Factores de riesgo en salud laboral*. SuGestión. <https://qinnova.uned.es/conocimiento/ficha/def/riesgo%20laboral>

- Matadamas-Hernández, E. (2021). De la filosofía crítica a la salud mental. *Revista Jóvenes en la Ciencia*, 10, 1-5. <http://repositorio.ugto.mx/handle/20.500.12059/6190>
- MedlinePlus (2022). Enciclopedia Médica. <https://medlineplus.gov/spanish/encyclopedia.html>
- MedlinePlus (2024). *Salud Mental*. <https://medlineplus.gov/spanish/mentalhealth.html>
- Meliá-Navarro, J. (2004). El “Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales” de la Universidad de Valencia: Perspectivas y Nuevos desarrollos. *Anuario de Psicología*, 29(3), 25-43. <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2004ModeloMelia.pdf>
- Ministerio de salud (2016). *Salud mental comunitaria: Nuevo modelo de atención*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284981-salud-mental-comunitaria-nuevo-modelo-de-atencion>
- Ministerio de Salud Pública (2018). *Manual del Modelo de Atención Integral de Salud – MAIS*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12194>
- Molina, B. (2020). *Condiciones de trabajo y daños a la salud mental en personal de enfermería*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Institucional de UAM - Xochimilco. <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/22660>
- Montaño, N. (2022). *Condiciones psicosociales extralaborales que influyen en el bienestar laboral en trabajadores de Gestionar Colombia S.A.S*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/53c77862-5ed9-4339-a076-657da455c9e2/content>
- Morales, E. y Carvallo, B. (2019). La enfermería una fuerza para el cambio. *Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia*, 27(1), 46-21. <https://coninformacion.undav.edu.ar/155.html>
- Moreno, B. y Báez, C. (2018). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales,+formas,+consecuencias,+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Muñoz-Sánchez (2018). Promoción de la salud en los lugares de trabajo. Teoría y realidad. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(220), 220-225. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original2.pdf>
- Naciones Unidas (2024). *Salud Mental y Bienestar*. <https://www.un.org/es/global-issues/mental-health>

- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal Un panorama estadístico. Tercera edición*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.
- Organización Mundial de la Salud (2 de setiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud (6 de abril de 2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organización Mundial de la Salud (8 de octubre de 2022). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
- Organización Panamericana de la Salud (2025). *Salud mental*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
- Organización Panamericana de la Salud y Organización de la Salud (2007). *La renovación de la atención primaria de salud en las Américas: documento de posición de la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS)*. <https://www.paho.org/es/documentos/renovacion-atencion-primaria-salud-americas-documento-posicion-organizacion-0>
- Otero-Castillo, E. (2024). Gestión Integral del Recurso Humano dentro de las Organizaciones. *Sapientia*, 15(4), 18-39. <https://doi.org/10.54138/27107566.628>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?%20script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., y García-Cueto, E. (2014). Evidencias sobre la Validez de Contenido. Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-18. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>

- Pereyra, F. y Micha, A. (2016). La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. *Salud Colectiva*, 12(2), 221–238. <http://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/730/pdf>
- Pérez, R. (2020). *Condiciones de trabajo, salud mental y conducta alimentaria en enfermeras del Hospital General de México, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México]. Repositorio Institucional de UAM - Xochimilco. <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/22658>
- PrevenControl (2 de octubre de 2023). *Condiciones ambientales en el trabajo*. <https://prevencontrol.com/prevenblog/condiciones-ambientales-trabajo/>
- Pruna-Guanoluisa, D. (2022). Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Sapienza International Journal Of Interdisciplinary Studies*, 3(5), 265-276. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.487>
- Quero-Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252., <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quiroz-Figueroa, M.S., Segovia-Piguabe, M., Salvador-Cortés, K. y Tomalà-Orrala, K.L. (2022). Salud mental del personal de enfermería y sus repercusiones en el cuidado del paciente con Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 839-858. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383496>
- Ramirez, E. (2012). *Philosophy of Mental Illness*. Internet Encyclopedia of Philosophy. <https://iep.utm.edu/mental-i/>
- Ramírez-Ángel, L. y Riaño-Casallas, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 92, 208-252. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10704240>
- Reyes, Y. (2019). *Satisfacción laboral y Salud mental en enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2019*. [Título de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_d6b2dc7db399565f50f9f3d3d067480a/Details
- Romero-Díaz, C., Beleño-Navarro, R., Ucros-Campo, M., Echeverría-González, A. y Lasprilla-Fawcett, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15.

- <https://www.redalyc.org/journal/448/44846315001/html/#:~:text=Los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20extralaborales%2C%20en%20este%20sentido%2C%20están,entorno%20extralaboral%20sobre%20el%20trabajo%2C>
- Ryan, R. y Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saltos-Llerena, J. (2022). Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. *Sanus*, 7(18), 1-20. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.311>
- Sapoznik, M., Contreras, A., y Pérez, S. (2022). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Solerpalau (20, febrero, 2018). *Condiciones ambientales en espacios interiores*. <https://www.solerpalau.com/blog/es-es/condiciones-ambientales-interior/#:~:text=Entendemos%20por%20condiciones%20ambientales%20las,un%20a%20decuado%20nivel%20de%20confort>
- Souza-Aparecida, H. y Bernardo-Hespanhol, M. (2019). Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. *Revista Bras Saúde Ocupacional*, 44(26), 1-8. <https://www.scielo.br/j/rbso/a/BZfzmT5SM4p4McZftc8vqn/?format=pdf&lang=pt>
- Torres, M., Paz, K. y Salazar, F. (2015). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. (Boletín Electrónico Nro. 3). Facultad de Ingeniería - Universidad Rafael Landívar. https://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Trucco, M., Valenzuela, P., y Trucco, D. (1999). Estrés ocupacional en personal de salud. *Revista Médica de Chile*, 127(12), 1453-1461. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98871999001200006
- Universidad Anáhuac (30 de julio de 2024). *Analizamos en Radio Anáhuac la relación entre filosofía y responsabilidad social*. <https://www.anahuac.mx/mexico/noticias/analizamos-en-radio-anahuac-la-relacion-entre-filosofia-y-responsabilidad-social>

- Universidad de Cantabria (2020). Capacidad de comunicación. <https://web.unican.es/foroucampresas/acciones-del-foro-uc-empresas/catalogo-de-competencias/capacidad-de-comunicacion>
- Vallejo, R. (2022). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de caso en una empresa privada de investigación de mercados*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3d095b72-9328-4b5d-a121-8494c262cbbc/content>
- Vega-Huaylla, Y. y Villegas-Ñaupari, D. (2024). Factores de riesgos psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19. *Revista Enfermería Herediana*, 15(1), 3-10. <https://doi.org/10.20453/renh.v20i20.5262>
- Vega-Monsalve, N. (2018). Influence of shifts of work in the health of the personnel of nurses. *Revista Cultura de los Cuidados*, 22(50), 141-150. <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.50.13>
- Venegas-Tresierra, C. y Leyva-Pozo, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: a propósito del distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 94(1), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7721498>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Tabla 21

