



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Condiciones laborales y su influencia en la salud mental del personal de enfermería del
Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Catherine Yazmin Conde Morales

Asesora

M(a). Yolanda Emperatriz Maguiña Poma

UNIV. NAC. JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN

Mg. Yolanda E. Maguiña Poma
DOCENTE
DNU 558

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Catherine Yazmin Conde Morales	71777537	21-04-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	15739689	https://orcid.org/0009-0002-4671-7085
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Viviana Ines Vellon Flores De Solano	15596783	https://orcid.org/0000-0001-6611-7218
Ana Maria Peralta Minchola	71130086	https://orcid.org/0000-0003-0266-4962
Rutt Miluska Bardales Ugarte	71431264	https://orcid.org/0000-0003-3917-2734

CATHERINE YAZMIN CONDE MORALES 2026-006712

CONDICIONES LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3468091305

Fecha de entrega

29 ene 2026, 2:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 ene 2026, 2:49 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Tesis_Final_sobre_Condiciones_laborales_y_Salud_mental.pdf

Tamaño del archivo

904.0 KB

94 páginas

18.800 palabras

101.573 caracteres



Página 2 de 101 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old:::1:3468091305

20% Similitud general

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




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

A mis padres, Blanca y Agustín, por ser mi mayor fuente de amor, inspiración y fortaleza. Su ejemplo, sus valores y su apoyo incondicional han sido la base sobre la que he construido cada uno de mis logros. Gracias por estar siempre, guiándome con sabiduría y amor.

A mis hermanos, por su compañía constante, por creer en mí y por ser parte esencial en cada paso de este camino. Su presencia ha sido un pilar fundamental en mi vida, y este logro también les pertenece.

Catherine Yazmin Conde Morales

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por darme la vida, la salud y la fortaleza para alcanzar esta meta.

A mis padres, Blanca y Agustín, por su amor incondicional, sus consejos y por ser el pilar de mi formación personal y académica. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la perseverancia.

A mis hermanos, por su compañía constante, su apoyo inquebrantable y por brindarme siempre palabras de aliento cuando más lo necesitaba.

A mis docentes y asesores, por compartir sus conocimientos, orientarme con paciencia y exigirme lo necesario para crecer. Su guía fue fundamental en el desarrollo de este trabajo.

A mis amigos y compañeros de camino, por cada palabra de ánimo, cada conversación sincera y cada momento compartido durante este proceso.

A todos, gracias por ser parte de esta etapa tan importante en mi vida.

Catherine Yazmin Conde Morales

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.5 Delimitaciones	7
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Estudios internacionales	9
2.1.2 Estudios nacionales	12
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Bases filosóficas	22
2.4 Definición de términos básicos	23
	vii

2.5	Hipótesis de la investigación	25
2.5.1	Hipótesis general	25
2.5.2	Hipótesis específicas	25
2.6.	Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		28
3.1	Diseño metodológico	28
3.2	Población y muestra	29
3.2.1	Población	29
3.2.2	Muestra	29
3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		33
4.1	Análisis de resultados	33
4.2	Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		57
5.1.	Discusión de resultados	57
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		60
6.1.	Conclusiones	60
6.2.	Recomendaciones	62
REFERENCIAS		65
7.1	Fuentes documentales	65
7.2	Fuentes bibliográficas	65
7.3	Fuentes hemerográficas	66
7.4	Fuentes electrónicas	70
ANEXOS		73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Condiciones laborales	33
Tabla 2. Capacidad de regulación	34
Tabla 3. Capacidad de desarrollo	35
Tabla 4. Entorno material	36
Tabla 5. Entorno social	37
Tabla 6. Salud mental	38
Tabla 7. Disforia general	39
Tabla 8. Disfunción social	40
Tabla 9. Condiciones laborales en relación a Salud mental	41
Tabla 10. Capacidad de regulación en relación a Salud mental	42
Tabla 11. Capacidad de desarrollo en relación a Salud mental	43
Tabla 12. Entorno material en relación a Salud mental	44
Tabla 13. Entorno social en relación a Salud mental	45
Tabla 14. Prueba de normalidad	46
Tabla 15. Condiciones laborales correlacionadas con Salud mental	47
Tabla 16. Capacidad de regulación correlacionada con Salud mental	49
Tabla 17. Capacidad de desarrollo correlacionada con Salud mental	51
Tabla 18. Entorno material correlacionado con Salud mental	53
Tabla 19. Entorno social correlacionado con Salud mental	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Díadas y dimensiones objetivas de las condiciones laborales	18
Figura 2. Dimensiones de la salud mental	22
Figura 3. Condiciones laborales	33
Figura 4. Capacidad de regulación	34
Figura 5. Capacidad de desarrollo	35
Figura 6. Entorno material	36
Figura 7. Entorno social	37
Figura 8. Salud mental	38
Figura 9. Disforia general	39
Figura 10. Disfunción social	40
Figura 11. Condiciones laborales en relación a Salud mental	41
Figura 12. Capacidad de regulación en relación a Salud mental	42
Figura 13. Capacidad de desarrollo en relación a Salud mental	43
Figura 14. Entorno material en relación a Salud mental	44
Figura 15. Entorno social en relación a Salud mental	45
Figura 16. Condiciones laborales correlacionadas con Salud mental	48
Figura 17. Capacidad de regulación correlacionada con Salud mental	50
Figura 18. Capacidad de desarrollo correlacionada con Salud mental	52
Figura 19. Entorno material correlacionado con Salud mental	54
Figura 20. Entorno social correlacionado con Salud mental	56

RESUMEN

Objetivo: Determinar si las condiciones laborales influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. *Metodología:* Estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, en el que se encuestó a una muestra de 102 enfermeros de dicho establecimiento de salud, de una población de 138 profesionales. *Resultados:* El 55% percibe sus condiciones laborales como deficientes, a diferencia del 34% que las percibe como regulares, y del 11% que las identifica como buenas. Por otro parte, el 48% presenta un nivel bajo en salud mental, a diferencia del 33% que presenta un nivel moderado, y del 19% que aborda un nivel alto. *Conclusión:* Se determina que las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia calculada inferior al 5%. Asimismo, se determina que prevalece una correlación de nivel moderado entre las condiciones laborales y la salud mental, luego de calcularse en dicha prueba un valor de 0.648. Esto indica que a medida que las condiciones laborales se perciben como menos favorables, en términos de regulación, desarrollo, entorno material y social, disminuye la capacidad de los enfermeros para afrontar oportunamente la disforia general y la disfunción social, evidenciándose en mayor nivel de desánimo, ansiedad, inseguridad y percepción de inutilidad social.

Palabras clave: Condiciones laborales, salud mental, capacidad de regulación, capacidad de desarrollo, entorno material, entorno social.

ABSTRACT

Objective: To determine whether working conditions influence the mental health of the nursing staff of Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. *Methodology:* A study with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational level, in which a sample of 102 nurses from said health facility was surveyed, from a population of 138 professionals. *Results:* 55% perceive their working conditions as deficient, unlike 34% who perceive them as regular, and 11% who identify them as good. On the other hand, 48% have a low level of mental health, unlike 33% who have a moderate level, and 19% who address a high level. *Conclusion:* It is determined that working conditions have a positive and significant influence on the mental health of the nursing staff of Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; After obtaining a calculated significance of less than 5% in the Spearman's Rho test, it was also determined that a moderate correlation prevails between working conditions and mental health, after calculating a value of 0.648 in said test. This indicates that as working conditions are perceived as less favorable—in terms of regulation, development, and material and social environment—the ability of nurses to timely address general dysphoria and social dysfunction decreases, evidenced by higher levels of discouragement, anxiety, insecurity, and perceptions of social worthlessness.

Keywords: Working conditions, mental health, regulatory capacity, development capacity, material environment, social environment.

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería constituye un activo fundamental dentro de los entornos y/o establecimientos de salud, en vista a que abordan funciones exigentes y demandantes dentro del sistema hospitalario, ya sea físico como emocionalmente; por lo que están expuestos a intensas demandas de trabajo, prolongadas jornadas laborales, tensiones emocionales junto a limitaciones en recursos materiales. Dichos factores, no solo pueden llegar afectar de manera directa en la calidad de atención que brindan, sino también en su propia salud mental.

Las condiciones laborales representan un punto determinante, ya que abarcan aspectos como la capacidad de regulación del trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, el entorno material disponible y el entorno social que se establece dentro del equipo. Cuando estas son percibidas de manera negativa, se plantea que el ambiente laboral se ha visto desfavorecida con estrés, desmotivación y agotamiento emocional, los cuales terminan por influir sobre el bienestar psicológico de los enfermeros.

Por su parte, la salud mental de estos trabajadores representa un componente crucial tanto para el desempeño profesional como el equilibrio personal. Su deterioro puede verse en manifiesto por medio de dificultades para afrontar problemas como la disforia general y la disfunción social, las cuales derivan de síntomas como ansiedad, desánimo, baja autoestima y sensaciones de inutilidad. Es importante que esta problemática sea presentada ya que afecta la capacidad de decisión, la concentración y las relaciones interpersonales dentro del trabajo.

A partir de ello, se consideró determinar la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, esto con el propósito de no solo explicar la influencia existente, sino también de aportar mejoras empíricas como base para próximas estrategias alineadas a un entorno de trabajo más saludable y sostenible en dicho contexto.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) declara que el 58 % de la población activa mundial trabaja en el sector informal, careciendo de protección social. Además, alrededor del 21 % de los trabajadores vive en pobreza extrema o moderada, con ingresos inferiores a \$3,10 diarios. De igual forma, la brecha salarial de género también es notable, con las mujeres ganando en promedio un 20 % menos que los varones (OIT, 2022b). En cuanto a seguridad laboral, aproximadamente 2,9 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo (OIT y Organización Mundial de la Salud [OMS], 2021).

A nivel global, los trabajadores de la salud enfrentan múltiples riesgos ocupacionales, incluyendo infecciones, lesiones musculoesqueléticas, exposición a productos químicos, radiación, estrés, violencia y condiciones ambientales adversas. Estos riesgos afectan gravemente su salud física y mental, con altas tasas de enfermedades como tuberculosis latente y problemas musculares, además de violencia laboral generalizada. A pesar de ello, solo un pequeño número de países cuenta con programas nacionales específicos para la salud y seguridad ocupacional de estos trabajadores (OMS, 2022b).

En el Perú, la legislación en seguridad y salud en el trabajo (SST) está vigente principalmente en el sector formal, que comprende solo alrededor del 23 % de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que el 77 % restante está en informalidad, donde la legislación y las prácticas de SST tienen poca inserción. Asimismo, el país registra un promedio constante de accidentes laborales mortales (un accidente cada dos días), y una mayor cantidad

de accidentes no mortales, con un subregistro importante de enfermedades profesionales. Los sectores con más accidentes son minería, construcción y manufactura (OIT, 2022c).

La inspección laboral está concentrada en el sector privado y presenta limitaciones de personal especializado. En este sentido, ha habido un avance en la implementación de Comités de Seguridad y Salud en las empresas formales, especialmente en organizaciones con 20 o más trabajadores. Sin embargo, muchas micro y pequeñas empresas, así como el sector informal, aún carecen de estos mecanismos (OIT, 2022c).

Durante el periodo 2024, la informalidad laboral en el país afectó al 70,9 % de los empleos, con más de 12,3 millones de trabajadores informales, especialmente concentrados en los sectores agropecuario y comercio. El salario promedio nacional fue de S/ 1 766, con una brecha significativa entre empleo formal (S/ 3 040) e informal (S/ 1 165). Asimismo, la participación laboral disminuyó ligeramente, con especial impacto en jóvenes y en zonas rurales. Por esta razón, el desempleo aumentó levemente al 5,6 %, afectando más a mujeres y jóvenes. El subempleo, definido principalmente por empleos con remuneraciones bajas, afectó al 47 % de los trabajadores. Además, solo el 41 % de los trabajadores tiene acceso a un sistema de pensiones, con disparidades significativas entre zonas urbanas y rurales. Por su parte, la jornada laboral promedio aumentó ligeramente, con un 32,8 % de trabajadores excediendo las 48 horas semanales, especialmente en el sector informal (ComexPerú, 2024).

Con respecto al sector salud peruano, los trabajadores de la salud enfrentan múltiples desafíos relacionados con su ambiente laboral, que impactan tanto su seguridad física como su bienestar psicológico y social. Un estudio realizado en un centro de salud en Tacna evidenció que los riesgos ocupacionales biológicos, físicos y ergonómicos predominan en niveles medios, mientras que el riesgo químico es menor. Este nivel moderado de riesgo se correlaciona de manera significativa con un estado psicosocial regular o afectado del personal, indicando que

la exposición a estos riesgos influye negativamente en su bienestar emocional y social (Copari, 2022).

Paralelamente, una investigación en un hospital materno infantil en Huánuco encontró que más de la mitad del personal evaluado percibe una calidad de vida laboral regular. Este hallazgo refleja la necesidad de fortalecer la gestión de riesgos ocupacionales, mejorar las condiciones laborales, y promover estrategias de apoyo psicosocial y capacitación en bioseguridad. Así, se busca proteger la salud integral del personal sanitario, garantizar su bienestar y asegurar la calidad en la atención a la población, aspectos clave para el sistema de salud peruano en su conjunto (Meza et al., 2023).

Por otro lado, las condiciones laborales, especialmente la exposición a riesgos ocupacionales y la calidad del entorno de trabajo, tienen un impacto directo en la salud mental de los trabajadores. Un ambiente laboral inseguro o con alta carga de estrés puede generar desgaste psicológico, afectando el bienestar emocional y la capacidad de desempeño. Por ello, mejorar las condiciones de trabajo y promover el apoyo psicosocial son fundamentales para proteger la salud mental del personal y favorecer su productividad y satisfacción laboral.

La salud mental de los trabajadores es una preocupación global creciente, dado que las condiciones laborales adversas pueden desencadenar trastornos como estrés, ansiedad y depresión. La OMS (2023) estima que alrededor de 300 millones de personas sufren depresión en todo el mundo, muchos de ellos vinculados a factores laborales. De igual manera, esta misma institución indica que aproximadamente una de cada cuatro personas en el mundo experimenta problemas de salud mental en algún momento de su vida, y los factores relacionados con el trabajo pueden contribuir a la aparición o agravamiento de estas condiciones. En relación a esto último, los problemas de salud mental pueden afectar la productividad laboral debido al ausentismo y la baja eficiencia, generando pérdidas económicas significativas (OMS, 2024). Además, la última pandemia ha intensificado esta situación, aumentando los niveles de

agotamiento y estrés en la fuerza laboral mundial, sobre todo de aquellos que estuvieron en la primera línea de lucha: personal sanitario o de salud (Charry et al., 2024).

En el Perú, la salud mental representa un desafío sanitario prioritario, ya que el 45 % de los peruanos la consideran como el principal problema que afecta el bienestar, incluyendo el entorno laboral. Adicionalmente, el 39 % siente estrés por lo que no puede trabajar por ciertos lapsos (Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2024). La pandemia provocó un aumento significativo de trastornos como ansiedad, depresión y estrés postraumático, incrementado la vulnerabilidad de las personas en riesgo, incluyendo al personal de salud, debido a las condiciones laborales exigentes, el miedo al contagio y la incertidumbre prolongada. Este contexto ha generado un impacto negativo en el bienestar emocional y la productividad laboral, exacerbando problemáticas preexistentes (Acosta-Quiroz e Iglesias-Osores, 2020).

En respuesta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha impulsado una estrategia nacional (Trabajemos Saludablemente: Compromiso de Todos) para promover entornos laborales saludables, enfocándose en la prevención, detección y atención de trastornos mentales en el trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y productividad de los trabajadores. Dicha estrategia combinará los esfuerzos de EsSalud y las Gerencias Regionales de Trabajo (RPP, 2025).

En el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, Essalud, situado en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima, se encontró que los trabajadores de la salud enfrentan múltiples desafíos que incluyen largas jornadas de trabajo, sobrecarga de trabajo por la alta demanda de atención, exposición constante a riesgos biológicos y psicológicos, así como falta de apoyo institucional y recursos para manejar el estrés laboral. Además, la falta de programas de apoyo psicológico y la insuficiente capacitación en manejo del estrés agravan el desgaste emocional y el riesgo de trastornos como ansiedad, depresión y burnout. En este

marco, se propuso el estudio de la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del personal de enfermería de la institución antes mencionada.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones laborales influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo la capacidad de regulación influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?
- ¿Cómo la capacidad de desarrollo influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?
- ¿Cómo el entorno material influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?
- ¿Cómo el entorno social influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si las condiciones laborales influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer si la capacidad de regulación influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

- Establecer si la capacidad de desarrollo influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.
- Establecer si el entorno material influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.
- Establecer si el entorno social influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Por conveniencia

Esta investigación fue conveniente porque permitió generar evidencia actualizada sobre la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del personal de enfermería en el hospital peruano de indagación. Además, beneficia directamente a los profesionales de enfermería al visibilizar sus necesidades y problemáticas, y orienta a futuras intervenciones para mejorar su bienestar y desempeño.

1.4.2 Teórica

Esta investigación se sustenta mediante el Modelo Vitamínico de Peter Warr, Modelo de Calidad de Vida Laboral de Elizur y Shye, Modelo de Salud Mental de Goldberg y Modelo de Burnout de Maslach. Asimismo, se buscó ampliar los conocimientos que ya se tienen sobre las condiciones laborales y la salud mental, pero en el contexto de los trabajadores de salud, específicamente el personal de enfermería, de Perú.

1.4.3 Práctica

Los resultados de este estudio sirven como insumo valioso para la toma de decisiones a nivel institucional, pues representan una oportunidad para que las autoridades de salud y gestores hospitalarios adopten medidas basadas en datos que contribuyan a optimizar el ambiente laboral y el cuidado de la salud mental en el personal de enfermería.

1.4.4 Social

El estudio es socialmente relevante, ya que el bienestar de estos profesionales impacta directamente en la calidad de la atención que reciben los pacientes y en la eficiencia del sistema de salud. Dado que el personal de enfermería constituye un pilar fundamental en la prestación de servicios sanitarios, garantizar condiciones laborales adecuadas y promover su salud mental contribuye a mejorar su calidad de vida, reducir el ausentismo y la rotación, y fortalecer la seguridad y satisfacción de los usuarios.

1.4.5 Investigativa

La información obtenida es útil como referencia para investigaciones similares en otros establecimientos de salud del país.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Temporal

Comprende al año 2025.