Matriz de consistencia de “Condiciones de trabajo y su relación con la salud mental del profesional de enfermería”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	ÍNDICES	METODOLOGÍA
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Condiciones de trabajo	Intralaborales	1 a 8	Bueno (61 – 100) puntos Regular (31 – 60) puntos Malo (15 – 30) puntos	Tipo: Descriptivo-Correlacional
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo			9 a 21		Diseño de investigación: No experimental de corte transversal
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:		Extralaborales	22 a 28		Población: 344 profesionales de enfermería.
¿Qué relación existe entre condiciones Intralaborales de trabajo y salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo?	Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	Las condiciones Intralaborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024	Salud mental	Actitudes hacia sí mismo	1 a 5	Bueno (76 – 100) puntos Regular (26 – 75) puntos	Muestra: 179 profesionales de enfermería
				Crecimiento y autoactualización	6 a 13	Malo (0 – 25) puntos	

¿Qué relación existe entre las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?	Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión ambiental se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.					
¿Qué relación existe entre las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?	Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y mental y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.	Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión carga física y mental se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.					
¿Qué relación existe las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión	Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión seguridad y la	Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión seguridad se relacionan significativamente					

seguridad y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?	salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.	con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.					
¿Qué relación existe entre las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización y la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024?	Establecer la relación entre condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización del trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	Las condiciones Intralaborales de trabajo en su dimensión organización del trabajo se relacionan significativamente con la salud mental del profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024.					
¿Qué relación existe entre condiciones extralaborales de trabajo y salud mental en el personal de enfermería del Hospital de Barranca?	Establecer la relación entre condiciones extralaborales de trabajo y la salud mental en el profesional de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024	Las condiciones extra laborales de trabajo se relacionan significativamente con salud mental en el personal de enfermería del Hospital de Barranca		Integración	14 a 18		
				Autonomía	19 a 21		
				Percepción de la realidad	22 a 24		
				Dominio del entorno	25 a 28		

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

La Lic. en Enfermería del Hospital de Barranca, tiene a bien saludarle y a la vez dirigirse a Ud. para comunicarles que está realizando un estudio de investigación sobre las Condiciones de Trabajo y la Salud Mental del Profesional de Enfermería en Hospital Barranca Cajatambo y SBS 2024 y con la finalidad de continuar el trabajo, es que solicito a usted participar como Enfermera (o), en el llenado de estos Instrumentos, son dos Cuestionarios de carácter anónimo, y sus respuestas serán de uso exclusivo para la investigación, por lo que solicito tengan a bien responder todas las preguntas que a continuación se presentan. Agradezco anticipadamente su participación.

DATOS GENERALES:

1.-Edad: 20 a 30 (), 31 a 40 (), 41 a 50 (), 51 a 60 (), 61 a más ()

2.-Sexo: Masculino (), Femenino ()

3.- Estado civil: Soltera () Casada () Conviviente () Viuda ()
Divorciada ()

4.- N° de hijos: ()

5.- Años de Experiencia: <5 años () 5 a 10 años () 11 a 15 años ()
16 a 20 () 21 a 25 () 25 a más ()

6.- Servicio donde Trabaja: Pediatría () UCIN () Neonatología ()
Medicina () Cirugía () Centro Quirúrgico ()
UCI () Ginecoobstetricia () Emergencia ()

7.-Lugar de trabajo: Hospital de Barranca () Hospital Supe ()

MR. Laureama () MR. Puerto Supe () MR. Pativilca ()
MR. Paramonga () MR. Cajatambo ()

INSTRUCCIONES:

Marque con una “X” aquella casilla la respuesta que considere adecuada que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo

Escala: (1) Muy mala (2) Mala (3) Regular (4) Buena (5) Muy buena

INSTRUMENTO CONDICIONES DE TRABAJO

ITEMS	1	2	3	4	5
CONDICIONES INTRALABORALES					
A. Condiciones ambientales					
1. ¿Cree Ud que la ventilación en su puesto de trabajo es?					
2. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es?					
3. ¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?					
4. ¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?					
5. ¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?					
6. ¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?					
7. ¿Se encuentra vacunado (a) contra el VHB, COVID y tétanos?					
8. ¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o luz solar intenso?					
B. Condiciones de la carga física y mental					
9. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?					
10. ¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?					
11. ¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?					
12. ¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?					
C. Condiciones de seguridad					
13. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					
14. ¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?					
15. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?					
16. ¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?					
D. Condiciones de organización					
17. ¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?					
18. ¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?					
19. ¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?					
20. ¿Cómo califica su ingreso laboral actual?					
21. ¿Cómo considera las relaciones con compañeros y superiores?					

CONDICIONES EXTRALABORALES					
22. ¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?					
23. ¿La Zona donde usted vive es segura?					
24. ¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?					
25. ¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?					
26. ¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?					
27. ¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?					
28. ¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?					

INSTRUMENTO SALUD MENTAL

Marque con una “X” aquella casilla la respuesta que considere adecuada que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo

Escala: (1) Siempre, (2) Con bastante frecuencia, (3) Algunas veces, (4) Nunca

ITEMS	1	2	3	4
ACTITUDES HACÍA SÍ MISMO				
1.Me agrada como soy				
2.Veo mi futuro con pesimismo				
3. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada				
4. Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o				
5. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
CRECIMIENTO Y AUTOACTUALIZACIÓN				
6. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan				
7. Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles Soluciones				
8. Intento mejorar como persona				
9. Soy capaz de tomar decisiones por mí misma/o				
10. Delante de un problema, soy capaz de solicitar información				
11. Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme				
12. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes				
13. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden				
INTEGRACIÓN				
14. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí				
15. Me preocupa que la gente me critique				
16. Las opiniones de los demás influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones				
17. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro				
18. Me resulta difícil tener opiniones personales				
AUTONOMÍA				
19. Soy capaz de mantener un buen nivel de auto control en las situaciones conflictivas de mi vida				
20. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas				
21. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal				
PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD				
22. Me gusta ayudar a los demás				
23. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas				
24. Pienso que soy una persona digna de confianza				

DOMINIO DEL ENTORNO				
25. Me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional				
26. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas				
27. Creo que soy una persona sociable				
28. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas				

Anexo C: Ficha de Juicio de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente.

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis titulada: Condiciones de trabajo y su relación con la salud mental del profesional de enfermería, 2024 ; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicitamos su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente.