1.5.2 Espacial

El lugar del estudio fue el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, perteneciente a EsSalud. Dicha institución se sitúa en Av. Francisco Vidal 770, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima, país Perú.

1.5.3 Social

Los participantes comprendieron los 102 trabajadores del personal de enfermería de la institución en indagación.

1.6 Viabilidad del estudio

Indica la evaluación preliminar de los recursos, condiciones y factores necesarios para llevar a cabo la investigación de manera exitosa. Esto incluye la disponibilidad de acceso a la

población objetivo, los recursos materiales y financieros, el tiempo requerido, y el apoyo institucional o logístico. Además, implica considerar la factibilidad ética y técnica, asegurando que los métodos propuestos sean adecuados y realizables dentro del contexto determinado (Hernández Sampieri et al., 2014).

Por lo antes mencionado, se afirma que esta investigación fue viable de llevarse a cabo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Estudios internacionales

Peña-Roa et al. (2024) analizaron la relación entre los indicadores de salud mental y los factores socio-laborales en trabajadores de la salud en Chile durante la pandemia de COVID-19. Para ello, se aplicaron los cuestionarios PHQ-9, GAD-7 e ISI-3 a 90 profesionales de la salud, incluidos médicos y enfermeros. Se evidenció que el personal de enfermería presentó mayor sintomatología depresiva, ansiosa e insomnio en comparación con los médicos, especialmente en relación con cambios en su jornada laboral y turnos. Adicionalmente, se identificaron interacciones significativas entre las condiciones laborales, como el cambio en los turnos y la pertenencia a la primera línea de atención, con el aumento de los síntomas de depresión y ansiedad. En conclusión, el personal de enfermería fue más afectado por las modificaciones en sus condiciones laborales, lo que destacó la necesidad de un seguimiento adecuado y de intervención para mitigar los efectos psicosociales de la pandemia en el personal sanitario.

Peña (2023) determinó la relación entre la salud mental y las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería del área de ginecobstetricia en un hospital de Milagro, Ecuador, 2023. Se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal correlacional, con una muestra total de 40 enfermeros (26 licenciados y 14 auxiliares). Se aplicaron encuestas validadas para medir niveles de estrés, ansiedad y depresión, además de un inventario de estrategias de afrontamiento. Se encontró que la mayoría del personal presenta afectaciones en salud mental con niveles moderados de estrés (45 %), ansiedad (42,5 %) y depresión (35 %), y aplican varias estrategias de

afrontamiento, predominando el pensamiento desiderativo, evitación de problemas, autocrítica y reestructuración cognitiva. Adicionalmente, se halló una correspondencia significativa alta y positiva entre la salud mental y la aplicación de estrategias de afrontamiento, evidenciando que, a mayor uso adecuado de estas estrategias, mejor se conserva la salud mental del personal. La conclusión principal es que fortalecer la correcta aplicación de estrategias de afrontamiento es crucial para preservar la salud mental del equipo de enfermería y mejorar su bienestar emocional y desempeño laboral.

Ahorsu et al. (2022) analizaron cómo el miedo a la COVID-19 afecta la salud mental del personal de enfermería de emergencias, evaluando si el burnout y el estrés laboral medían esta relación. La metodología consistió en un estudio transversal con encuesta aplicada a 516 enfermeros de emergencias en Irán, utilizando escalas validadas para medir miedo a la COVID-19, burnout, estrés laboral y salud mental. Se evidenció que el miedo al COVID-19 tiene un efecto directo y significativo sobre la salud mental, así como sobre el burnout y el estrés laboral, y que ambos mediadores (burnout y estrés laboral) influyen negativamente en la salud mental, mediando parcialmente la relación entre miedo y salud mental. La conclusión es que el miedo a la COVID-19 deteriora la salud mental del personal de enfermería tanto directamente como indirectamente a través del aumento del estrés y burnout.

Lorber y Dobnik (2022) examinaron el bienestar psicológico y la salud mental del personal de enfermería en hospitales eslovenos, identificando los factores laborales que los afectan, para promover una gestión sostenible. Se aplicó un estudio cuantitativo transversal con una encuesta aplicada a 521 enfermeros de cinco hospitales. Se usaron cuestionarios validados para medir el bienestar psicológico, la salud mental y la calidad de vida laboral, junto con análisis estadísticos para identificar relaciones y factores influyentes. Se mostró que más de la mitad de los participantes estaban satisfechos con su trabajo y el apoyo de sus líderes, aunque una gran mayoría reportó exposición frecuente al estrés. Se identificaron

como factores clave a la calidad de vida laboral, el equilibrio trabajo-vida, el manejo del estrés y el apoyo en el lugar de trabajo, los cuales afectan el bienestar psicológico y la salud mental. La conclusión enfatiza la necesidad de monitorear y mejorar continuamente estos factores para preservar la salud mental y bienestar del personal de enfermería, destacando que un liderazgo efectivo y la creación de ambientes de trabajo saludables son esenciales para la sostenibilidad del sector y la prevención del agotamiento profesional.

Molina et al. (2022) analizaron la relación entre las condiciones de trabajo, el estrés laboral y las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) en el personal de enfermería de un hospital público en Ciudad de México. Se efectuó un estudio observacional, analítico y transversal con una muestra aleatoria de 190 enfermeros que trabajan en diversas áreas hospitalarias. Se aplicaron instrumentos estandarizados para medir las condiciones laborales, la percepción del valor del trabajo, el estrés y las dimensiones del burnout, y se utilizaron análisis estadísticos como regresiones logísticas y análisis de conglomerados para explorar asociaciones. Se evidenció que un 25 % de los participantes presentaba baja realización personal, y un 12 % mostraba agotamiento emocional y despersonalización; factores asociados con el burnout incluían la sobrecarga laboral, la realización de tareas tediosas y riesgosas, la falta de comunicación y apoyo, y la supervisión estricta. La valoración positiva del trabajo se relacionó con una menor presencia de despersonalización. La conclusión subraya que las condiciones laborales impactan directamente la salud mental y el desempeño del personal de enfermería, recomendando intervenciones para mejorar el ambiente laboral y prevenir el burnout en este grupo vulnerable.

2.1.2 Estudios nacionales

Bustamante (2024) determinó la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua, 2024. Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental y correlacional con una muestra de 100 enfermeros y técnicos, utilizando cuestionarios validados para medir las condiciones laborales (físicas, psicológicas y sociales) y el compromiso laboral (afectivo, de continuidad y normativo). Se encontró que el 9 % percibía las condiciones de trabajo como malas, el 81 % regulares y el 10 % buenas; mientras que el 16 % del personal tenía bajo compromiso, el 77 % medio y solo el 7 % alto compromiso. Asimismo, se halló una correspondencia positiva y significativa entre las variables (Spearman Rho = 0.729, $p = 0.001$), evidenciando que mejorar estas condiciones es fundamental para aumentar el compromiso del personal de enfermería, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad del servicio y bienestar laboral.

Limache (2024) determinó la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia, MINSA, Puno, 2023. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental y correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 75 profesionales de salud. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral (r de Pearson=0,565/ $p=0,000$), donde el nivel de condiciones laborales fue medio (73,33 %) y la fatiga laboral también en nivel medio (84 %). La conclusión principal fue que mejorar las condiciones dentro y fuera del trabajo podría reducir la fatiga laboral en el personal de salud, impactando positivamente su bienestar y desempeño laboral.

Ortiz y Mezares (2024) determinaron los efectos de la salud mental en la motivación laboral del personal de salud de la Red José María Arguedas en Andahuaylas, 2023. Por esta razón, desarrollaron un estudio básico, correlacional y no experimental de tipo transeccional, con una muestra de 118 trabajadores de salud de una población de 170, utilizando

cuestionarios validados que midieron ambas variables. Se encontró que el 77,1 % de los participantes presentó efectos positivos de la salud mental en la motivación laboral, la cual fluctuó entre niveles moderados y altos. Asimismo, con un valor de Chi2 ($p < 0,05$) se encontró que la salud mental provocaba consecuencias significativas en la motivación de los colaboradores. Se infirió que un buen estado de salud mental está asociado con niveles más altos de motivación laboral.

Millones (2022) determinó la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. Se aplicó una investigación cuantitativa, correlacional y transversal, aplicando encuestas a 331 enfermeros con al menos un año de servicio, principalmente mujeres y en su mayoría mayores de 40 años. Se utilizaron escalas validadas para medir las variables. Asimismo, se usaron análisis correlacionales y regresiones múltiples para explorar las asociaciones y controlar variables sociodemográficas. Los resultados indicaron que las condiciones físicas, sociales y psicológicas de trabajo se asocian negativamente con la satisfacción intrínseca ($Rho = -0,22/p < 0,001$; $Rho = -0,18/p < 0,001$; $Rho = -0,43/p < 0,001$); mientras que, las condiciones sociales se relacionan positivamente con la satisfacción extrínseca ($b = 0,09$, $p = 0,02$, $B = 0,14$). Además, la satisfacción extrínseca fue mayor en enfermeros con más años en el servicio y menor en los de mayor edad. La conclusión destaca que mejorar las condiciones psicológicas y sociales en el trabajo es crucial para aumentar la satisfacción laboral del personal de enfermería, lo cual puede influir positivamente en su desempeño y calidad asistencial.

Hernani (2021) determinó la relación entre las condiciones laborales y la salud mental del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud en Tacna, 2021. Se presentó una investigación cuantitativa, correlacional y transversal, aplicándose cuestionarios de autoevaluación de condiciones de trabajo y el General Health Questionnaire GHQ-12 a una muestra de 109 profesionales de salud. Se encontró que el 62,4 % del personal consideró

que sus condiciones laborales eran regulares y solo el 37,6 % las percibió como favorables; en cuanto a la salud mental, el 70,6 % presentó bienestar psicológico, aunque un 29,4 % padeció malestar psicológico. Además, se halló una correspondencia significativa y directa ($Rho=0,615/p=0,02$) entre las variables. Se concluyó que conforme mejoren las condiciones laborales, entonces, se aportará positivamente en la salud mental de los colaboradores.

2.2 Bases teóricas

Condiciones Laborales

Blanch et al. (2010) mencionan que las condiciones laborales se refieren a cualquier aspecto del entorno laboral que pueda afectar de manera significativa la salud y seguridad de los empleados, según lo estipulado por la legislación española en materia de prevención de riesgos laborales. Este concepto incluye no solo los elementos físicos y materiales del trabajo, sino también los factores psicosociales y la estructura organizativa del mismo.

De acuerdo con Sánchez et al. (2023), las condiciones laborales son el conjunto de circunstancias ambientales que rodean el trabajo y que influyen en la experiencia laboral. Estas condiciones pueden impactar la estabilidad de los empleados, exponiéndolos a riesgos tanto físicos como mentales. Además, abordan aspectos como la seguridad social, las relaciones laborales, la infraestructura y la organización del trabajo. Todos estos factores afectan directamente tanto la productividad como la salud de los trabajadores dentro de una organización.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las condiciones laborales comprenden un conjunto de factores que afectan la calidad del trabajo, incluyendo el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y la evolución, las perspectivas y los ingresos. Este enfoque destaca la

importancia de considerar múltiples dimensiones para evaluar la calidad del trabajo y su impacto en los trabajadores (Aleksynska et al., 2019).

Modelo Vitamínico de Peter Warr. Este modelo, propuesto por Warr en 1987, es una teoría psicológica que explica cómo las características del entorno laboral afectan el bienestar psicológico de los trabajadores. Se basa en la analogía con las vitaminas, sugiriendo que ciertos aspectos del trabajo actúan como vitaminas para la salud mental de los empleados. Al igual que las vitaminas son esenciales para el bienestar físico, ciertas características del trabajo son necesarias para el bienestar psicológico. Sin embargo, tanto la deficiencia como el exceso de estas características pueden tener efectos negativos en la salud mental (Escudero, 2024).

Warr (1987) identificó nueve características del trabajo que influyen en el bienestar psicológico: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía, retroalimentación, apoyo social, condiciones físicas, seguridad laboral y recompensas extrínsecas. Estas características se agrupan en dos categorías llamadas efecto constante (características cuya presencia es beneficiosa para la salud mental, pero cuya ausencia puede ser perjudicial) y decremento adicional (características que, en exceso, pueden ser perjudiciales para la salud mental).

El modelo vitamínico ha sido utilizado para analizar cómo diferentes características del trabajo afectan el bienestar psicológico de los trabajadores. Por ejemplo, estudios han demostrado que la autonomía en el trabajo puede mejorar el bienestar, pero solo hasta cierto punto; un exceso de autonomía puede generar estrés. De manera similar, el apoyo social es beneficioso, pero su ausencia puede ser más perjudicial que su exceso. Este modelo proporciona un marco útil para diseñar entornos de trabajo que promuevan la salud mental de los empleados, equilibrando las características del trabajo para maximizar el bienestar (Borkowska y Czerw, 2022).

Modelo de Calidad de Vida Laboral de Elizur y Shye. El modelo propuesto por Elizur y Shye (1990) se basa en la premisa de que la calidad de vida laboral (CVL) es un indicador clave del bienestar de los empleados y, por ende, de la eficacia organizacional. Este modelo destaca la importancia de factores tanto objetivos como subjetivos en la evaluación de la CVL.

La dimensión objetiva, también llamada entorno laboral porque incluyen aspectos tangibles sobre este, como condiciones físicas del trabajo (infraestructura, ergonomía y seguridad), compensación y beneficios (salario, prestaciones y oportunidades de desarrollo) y estabilidad laboral (seguridad en el empleo y políticas organizacionales). La dimensión subjetiva, también llamada CVL psicológica, hace referencia a las percepciones y experiencias individuales de los trabajadores, como la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales y la autonomía y control (García y Forero, 2016).

La interacción entre las dimensiones objetivas y subjetivas determina la calidad de vida laboral. Por ejemplo, una compensación adecuada (dimensión objetiva) puede mejorar la satisfacción laboral (dimensión subjetiva), mientras que un ambiente de trabajo positivo puede influir en la percepción de las condiciones físicas del trabajo.

Dimensiones de las Condiciones Laborales. Dentro de las condiciones objetivas del trabajo existen dos díadas y cuatro dimensiones a estudiar (dos dimensiones por díada) (Blanch et al., 2010; Millán et al., 2013):

Organización y Método. Indica cómo la organización estructura el trabajo, sus métodos de operación y cómo se asignan las tareas. Esta primera díada concierne a las capacidades de regulación y desarrollo, es decir, a la autonomía y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo y las normas organizacionales que rigen su comportamiento en el entorno laboral.

1. Capacidad de regulación. Se refiere a cómo un trabajador valora la capacidad de su organización para ajustar su funcionamiento, de manera que el tiempo de trabajo, la

carga laboral y la organización del trabajo aseguren una compensación económica justa y, al mismo tiempo, permitan una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar.

2. Capacidad de desarrollo. Se refiere a cómo un trabajador percibe la habilidad de la organización para apoyar su progreso personal y profesional hacia mejores niveles de vida. Este factor abarca varios aspectos, como la justicia en las relaciones laborales, las oportunidades de promoción interna, la participación individual en la toma de decisiones y la cercanía con la directiva para establecer canales de comunicación que permitan un cierto grado de autonomía en las decisiones.

Organización y Entorno. Considera a la empresa y a su entorno social y material, es decir, a las condiciones físicas del trabajo, como la seguridad, la ergonomía, y el ambiente social en el trabajo. Las relaciones interpersonales dentro de la organización son también esenciales en esta segunda diada.

1. Entorno material. Hace referencia a cómo un trabajador valora la calidad del ambiente laboral, los equipos e instalaciones, y los recursos materiales y técnicos disponibles para prevenir riesgos laborales y garantizar la limpieza, seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
2. Entorno social. Hace referencia a cómo un trabajador valora la calidad de las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios durante su jornada laboral.

Figura 1

Díadas y dimensiones objetivas de las condiciones laborales



Salud Mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS) enfatiza que la salud mental comprende un flujo activo de bienestar que permite a las personas desarrollar sus habilidades, manejar el estrés cotidiano, trabajar de manera productiva y aportar a sus comunidades (Chavez-Espinoza et al., 2023).

Por otro lado, las enfermedades mentales, como la depresión, la ansiedad, el trastorno bipolar y la esquizofrenia, son comunes y pueden ser altamente incapacitantes. Según el estudio Global Burden of Disease, aproximadamente mil millones de personas en el mundo padecieron trastornos mentales en 2017, siendo la depresión y los trastornos de ansiedad las principales afecciones. Asimismo, en Estados Unidos, alrededor de 1 de cada 5 adultos experimenta algún trastorno mental cada año, y 1 de cada 20 enfrenta una enfermedad mental grave. Estos trastornos tienen efectos perjudiciales significativos, dificultando la capacidad de las personas para trabajar, estudiar y ser productivas (Braghieri et al., 2022).

En este sentido, la promoción de la salud mental es un concepto amplio que incluye a toda la población, promoviendo un enfoque centrado en los puntos fuertes y abordando los determinantes más generales de la salud mental. Su objetivo es reducir las desigualdades en

salud a través de la capacitación, la colaboración y la participación. Cada vez hay más evidencia de que las intervenciones en la promoción de la salud mental no solo mejoran el bienestar, sino que también reducen el riesgo de trastornos mentales y aportan beneficios socioeconómicos. Además, busca aumentar la capacidad de las personas para mantener un bienestar psicosocial y adaptarse a situaciones adversas (Singh et al., 2022).

Modelo de Salud Mental de Goldberg. Propuesto por el psiquiatra social británico David Goldberg, se enfoca en evaluar la salud mental de manera continua, sin necesariamente definir una distinción clara entre lo normal y lo anormal. La salud mental en este contexto no es solo la ausencia de enfermedad, sino también la capacidad del individuo para funcionar de manera efectiva en su entorno social y laboral. Uno de los principales aportes de Goldberg en el ámbito de la salud mental es la creación del General Health Questionnaire (GHQ), que mide la salud mental general a través de preguntas relacionadas con la ansiedad, la depresión y el funcionamiento social (Brabete, 2014; Rivas-Diez y Sánchez-López, 2014).