Herminda Consuelo, Chambergo Valverde

DNI N°15447320

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
CONDICIONES DE TRABAJO**

Ítems		Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Observación	Decisión
			1	2	3	4	5				
DIMENSIÓN 1: Intralaborales											
A. Condiciones ambientales	1. ¿Cree Ud que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
		Objetividad	1	1	1	0	0	3	0,6		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	2. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	0	0	3	0,6		Si
	3. ¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	4. ¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Objetividad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	5.¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	Pertinencia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
		Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	6.¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	7.¿Se encuentra vacunado (a) contra el VHB, COVID y tétanos?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si

	8. ¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
		Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
00B. Condiciones de la carga física y mental	9. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	10. ¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	11. ¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	12. ¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
C. Condiciones de seguridad	13. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	14. ¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	15. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	16. ¿Conoce e implementa las	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	0	1	2	0,4		No

	medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
D. Condiciones de organización	17. ¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	18. ¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	19. ¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	0	0	1	0,2		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	20. ¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	21. ¿Cómo considera las relaciones con compañeros y superiores?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
		Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
		Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
		Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
DIMENSIÓN 2: Extralaborales											
22. ¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si	
	Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		Si	
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si	
23. ¿La Zona donde usted vive es segura?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		No	
	Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		Si	
	Objetividad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si	
24. ¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		No	
	Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		Si	
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si	
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si	

25. ¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		No
	Relevancia	1	0	0	0	1	2	0,4		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
26. ¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		No
	Relevancia	1	0	0	0	1	2	0,4		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
27. ¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		No
	Relevancia	1	0	0	0	1	2	0,4		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
28. ¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		No
	Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si

Valor Aiken: 81,3%

(Administrador)

(Enfermera)

(Estadístico)

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
SALUD MENTAL**

Ítems	Criterio	JUECES					Acuerdos	V Aiken	Observación	Decisión
		1	2	3	4	5				
DIMENSIÓN 1: Actitudes hacia sí mismo										
1.Me agrada como soy	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	0	1	2	0,4		No
	Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
2.Veo mi futuro con pesimismo	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
3. Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
4.Me siento insatisfecha/o conmigo misma/o	Pertinencia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Relevancia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
5. Me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
DIMENSIÓN 2: Crecimiento y auto actualización										
6. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
7. Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles Soluciones	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
8. Intento mejorar como persona	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
9. Soy capaz	Pertinencia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si

de tomar decisiones por mí misma/o	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
10. Delante de un problema, soy capaz de solicitar información	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
11. Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
12. Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
13. Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
DIMENSIÓN 3: Integración										
14. Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	1	0	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
15. Me preocupa que la gente me critique	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
16. Las opiniones de los demás influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
17. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
18. Me resulta difícil tener opiniones personales	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	1	1	1	4	0,8		Si
	Objetividad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si

	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
DIMENSIÓN 4: Autonomía										
19. Soy capaz de mantener un buen nivel de auto control en las situaciones conflictivas de mi vida	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
20. Soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	0	3	0,6		No
21. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
DIMENSIÓN 5: Percepción de la realidad										
22. Me gusta ayudar a los demás	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
23. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
24. Pienso que soy una persona digna de confianza	Pertinencia	1	1	1	0	1	4	0,8		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
DIMENSIÓN 6: Dominio del entorno										
25. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	0	3	0,6		No
26. Creo que tengo mucha	Pertinencia	1	1	1	1	0	4	0,8		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No

capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1		Si
27. Creo que soy una persona sociable	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	1	3	0,6		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	0	0	3	0,6		No
28. Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Relevancia	1	0	0	1	0	2	0,4		No
	Objetividad	1	1	1	1	1	5	1		Si
	Claridad	1	1	1	1	0	4	0,8		Si

Valor Aiken: 83,0%

(Administrador)

(Enfermera)

(Estadístico)

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la pertinencia, relevancia, objetividad, claridad en la redacción de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Pertinencia	Relevancia	Objetividad	Claridad
Guarda una relación lógica.	Se centra en la importancia, el impacto y el valor de algo	Acercarse a los hechos tal como son, de manera imparcial y desinteresada, basándose en la evidencia y la lógica.	Es claro cuando su significado es directo y el receptor puede captarlo sin esfuerzo.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

DATOS DEL EXPERTO 1

Nombres y Apellidos	Carmen Angelina Marroquín Cárdenas	DNI N° 15603673
Nombre del Instrumento	Condiciones de trabajo / Salud mental	
Dirección domiciliaria	María Parado de Bellido N° 190 - Huacho	Teléfono domicilio
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Enfermería / Cuidados en la Salud de la Mujer y el Niño	Teléfono Celular 998996081
Grado Académico	Maestría	
Mención	Docencia Superior e Investigación Universitaria	
FIRMA	 Ma. Carmen Marroquín Cárdenas CEP. 19120 RNE. 3571	Lugar y Fecha: Huacho, 21 de junio 2024

DATOS DEL EXPERTO 2

Nombres y Apellidos	EVA JESÚS ROJAS ZAVALETA	DNI N° 32770050
Nombre del Instrumento	Condiciones de Trabajo	
Dirección domiciliaria	Urb. "José Faustino Sánchez Carrión"	Teléfono domicilio X
Título Profesional/Especialidad	Lic. En Enfermería	Teléfono Celular 996503383
Grado Académico	Maestra	
Mención	Salud Pública con Mención en Gestión Hospitalaria.	
FIRMA		Lugar y Fecha: Huacho, 28 junio de 2024

DATOS DEL EXPERTO 3

Nombres y Apellidos	JUAN HUGO ROMERO ACEVDO	DNI N° 31674413	
Nombre del Instrumento	Condiciones de trabajo / Salud mental del Profesional de Enfermería en la RED Barranca Cajatambo 2024		
Dirección domiciliaria	Psje. José Olaya 2da.Cuad. Zavala	Teléfono domicilio	X
Título Profesional/Especialidad	Lic. En Enfermería	Teléfono Celular:	951046333
Grado Académico	Doctor		
Mención	Salud Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Barranca, 15 de julio, de 2024

DATOS DEL EXPERTO 4

Nombres y Apellidos	MARIALITA CATALINA RAMIREZ PRECIADO	DNI N° 41898208	
Nombre del Instrumento	Condiciones de trabajo / Salud mental del Profesional de Enfermería en la RED Barranca Cajatambo 2024		
Dirección domiciliaria	Jr. Ancash 282 Barranca	Teléfono domicilio	X
Título Profesional/Especialidad	Lic. En Enfermería	Teléfono Celular:	922170502
Grado Académico	Doctora		
Mención	Salud Pública.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Barranca, 24 julio de 2024

DATOS DEL EXPERTO 5

Nombres y Apellidos	SAMUEL RODRICH IGLESIAS		DNI N° 07741296
Nombre del Instrumento	Condiciones de trabajo y la Salud mental del Profesional de Enfermería en la RED Barranca Cajatambo 2024		
Dirección domiciliaria	Jr. Ancash 282 Barranca	Teléfono ☒ domicilio	
Título Profesional/Especialidad	Lic. En Psicología	Teléfono Celular 961444868	
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gerencia Social Y RRHH.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Barranca, 24 julio de 2024

1. Resultados de Fiabilidad en Condiciones de trabajo y Salud mental

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	2

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 corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Condiciones trabajo	66,2000	86,786	,767	,845

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
Salud mental	90,4000	179,972	,767	,837

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Condiciones trabajo	90,4000	13,41538	30

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Salud mental	66,2000	9,31591	30

Anexo D: Resultados complementarios del estudio

1. Resultados descriptivos de la variable Condiciones de trabajo

La investigación hace referencia a los hallazgos obtenidos a partir del análisis y los cálculos que indican en los resultados los objetivos establecidos; los cuales se presentan mediante tablas estadísticas que se detallan a continuación.

Tabla 22

Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

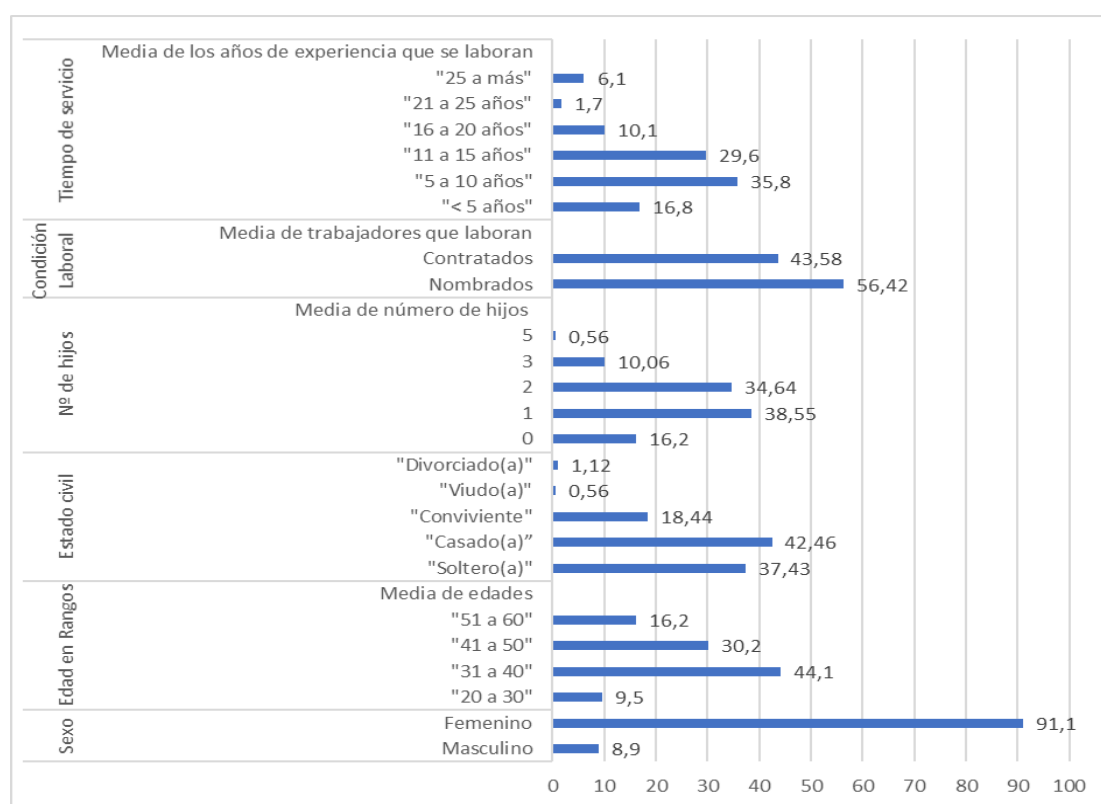
Características	Rangos	frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	16	8,9
	Femenino	163	91,1
Edad en Rangos	20 a 30	17	9,5
	31 a 40	79	44,1
	41 a 50	54	30,2
	51 a 60	29	16,2
	Media de edades	44,75	
Estado civil	Soltero(a)	67	37,43
	Casado(a)	76	42,46
	Conviviente	33	18,44
	Viudo(a)	1	0,56
	Divorciado(a)	2	1,12
Nº de hijos	0	29	16,20
	1	69	38,55
	2	62	34,64
	3	18	10,06
	5	1	0,56
	Media de número de hijos	2	
Condición Laboral	Nombrados	101	56,42
	Contratados	78	43,58
	Media de trabajadores que laboran	89,5	
	5 a 10 años	64	35,8
	11 a 15 años	53	29,6
	16 a 20 años	18	10,1
	21 a 25 años	3	1,7
	25 a más	11	6,1
	Media de los años de experiencia que se laboran	11,04	

Nota. Se aprecia en tabla presentada que la mayoría de las mujeres se sitúan en el grupo etario de 31 a 40 años constituyen el 44,1% de las profesionales. En cuanto a su estado civil el 42,46% se encuentran casadas. Además, el 38,55% de ellas tiene un solo hijo.

En relación con la situación laboral hay 101 profesionales nombrados, lo que representa el 56,42%, y 78 contratados que equivalen al 43,58%. La permanencia al servicio de trabajo indica que el 35,8% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad.

Figura 2

Gráfico de los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024



Nota. La figura representa que el 42,46% de los profesionales son mujeres casadas. Se presenta un régimen laboral conformado por profesionales nombrados (56,42%), y contratados (43,58%). En cuyo periodo de servicio al trabajo es menor a 10 años de antigüedad.

Tabla 23

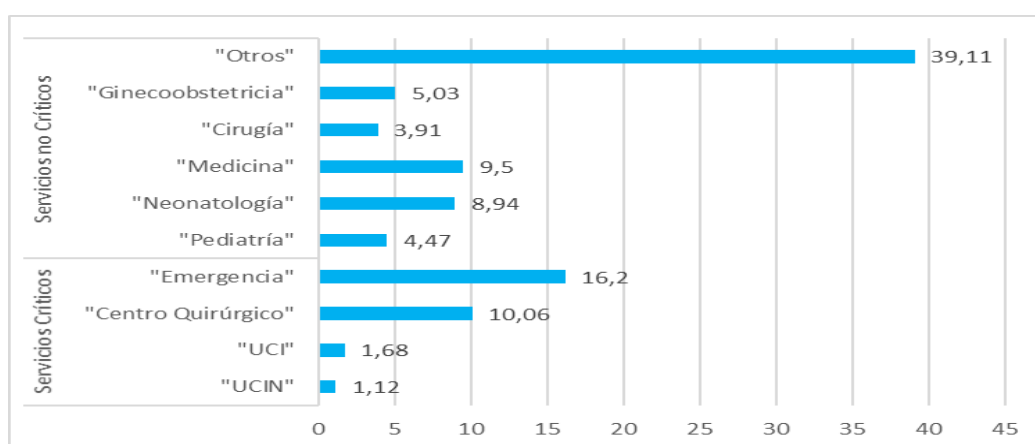
Profesionales de enfermería que laboran en los servicios / áreas críticas y no críticas de la Red Barranca Cajatambo, 2024

Características	Rangos	frecuencia	Porcentaje
Servicios Críticos	"UCIN"	2	1,12
	"UCI"	3	1,68
	"Centro Quirúrgico"	18	10,06
	"Emergencia"	29	16,20
Servicios no Críticos	"Pediatria"	8	4,47
	"Neonatología"	16	8,94
	"Medicina"	17	9,50
	"Cirugía"	7	3,91
	"Ginecoobstetricia"	9	5,03
	"Otros"	70	39,11

Nota. Se puede observar que, en relación con la actividad en servicios críticos, el 16,20% de los profesionales se especializan en emergencias, mientras el 9,50% del personal en el área de medicina se dedica a servicios no críticos. Por otro lado, un 3,91% se enfoca exclusivamente en el área de Cirugía.