Se consideran varios aspectos clave de la salud mental dentro del GHQ: 1) Bienestar psicológico, el cual refleja el grado en que un individuo se siente satisfecho con su vida, su capacidad para afrontar el estrés y sus relaciones interpersonales; 2) funcionamiento social, el cual evalúa cómo el individuo se desenvuelve en su entorno social y laboral, y cómo las alteraciones en la salud mental afectan este funcionamiento; y 3) sintomatología, el cual hace referencia a la evaluación de síntomas de ansiedad, depresión y problemas de comportamiento que pueden indicar un deterioro en la salud mental (Goldberg y Williams, 1988).

El modelo de Goldberg resalta la importancia de la evaluación continua de la salud mental en la población general, especialmente en ambientes de trabajo. El GHQ se usa para identificar personas que pueden estar en riesgo de desarrollar trastornos mentales, permitiendo intervenciones tempranas para mejorar el bienestar y prevenir la desadaptación social o laboral (Rocha y Rodríguez-Sanz, 2011).

Modelo de Burnout de Maslach. Es uno de los enfoques más reconocidos para entender los efectos del estrés crónico relacionado con el trabajo en la salud mental de los empleados. El concepto de burnout, propuesto por Christina Maslach en los años 70, se refiere a un estado de agotamiento físico, emocional y mental debido a una exposición prolongada a factores estresantes en el entorno laboral. El modelo ha sido fundamental en el estudio de la salud mental en el trabajo, ya que se centra en cómo las condiciones laborales, especialmente aquellas relacionadas con el estrés laboral y la sobrecarga emocional, pueden afectar profundamente el bienestar de los trabajadores (Baldeón et al., 2023).

El burnout está estrechamente relacionado con varios trastornos de la salud mental, como la depresión, ansiedad y el estrés crónico. El agotamiento emocional, uno de los componentes principales de este síndrome, es un precursor de trastornos psicológicos que afectan no solo la productividad laboral, sino también la salud general del trabajador. Cuando los trabajadores no tienen el apoyo adecuado, ni las herramientas para gestionar el estrés, el burnout puede generar problemas más graves como tristeza profunda, insomnio, apatía y aislamiento social (Acosta-Fernández et al., 2019).

Además, este síndrome afecta la capacidad de los trabajadores para mantener relaciones laborales saludables, lo que a su vez puede crear un ciclo de deterioro social y emocional. Las organizaciones que no gestionan adecuadamente el burnout pueden enfrentarse a altos índices de rotación de personal, absentismo laboral y una disminución general en la productividad (Ancco et al., 2023).

Dimensiones de la Salud Mental. Para esta investigación se consideraron dimensiones de este constructo a la disforia general y disfunción social, estudiadas como factores de la salud mental en trabajadores peruanos de salud por Chavez-Espinoza et al. (2023), quienes tomaron como punto de partida las investigaciones e instrumento del psiquiatra David Goldberg.

Disforia General. Este factor agrupa los síntomas relacionados con la ansiedad y la depresión, dos de los trastornos psicológicos más comunes. La ansiedad puede generar temores irracionales, preocupación excesiva y dificultad para relajarse, mientras que la depresión suele asociarse con tristeza profunda, apatía y falta de interés en actividades cotidianas. La disforia refleja un estado emocional negativo caracterizado por una sensación de malestar general, preocupación constante y baja energía. En otras palabras, este factor comprende una serie de síntomas psicológicos negativos que afectan el bienestar mental de los individuos, específicamente en su capacidad para manejar el estrés y mantener un funcionamiento emocional adecuado, lo cual puede interferir significativamente en su vida diaria.

La disforia general puede tener un impacto negativo en el rendimiento laboral y en las relaciones laborales. Las personas que experimentan síntomas de disforia pueden tener dificultades para concentrarse en el trabajo, lo que puede llevar a una disminución de la productividad y a un aumento en los errores laborales. Además, la falta de motivación y el agotamiento emocional pueden afectar la satisfacción en el trabajo y aumentar el ausentismo laboral.

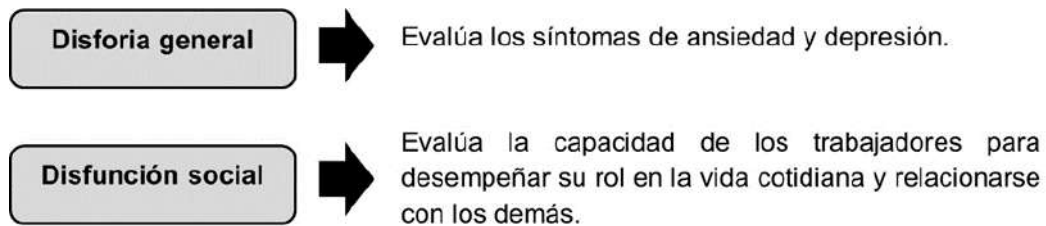
Disfunción Social. Se refiere a la incapacidad de los individuos para interactuar de manera efectiva con otras personas. Las dificultades en las relaciones sociales son comunes en personas que experimentan trastornos de salud mental, como la ansiedad social o la depresión, lo que puede generar un círculo vicioso donde el aislamiento social empeora el bienestar psicológico del individuo. En este sentido, este factor puede manifestarse en dificultades para mantener relaciones interpersonales, problemas en el trabajo en equipo o en la comunicación con supervisores y clientes, aislamiento social y una baja capacidad para manejar conflictos, lo que repercute negativamente en el ambiente laboral y en la productividad.

Además, los trabajadores con disfunción social suelen experimentar un estrés emocional debido a la falta de apoyo social, lo que puede conducir a una mayor sensación de

frustración y desmotivación. A largo plazo, la disfunción social puede generar absentismo y rotación de personal, afectando la cohesión grupal y la eficiencia organizacional.

Figura 2

Dimensiones de la salud mental



2.3 Bases filosóficas

Condiciones Laborales

Se sustenta en principios como justicia social, dignidad humana y equidad, que buscan garantizar un entorno laboral en el que los empleados puedan desarrollarse de manera plena y sin perjuicio de su bienestar físico, psicológico y social. La filosofía del trabajo decente propuesta por la OIT promueve un enfoque integral, considerando no solo la satisfacción económica de los trabajadores, sino también su bienestar integral, que incluye aspectos como la seguridad laboral, la salud y la conciliación entre trabajo y vida personal. Esta filosofía defiende que las condiciones de trabajo justas no solo benefician al trabajador, sino que también incrementan la productividad organizacional y fomentan una sociedad más justa (OIT, 2022).

A su vez, la ética del trabajo pone de relieve la dignidad y valía intrínseca del ser humano en su actividad laboral, promoviendo el respeto hacia los derechos fundamentales de cada trabajador, garantizando que las tareas laborales se realicen en un entorno saludable y equilibrado, libre de discriminación y riesgos psicosociales (Terrones-Vásquez et al., 2023).

Salud Mental

Se fundamenta en la dignidad humana, el bienestar integral y la justicia social, que buscan asegurar que los individuos disfruten de un entorno en el que su bienestar emocional,

psicológico y físico sean respetados y promovidos. Desde la ética de la salud mental, se entiende que los individuos tienen derecho a un entorno laboral y social que favorezca su desarrollo personal, emocional y psicológico, lo que implica la creación de condiciones laborales y sociales que promuevan la salud y reduzcan los factores de riesgo psicosocial (Martínez et al., 2022).

La OMS ha enfatizado que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos, sino también la capacidad de las personas para afrontar el estrés, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad. Esta visión integradora, que conecta la salud mental con las condiciones sociales y laborales, subraya que el bienestar psicológico de un individuo depende no solo de su estado interno, sino también del entorno social y organizacional en el que vive y trabaja (OMS, 2022).

2.4 Definición de términos básicos

Capacidad de Desarrollo

Se refiere a cómo un trabajador percibe la habilidad de la organización para apoyar su progreso personal y profesional hacia mejores niveles de vida (Millán et al., 2013).

Capacidad de Regulación

Se refiere a cómo un trabajador valora la capacidad de su organización para ajustar su funcionamiento, de manera que el tiempo de trabajo, la carga laboral y la organización del trabajo aseguren una compensación económica justa y, al mismo tiempo, permitan una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar (Millán et al., 2013).

Condiciones Laborales

Se refieren a cualquier aspecto del entorno laboral que pueda afectar de manera significativa la salud y seguridad de los empleados, según lo estipulado por la

legislación española en materia de prevención de riesgos laborales. Este concepto incluye no solo los elementos físicos y materiales del trabajo, sino también los factores psicosociales y la estructura organizativa del mismo (Blanch et al., 2010).

Disforia General

Agrupar los síntomas relacionados con la ansiedad y la depresión, dos de los trastornos más comunes (Chavez-Espinoza et al., 2023).

Disfunción Social

Se refiere a la incapacidad de los individuos para interactuar de manera efectiva con otras personas (Chavez-Espinoza et al., 2023).

Entorno Material

Hace referencia a cómo un trabajador valora la calidad del ambiente laboral, los equipos e instalaciones, y los recursos materiales y técnicos disponibles para prevenir riesgos laborales y garantizar la limpieza, seguridad e higiene en el lugar de trabajo (Millán et al., 2013).

Entorno Social

Hace referencia a cómo un trabajador valora la calidad de las relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y los usuarios de los servicios durante su jornada laboral (Millán et al., 2013).

Salud Mental

Comprende un flujo activo de bienestar que permite a las personas desarrollar sus habilidades, manejar el estrés cotidiano, trabajar de manera productiva y aportar a sus comunidades (Chavez-Espinoza et al., 2023).

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.
- La capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.
- El entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.
- El entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: CONDICIONES LABORALES	Las condiciones laborales se refieren a cualquier aspecto del entorno laboral que pueda afectar de manera significativa la salud y seguridad de los empleados, según lo estipulado por la legislación española en materia de prevención de riesgos laborales. Este concepto incluye no solo los elementos físicos y materiales del trabajo, sino también los factores psicosociales y la estructura organizativa del mismo (Blanch et al., 2010).	Las condiciones laborales son medidas a través del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) de los autores Blanch et al. (2010). Este instrumento se adaptó a cuatro dimensiones y veintidós ítems, con puntajes en escala Likert del 1 al 5 (1=totalmente en desacuerdo, 5=totalmente de acuerdo). El puntaje total de la variable es hallado por medio de la suma de los ítems de las cuatro dimensiones.	Capacidad de regulación	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de trabajo - Organización del trabajo - Compensación económica justa - Carga laboral - Contrato laboral - Equilibrio trabajo-vida 	1 – 6	Ordinal, Likert
			Capacidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía laboral - Justicia laboral - Formación laboral - Promoción laboral - Participación en el trabajo - Relaciones laborales - Evaluación de rendimiento laboral - Apoyo laboral 	7 – 14	
			Entorno material	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico - Recursos materiales - Riesgos laborales - Servicios complementarios 	15 – 18	
			Entorno social	<ul style="list-style-type: none"> - Compañeros de trabajo 	19 – 22	

				<ul style="list-style-type: none"> - Grupos de trabajo - Reconocimientos 		
VARIABLE 2: SALUD MENTAL	<p>La salud mental comprende un flujo activo de bienestar que permite a las personas desarrollar sus habilidades, manejar el estrés cotidiano, trabajar de manera productiva y aportar a sus comunidades (OMS, como se citó en Chavez-Espinoza et al., 2023).</p>	<p>La salud mental es medida a través del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) adaptado y validado al contexto peruano, específicamente a trabajadores de salud, por los autores Chavez-Espinoza et al. (2023). Este instrumento presenta dos dimensiones y doce ítems (seis ítems positivos y seis negativos), con puntajes del 0 al 3 (0=no en absoluto, 3=mucho más que la habitual). Para hallar el puntaje total de la variable es necesario que los valores de calificación de los ítems positivos sean invertidos. De esta manera, un puntaje mayor indicará una mayor gravedad de los síntomas.</p>	<p>Disforia general</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Depresión - Ansiedad - Superación de las dificultades - Pérdida de la confianza - Preocupación - Valoración como persona - Afrontamiento de problemas - Concentración - Disfrute de actividades - Felicidad a pesar de las circunstancias 	<p>1 – 10</p>	<p>Ordinal, Likert</p>
			<p>Disfunción social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para tomar decisiones - Papel útil en la vida 	<p>11 – 12</p>	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque

Se aplicó el enfoque cuantitativo.

Se define por recopilar y evaluar datos numéricos para describir, explicar o predecir fenómenos mediante técnicas estadísticas, buscando objetividad y precisión en los resultados (Pimienta y De la Orden, 2017).

3.1.2 Diseño

Se desarrolló un diseño no experimental transversal.

Implica que el investigador no manipula variables ni asigna participantes a grupos de forma aleatoria, sino que observa y analiza las relaciones tal como ocurren naturalmente, sin intervenir en el proceso. Además, los datos se recopilan en un único tiempo, como si se tomara una fotografía de ese instante (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.3 Nivel

Se efectuó el nivel correlacional.

Se centra en identificar y medir la fuerza y dirección de la relación entre dos o más variables, sin establecer causalidad, lo que permite comprender cómo se asocian los fenómenos estudiados, pero sin afirmar que uno cause al otro (Bernal, 2022).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Comprende aquel conjunto completo de individuos, eventos o elementos que cumplen con ciertas características específicas y sobre los cuales se desea obtener información o hacer inferencias en un estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La población contiene 138 trabajadores pertenecientes al personal de enfermería del hospital en indagación.

3.2.2 Muestra

Subconjunto representativo de esa población, seleccionado mediante técnicas específicas para facilitar el estudio cuando es inviable o imposible analizar a todos los integrantes de la población (Bernal, 2022).

La muestra estuvo integrada por 102 enfermeros, tal y como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{(N - 1)e^2 + Z^2 PQ}$$

En donde:

- **n** = tamaño de la muestra
- **P y Q** = tienen un valor de 0.5
- **Z** = valor estándar de 1.96
- **N** = total de la población
- **e** = error estándar de 0.05

Se reemplazaron los datos:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(138)}{(138 - 1)(0.05^2) + (1.96^2)(0.5)(0.5)} = 102$$

n = 102 enfermeros.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica empleada

Implica la aplicación de un cuestionario a un grupo de participantes, con el diseño de obtener información sistemática y estandarizada sobre sus opiniones, comportamientos, actitudes o características. Esta herramienta permite recopilar datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente para identificar patrones, relaciones o tendencias en la población o muestra estudiada. La encuesta es especialmente útil en estudios cuantitativos por su eficiencia, capacidad para alcanzar a muchas personas y facilidad de comparación entre respuestas (Arias et al., 2022).

3.3.2 Descripción del instrumento

Cuestionario Sobre Condiciones de Trabajo (qCT). Desarrollado por Josep Blanch, Miguel Sahagun y Genís Cervantes, en 2010. Está organizado por tres díadas (pares): Organización y método, organización y entorno, y organización y persona, las cuales fueron medidas en seis escalas: capacidad de regulación, capacidad de desarrollo, entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y adaptación persona-organización. Este cuestionario contiene 44 ítems: primera díada incluyó 14 ítems (regulación=6 ítems, desarrollo=8 ítems), segunda díada abarcó 8 ítems (entorno material=4 ítems, entorno social=4 ítems) y tercera díada contuvo 22 ítems (ajuste O-P=15 ítems, adaptación P-O=7 ítems). Las escalas regulación, desarrollo, entorno material y entorno social, fueron medidas a través de un puntaje que va desde el 1 (valor pésimo) hasta el 10 (valor óptimo); mientras que, las escalas, ajuste O-P y adaptación P-O, fueron medidas en puntajes del 1 (total desacuerdo) al 7 (total acuerdo) (Blanch et al., 2010).

Con respecto a las propiedades psicométricas, Blanch et al. (2010) aplicaron un análisis factorial exploratorio (AFE), en el cual la varianza explicó el constructo (los seis componentes) con un valor de 66,34 %. Asimismo, reportaron un valor alfa de Cronbach para

el cuestionario en general de 0,96 y para las díadas se encontraron los siguientes valores: 0,93 (organización y método), 0,85 (organización y entorno) y 0,96 (organización y persona). Con estos resultados, se confirmó la validez y confiabilidad del instrumento.

Para esta investigación, se adaptó el cuestionario, tomándose solo dos díadas: 1) organización y método; y 2) organización y entorno, debido a que se evaluaron las condiciones laborales objetivas del lugar de estudio. Asimismo, se usó una escala de Likert con los siguientes puntajes: 1=totalmente en desacuerdo, 5=totalmente de acuerdo. Los puntajes de los cuatro componentes: capacidad de regulación, de desarrollo, entorno material y social se sumarán, otorgando el puntaje total de la variable.

Cuestionario de Salud General (GHQ-12). La versión original consta de 60 preguntas y fue desarrollado por David Goldberg y Paul Williams. Existen diferentes versiones de este instrumento, siendo uno de ellas el de 12 ítems. En el Perú, Javier Chavez-Espinoza, Patricia Castillo-Romero, Rosa Ruiz-Reyes, Mario Reyes, Mejía y Miguel Hernández-López adaptaron y validaron este cuestionario. Se estructuró en dos dimensiones y 12 ítems: disforia general (10 ítems) y disfunción social (2 ítems). Las preguntas son distribuidas en seis de orientación positiva (1, 3, 4, 7, 8, 12) y seis negativa (2, 5, 6, 9, 10, 11), que fueron valoradas con los siguientes puntajes: 0=no, en absoluto, 3=mucho más que lo habitual. Los puntajes de los seis ítems redactados de manera positiva fueron invertidos; de esta manera, se obtuvo un puntaje total en el cual se indicó que, a menor puntuación, menor gravedad de los síntomas y a mayor puntuación, mayor gravedad de estos (Chavez-Espinoza et al., 2023)

Acercas de las propiedades psicométricas, Chavez-Espinoza et al. (2023) aplicaron un AFE en el que se encontró que el 58,67 % de la varianza total explicaba el constructo. Además, hallaron la siguiente confiabilidad para la escala global: $\omega = 0,853$ y para la disforia general: $\omega = 0,856$ y disfunción social: $\omega = 0,660$.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Los datos reunidos se procesaron en el software Microsoft Excel, el cual arrojó tablas y figuras del análisis descriptivo de las variables y dimensiones de estas. Adicionalmente, se usó el software IBM SPSS Statistics para evaluar el análisis inferencial de las variables, es decir, comprobar su asociación, así como la de la segunda variable con las dimensiones de la primera.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de Condiciones laborales

Tabla 1

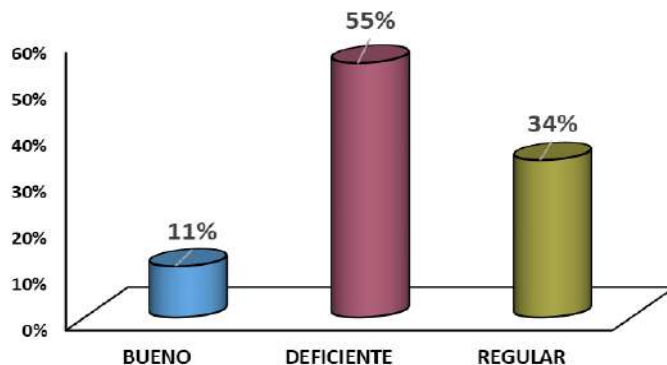
Condiciones laborales

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	11	11%
DEFICIENTE	56	55%
REGULAR	35	34%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Condiciones laborales



El 55% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud percibe sus condiciones laborales como deficientes, lo que indica unas limitaciones significativas en la capacidad de regulación en el trabajo, unas escasas oportunidades de desarrollo, avance o aprendizaje profesional; una ineficiencia en el entorno material necesario para el desempeño de las funciones, junto a un entorno social poco favorable que refleja bajo compañerismo y escaso reconocimiento. Sin embargo, el 34% de estos enfermeros percibe unas condiciones laborales regulares, a diferencia del 11% que identifica unas buenas condiciones de trabajo.