Figura 3

Gráfico de los Profesionales de enfermería que laboran en los servicios / áreas críticas y no críticas de la Red Barranca Cajatambo, 2024



Nota. Según figura, se observa para la actividad servicios críticos, se hallan especializados en emergencias un 16,20% de los profesionales, y por servicios no críticos lo ejerce medicina con 9,50% del personal.

Tabla 24

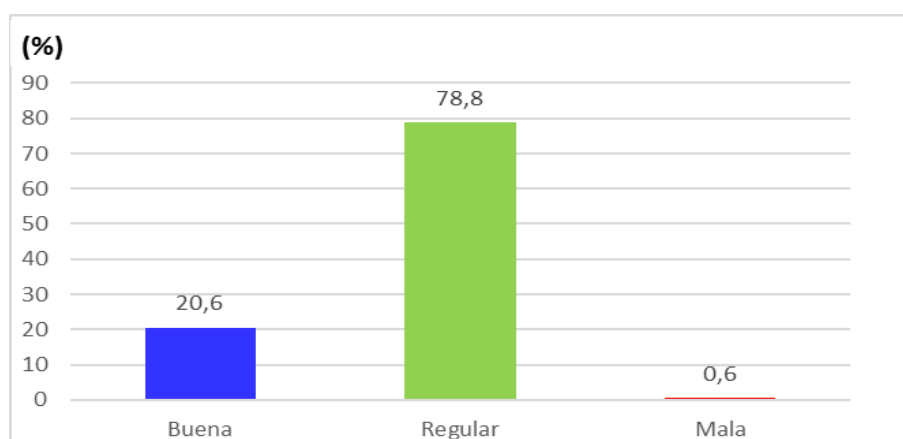
Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

Nivel	N°	%
Buena	37	20,6
Regular	141	78,8
Mala	1	0,6
Total	179	100,0

Nota. Se observa que en la red Barranca Cajatambo el 78,8% de los trabajadores de enfermería califican a sus condiciones laborales como regulares, mientras que un 20,6% las consideran buenas.

Figura 4

Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024



Nota. El gráfico muestra que el 78,8% personal de enfermería califican regularmente sus condiciones laborales en la red Barranca Cajatambo.

Tabla 25

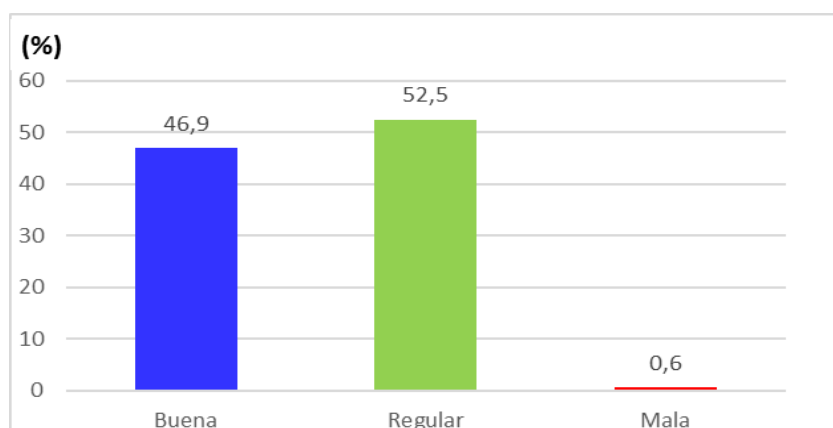
Condiciones Intralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

Nivel	Nº	%
Buena	84	46,9
Regular	94	52,5
Mala	1	0,6
Total	179	100,0

Nota. Se deduce que las condiciones intralaborales de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo indicaron que el 52,5% de ellos reportaron un nivel regular, y un 46,9% opinan tener nivel bueno.

Figura 5

Condiciones Intralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo, 2024

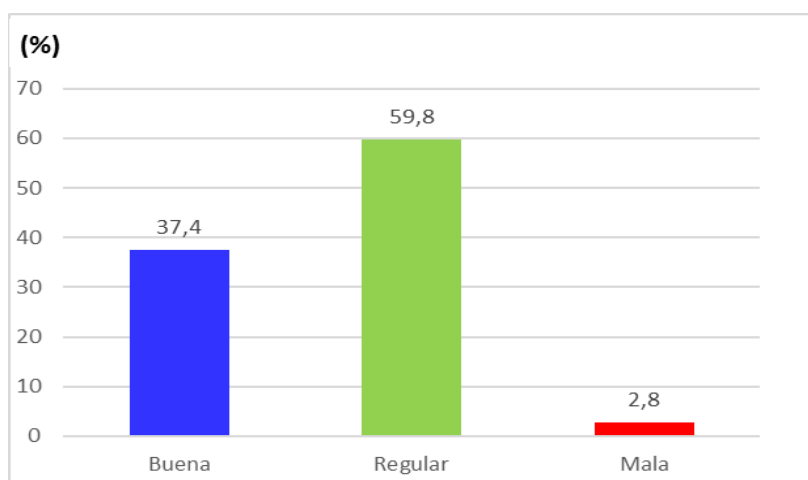


Nota. El 52,5% de los profesionales de enfermería mostraron que sus condiciones intralaborales destacan un nivel regular.

Tabla 26*Condiciones ambientales en la Red Barranca Cajatambo, 2024*

Nivel	Nº	%
Buena	67	37,4
Regular	107	59,8
Mala	5	2,8
Total	179	100,0

Nota. Se concluye que en la red Barranca Cajatambo el 59,8% de los profesionales de enfermería reportan condiciones ambientales en un nivel regular, mientras que únicamente el 37,4% las califican como buenas.

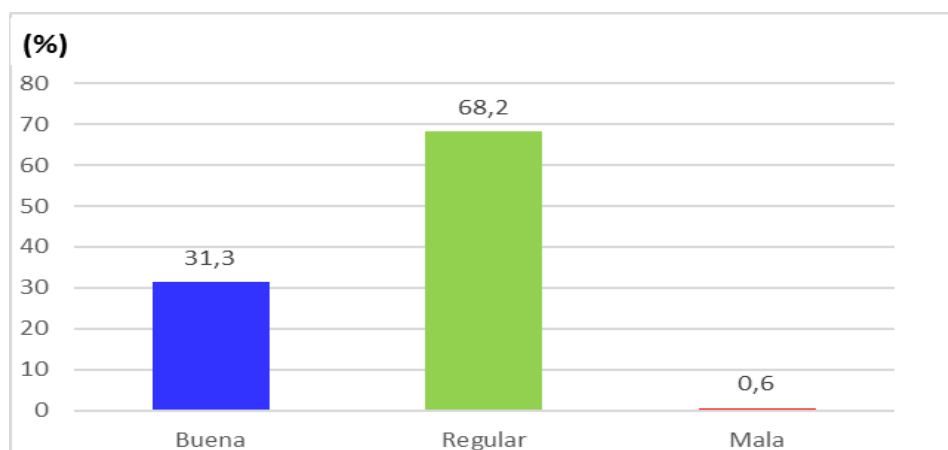
Figura 6*Condiciones ambientales en la Red Barranca Cajatambo, 2024*

Nota. Se puede observar que un 59,8% de los profesionales de enfermería expresan sus condiciones ambientales como nivel regular.