Tabla 2

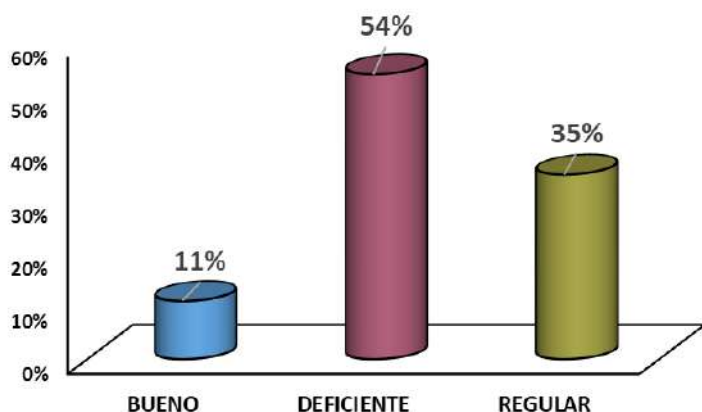
Capacidad de regulación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	11	11%
DEFICIENTE	55	54%
REGULAR	36	35%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Capacidad de regulación



El 54% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud percibe un nivel bueno de capacidad de regulación, lo que indica una escasa independencia sobre los tiempos de trabajo, una baja participación en la planificación y organización de las labores, una insatisfacción o inequidad respecto a la compensación económica recibida por su labor, una carga excesiva del trabajo sin posibilidad de regular su intensidad, unas condiciones contractuales poco favorables, junto a una dificultad para equilibrar la vida laboral con la personal y familiar. Sin embargo, el 35% de estos enfermeros percibe un nivel regular de capacidad de regulación, a diferencia del 11% que identifica un nivel bueno.

Tabla 3

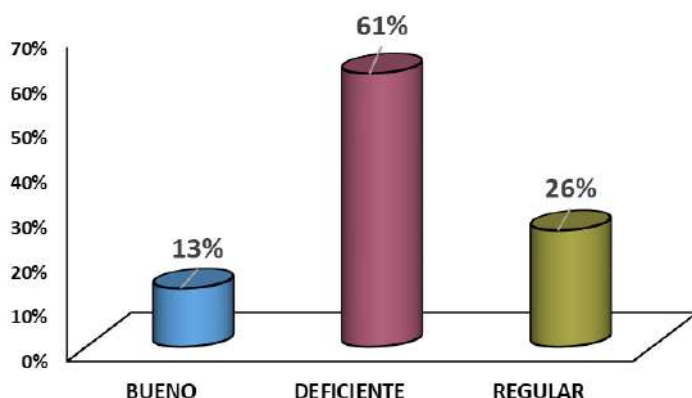
Capacidad de desarrollo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	13	13%
DEFICIENTE	62	61%
REGULAR	27	26%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Capacidad de desarrollo



El 61% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud percibe un nivel bueno de capacidad de desarrollo, lo que indica una insuficiente autonomía en toma de decisiones, una falta de justicia en procesos clave como contratación, remuneración y promoción; unas escasas oportunidades de formación continua, unas líneas de ascenso o desarrollo de carrera limitadas, una baja participación e inclusión dentro de la gestión, una relación poco colaborativa con los niveles jerárquicos superiores, una falta de confianza en los mecanismos de evaluación de rendimiento, junto a un escaso apoyo y reconocimiento por parte del personal directivo. Sin embargo, el 26% de estos enfermeros percibe un nivel regular de capacidad de desarrollo, a diferencia del 13% que identifica un nivel bueno.

Tabla 4

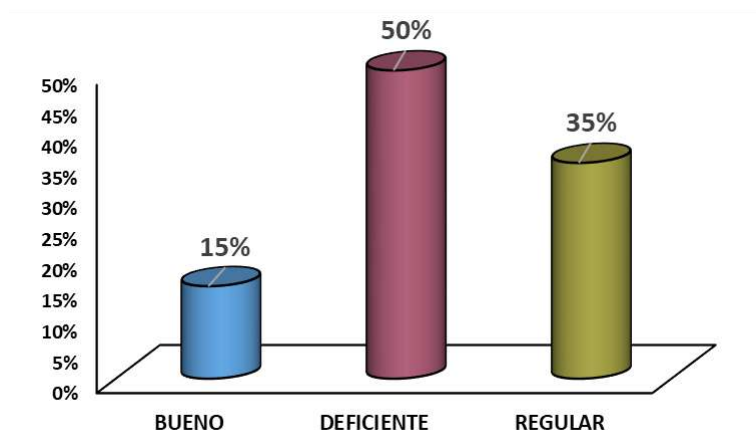
Entorno material

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	15	15%
DEFICIENTE	51	50%
REGULAR	36	35%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Entorno material



El 50% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud califica su entorno material como bueno, lo que indica unas inadecuadas instalaciones y estado del entorno físico de trabajo, una insatisfacción con la disponibilidad y calidad de los recursos materiales y técnicos para el desempeño eficiente de las tareas, unos niveles inadecuados de seguridad y protección frente a riesgos laborales, junto a una insuficiencia de los servicios complementarios, entre ellos, limpieza, mantenimiento y seguridad. Sin embargo, el 35% de los enfermeros de dicho establecimiento de salud califica su entorno material como regular, a diferencia del 15% que lo califica como bueno.

Tabla 5

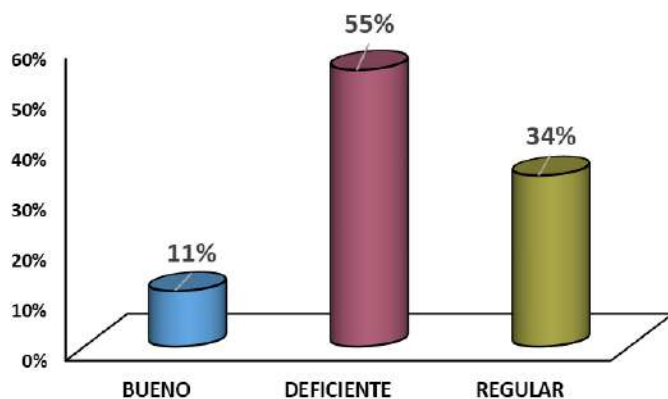
Entorno social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	11	11%
DEFICIENTE	56	55%
REGULAR	35	34%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Entorno social



El 55% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud califica su entorno social como bueno, lo que indica una escasa cohesión, apoyo y colaboración entre los mismos equipos de enfermería; unas relaciones laborales tensas o poco respetuosas en la dinámica de los grupos de trabajo, junto a una falta de valoración y apreciación del desempeño profesional percibida tanto por parte de colegas como de las personas usuarias externas al establecimiento. Sin embargo, el 34% de los enfermeros de dicho establecimiento de salud califica su entorno social como regular, a diferencia del 11% que lo califica como bueno.

4.1.2 Resultados de Salud mental

Tabla 6

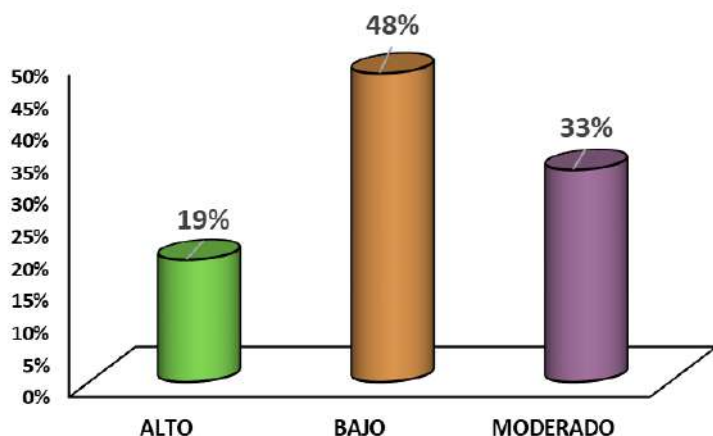
Salud mental

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	19	19%
BAJO	49	48%
MODERADO	34	33%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Salud mental



El 48% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud presenta un nivel bajo en salud mental, lo que indica un afrontamiento inefectivo de la disforia general ante síntomas de desánimo, ansiedad, baja autoconfianza y escasa capacidad para superar las dificultades; junto a un afrontamiento reducido de la disfunción social ante dificultades para tomar decisiones y sensaciones de poca utilidad dentro del entorno laboral y personal. Sin embargo, el 33% de los enfermeros de dicho establecimiento de salud presenta un nivel moderado de salud mental, a diferencia del 19% que aborda un nivel alto.