Tabla 27*Condiciones de carga física y mental en la Red Barranca Cajatambo.2024*

Nivel	Nº	%
Buena	56	31,3
Regular	122	68,2
Mala	1	0,6
Total	179	100,0

Nota. Se observa en esta tabla que las condiciones de carga física y mental de los profesionales de enfermería de la red Barranca Cajatambo manifestaron que el 68,2% se encuentran con nivel regular, y un 31,3% alcanzó a tener un nivel bueno.

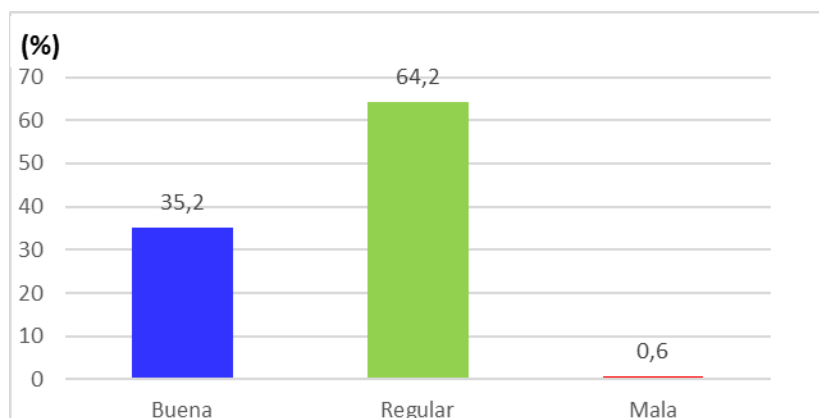
Figura 7*Condiciones de carga física y mental en la Red Barranca Cajatambo.2024*

Nota. El gráfico constituye un 68,2% personal de enfermería declaró poseer nivel regular a las condiciones de carga física y mental

Tabla 28*Condiciones de seguridad en la Red Barranca Cajatambo. 2024*

Nivel	Nº	%
Buena	63	35,2
Regular	115	64,2
Mala	1	0,6
Total	179	100,0

Nota. Se ha constatado en lo que respecta a las condiciones de seguridad de los profesionales de enfermería en la Red Barranca Cajatambo, para el 64,2% de ellos señaló como nivel regular, mientras que el 35,2% lo considera bueno.

Figura 8*Condiciones de seguridad en la Red Barranca Cajatambo. 2024*

Nota. Se estima que el 64,2% de los profesionales de enfermería opinan para las condiciones de seguridad en la Red Barranca Cajatambo como un nivel regular.

Tabla 29

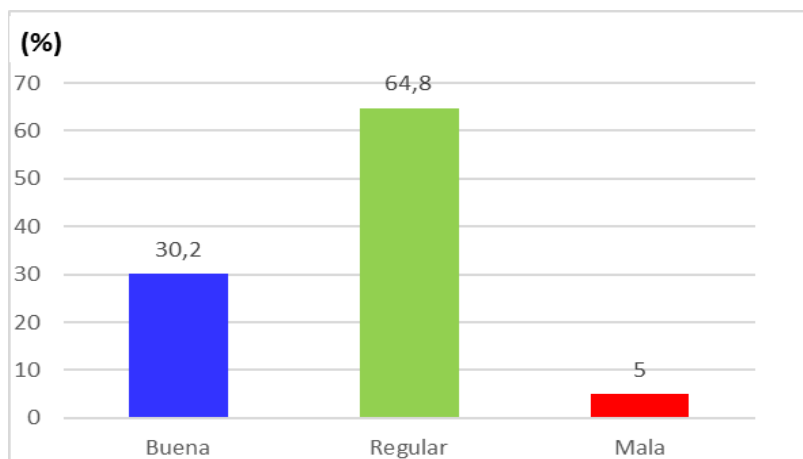
Condiciones de la organización del trabajo en la Red Barranca Cajatambo. 2024

Nivel	Nº	%
Buena	54	30,2
Regular	116	64,8
Mala	9	5,0
Total	179	100,0

Nota. Se observa que las condiciones de la organización del trabajo en la Red de Barranca Cajatambo indicaron que el 64,8% de los profesionales de la salud calificó su nivel como regular, y un 30,2% lo considera bueno.

Figura 9

Condiciones de la organización del trabajo en la Red Barranca Cajatambo. 2024



Nota. Para el 64,8% personal de la salud califica que las condiciones de la organización del trabajo son de nivel regular.

Tabla 30

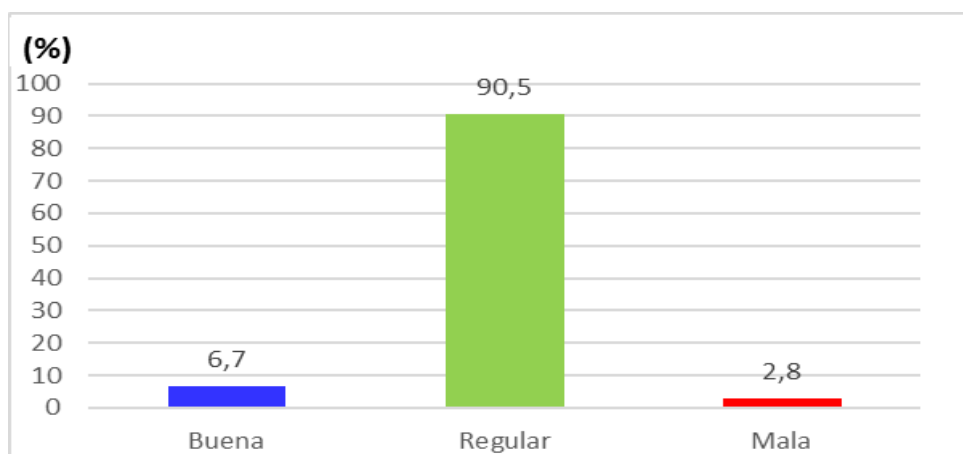
Condiciones Extralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca. Cajatambo 2024

Nivel	N°	%
Buena	12	6,7
Regular	162	90,5
Mala	5	2,8
Total	179	100,0

Nota. Se observa en la tabla que las condiciones extralaborales de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo indican que el 90,5% de ellos reportan un nivel regular. En contraste al 6,7% que opina un nivel es bueno

Figura 10

Condiciones Extralaborales en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. 2024



Nota. El gráfico revela que el 90,5% personal de enfermería expresó que las condiciones extralaborales se cumplen regularmente.

2. Resultados descriptivos de la variable Salud mental

Tabla 31

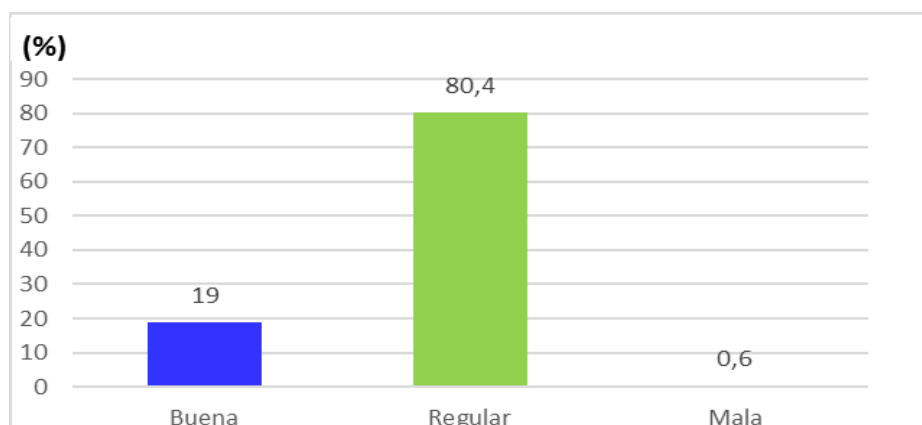
Salud mental en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo. 2024

Nivel	Nº	%
Buena	34	19,0
Regular	144	80,4
Mala	1	0,6
Total	179	100,0

Nota. Se puede apreciar que la salud mental de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo revelan el 80,4% de ellos reportan un estado regular. Por otro lado, el 19,0% opinan que su estado es bueno.

Figura 11

Salud mental en los profesionales de enfermería de la Red Barranca Cajatambo 2024



Nota. El 80,4% del personal de salud mencionan tener una salud mental regular.

Tabla 32

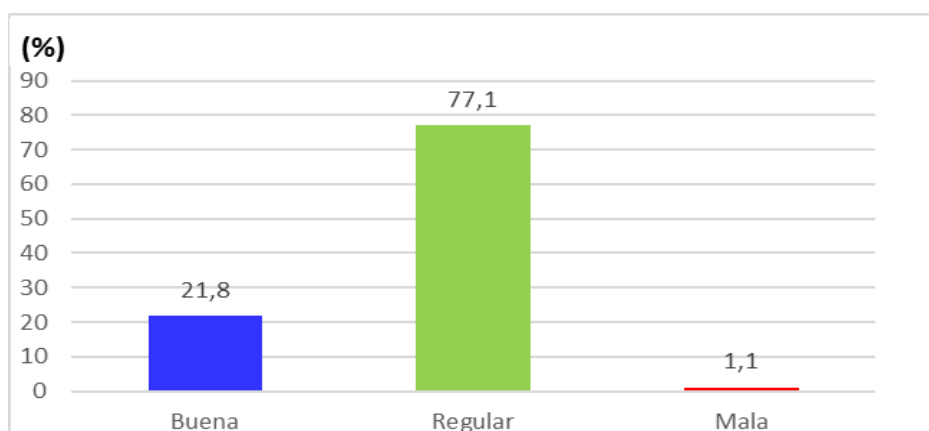
Actitudes hacia él mismo de la salud mental en la RED Barranca Cajatambo. 2024

Nivel	N°	%
Buena	39	21,8
Regular	138	77,1
Mala	2	1,1
Total	179	100,0

Nota. Se observa que las actitudes hacia sí mismos, los profesionales de enfermería de la red Barranca Cajatambo reportan que el 77,1% se encuentra en un estado de salud mental regular. Mientras, el 21,8% opinan que su estado de salud mental es bueno.

Figura 12

Actitudes hacia él mismo de la salud mental en la RED Barranca Cajatambo. 2024



Nota. El 77,1% personal de la salud describió que las actitudes hacia sí mismos en la Red Barranca Cajatambo para un estado de salud mental son regularmente.

Tabla 33

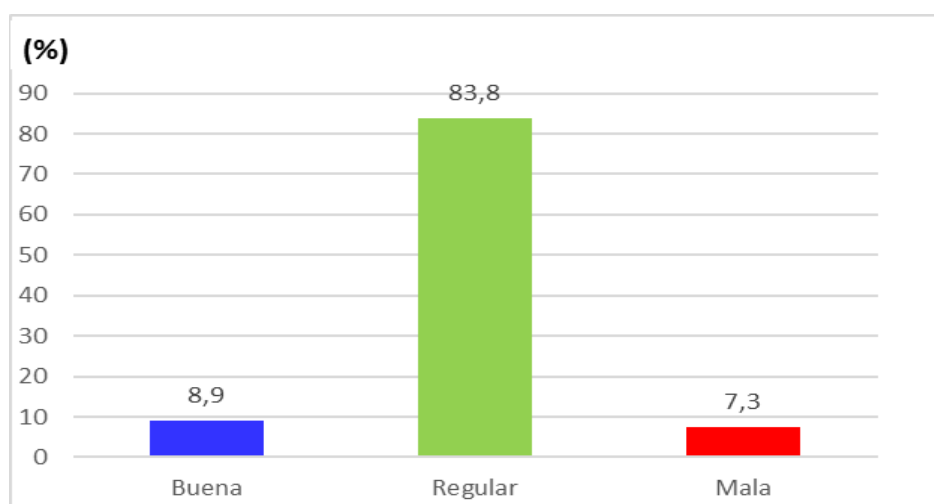
Crecimiento y autoactualización de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024

Nivel	Nº	%
Buena	16	8,9
Regular	150	83,8
Mala	13	7,30
Total	179	100,0

Nota. Se evidenció que el desarrollo y la autoactualización de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo mostraron un 83,8% de los encuestados reportan un estado de salud mental regular. Por otro lado, el 8,9% consideró que su estado de salud mental es bueno.

Figura 13

Crecimiento y autoactualización de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo.2024

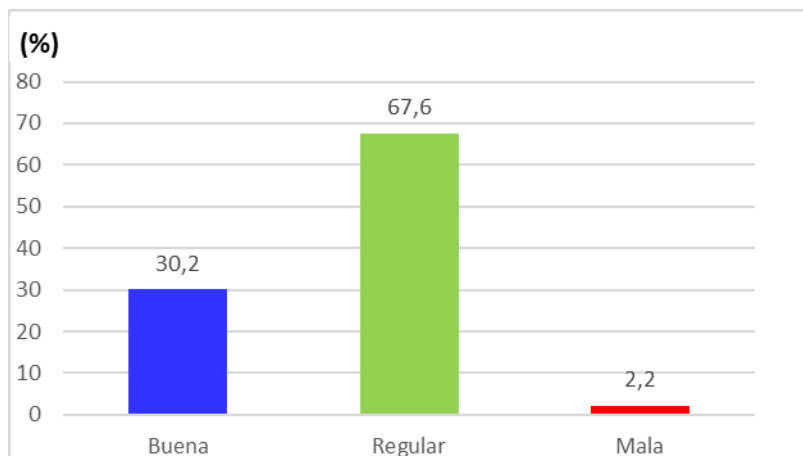


Nota. El 83,8% personal de enfermería expresan que desarrollo y autoactualización sobre salud mental es regular.

Tabla 34*Integración de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo, 2024*

Nivel	Nº	%
Buena	51	30,2
Regular	121	67,6
Mala	4	2,2
Total	179	100,0

Nota. Se observa que la integración de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo, el 67,6% reporta un estado de salud mental regular. En tanto, el 30,2% opina que su estado es bueno.

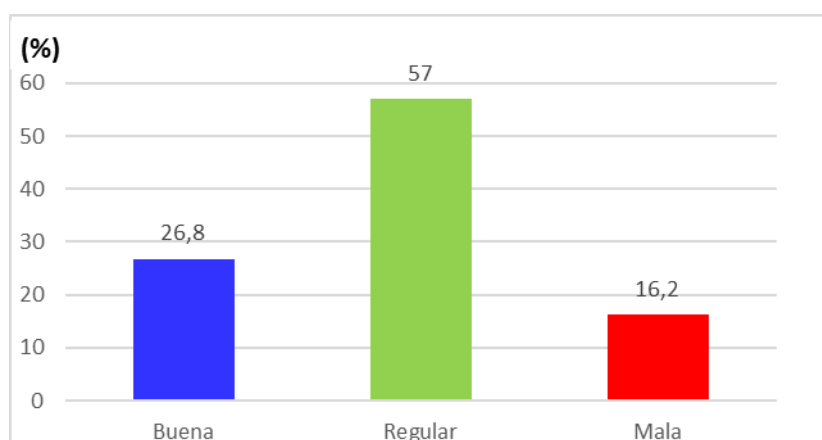
Figura 14*Integración de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024*

Nota. Para el 67,6% de las enfermeras señalan que la integración en la red Barranca Cajatambo muestra una salud mental regular.

Tabla 35*Autonomía de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024*

Nivel	N°	%
Buena	48	26,8
Regular	102	57,0
Mala	29	16,2
Total	179	100,0

Nota. Se puede apreciar que la autonomía de los profesionales de enfermería en la red Barranca Cajatambo, el 57,0% de los encuestados indica tener un estado de salud mental regular. En contraste al 26,8% considera que su estado salud mental es bueno.

Figura 15*Autonomía de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024*

Nota. Se presenta que un 57,0% del personal marcan autonomía en salud mental de manera regular durante la red Barranca Cajatambo.

Tabla 36

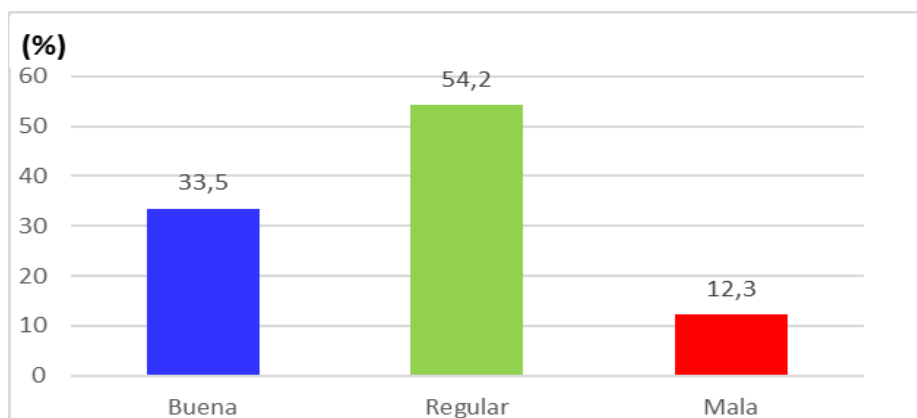
Percepción de la realidad de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024

Nivel	Nº	%
Buena	60	33,5
Regular	97	54,2
Mala	22	12,3
Total	179	100,0

Nota. Se observa en la tabla que la percepción de la realidad entre los profesionales de enfermería de la red Barranca Cajatambo, el 54,2% reporta un estado de salud mental regular. Por otro lado, el 33,5% califica su estado salud mental como bueno.

Figura 16

Percepción de la realidad de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024



Nota. Existe que el 54,2% de las enfermeras tienen percepción por la realidad con salud mental regular en la red Barranca Cajatambo.

Tabla 37

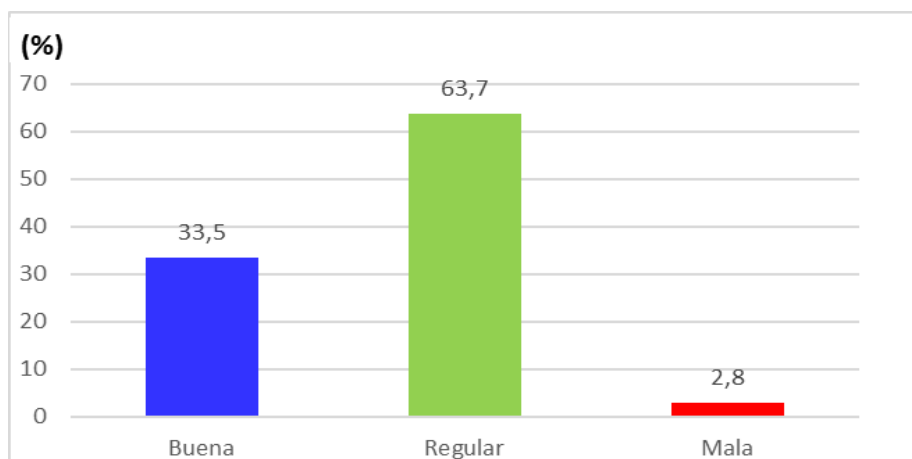
Dominio del entorno de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024

Nivel	Nº	%
Buena	60	33,5
Regular	114	63,7
Mala	5	2,8
Total	179	100,0

Nota. Se puede apreciar que en relación con el dominio del entorno de los profesionales de enfermería de la red Barranca Cajatambo, el 63,7% indicó que su situación la salud mental es regular. En contraste, al 33,5% consideró que su estado salud mental es bueno.

Figura 17

Dominio del entorno de la salud mental en la Red Barranca Cajatambo. 2024



Nota. Se interpreta que el 63,7% de las enfermeras tienen dominio del entorno en la red Barranca Cajatambo y cuya salud mental es regular.

3. Resultados de la Prueba Normalidad

Tabla 38

Pruebas de normalidad de las variables

Kolmogorov-Smirnov					
Datos	Variable	Estadístico	gl	Sig.	Prueba de contrastación es:
m ≥ 50	Condiciones Intralaborales	,082	179	,005	Rho Spearman
	Condiciones Extralaborales	,262	179	,000	
	Condiciones de Trabajo	,124	179	,000	
	Salud mental	,065	179	,004	

Conclusión. Según prueba de normalidad para sig < 0,05 se usó el coeficiente Rho Spearman en el análisis correlacional del estudio, caso contrario será el “r” Pearson.

Tabla 39

Valores correlacionales

RANGO	RELACIÓN
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Adaptado al libro de Hernández et al (2014)