Tabla 7

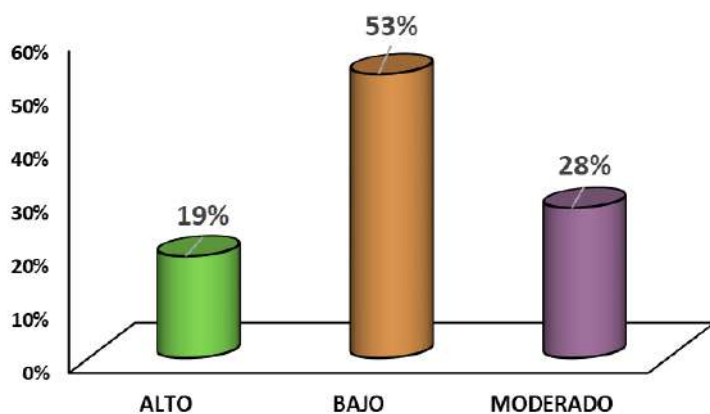
Disforia general

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	19	19%
BAJO	54	53%
MODERADO	29	28%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Disforia general



El 53% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud presenta un nivel bajo de afrontamiento de disforia general, lo que indica una posible presencia de sentimientos depresivos, una amplia dificultad para manejar la ansiedad cotidiana, una noción de incapacidad propia para superar las dificultades, una disminución de la autoconfianza, una presencia constante de preocupaciones, una valoración negativa como persona, un afronte inadecuado de los problemas, una dificultad para mantener la concentración, una pérdida del interés y disfrute en las actividades cotidianas, junto a una percepción general de infelicidad. Sin embargo, el 28% de estos enfermeros presenta un nivel moderado de afrontamiento de disforia general, a diferencia del 19% que aborda un nivel alto de afrontamiento.

Tabla 8

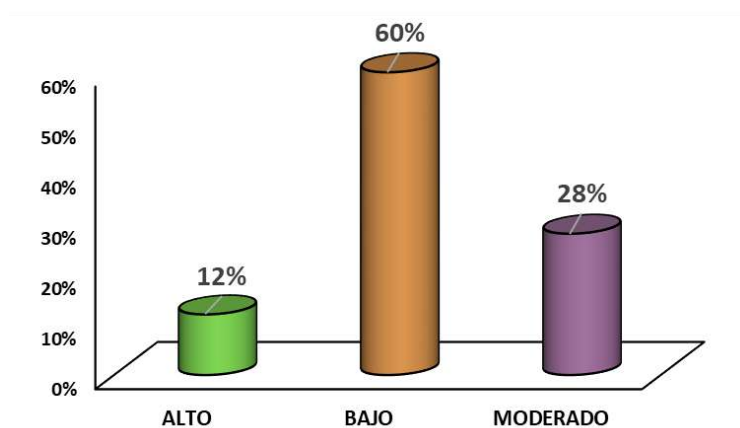
Disfunción social

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO	12	12%
BAJO	61	60%
MODERADO	29	28%
TOTAL	102	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Disfunción social



El 60% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud presenta un nivel bajo de afrontamiento de disfunción social, lo que indica una limitada capacidad para tomar decisiones o actuar con autonomía ante inseguridades y falta de control personal, junto a una disminución del sentido de propósito y de la percepción de utilidad significativa en su entorno de trabajo y la vida en general. Sin embargo, el 28% de estos enfermeros presenta un nivel moderado de afrontamiento de disfunción social, a diferencia del 12% que aborda un nivel alto de afrontamiento.

4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 9

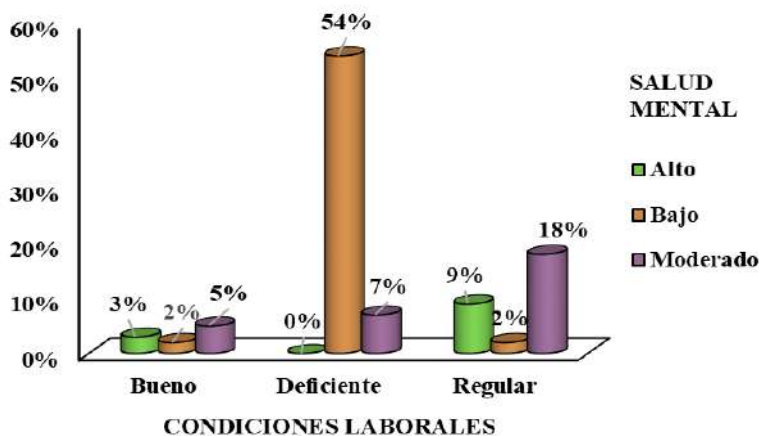
Condiciones laborales en relación a Salud mental

		Salud mental			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Condiciones laborales	Bueno	3%	5%	3%	11%
	Deficiente	0%	34%	20%	54%
	Regular	16%	9%	10%	35%
Total		19%	48%	33%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 11

Condiciones laborales en relación a Salud mental



El 3%, un 2% y el 5% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud perciben sus condiciones laborales como buenas, pero presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por otro lado, el 54% y el 7% perciben sus condiciones laborales como deficientes, pero presentan un nivel bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por último, el 9%, otro 2% y el 18% perciben sus condiciones laborales como regulares, pero presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente.

Tabla 10

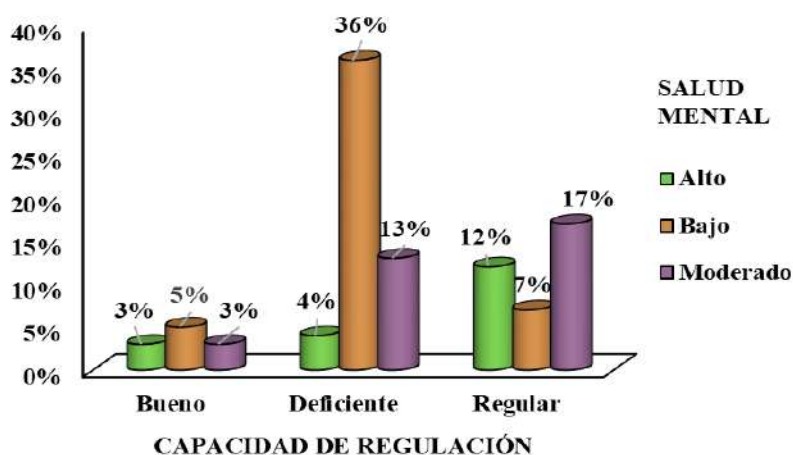
Capacidad de regulación en relación a Salud mental

		Salud mental			
		Alto	Bajo	Moderado	Total
Capacidad de regulación	Bueno	3%	5%	3%	11%
	Deficiente	4%	36%	13%	53%
	Regular	12%	7%	17%	36%
Total		19%	48%	33%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 12

Capacidad de regulación en relación a Salud mental



El 3%, el 5% y otro 3% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud presentan un nivel bueno de una capacidad de regulación, a la vez que presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por otro lado, el 4%, el 36% y el 13% presentan un nivel deficiente de una capacidad de regulación, a la vez presentan que un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por último, el 12%, el 7% y el 17% presentan un nivel regular de una capacidad de regulación, a la vez que presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente.

Tabla 11

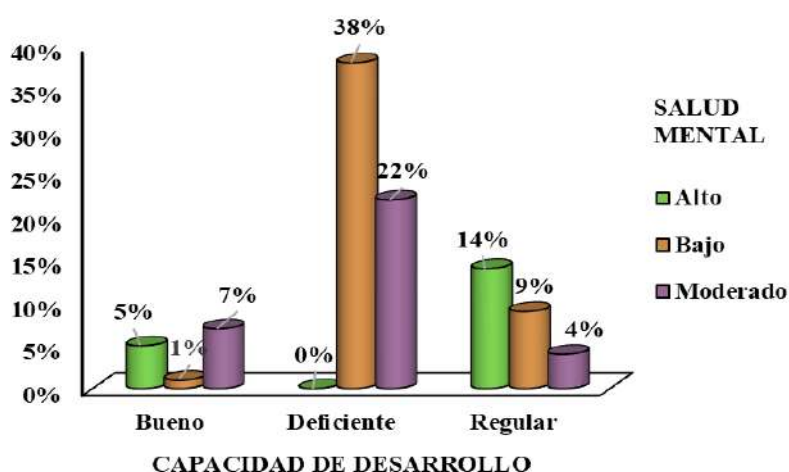
Capacidad de desarrollo en relación a Salud mental

		Salud mental			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Capacidad de desarrollo	Bueno	5%	1%	7%	13%
	Deficiente	0%	38%	22%	60%
	Regular	14%	9%	4%	27%
Total		19%	48%	33%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 13

Capacidad de desarrollo en relación a Salud mental



El 5%, el 1% y el 7% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud presentan un nivel bueno de una capacidad de desarrollo, a la vez que presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por otro lado, el 38% y el 22% presentan un nivel deficiente de una capacidad de desarrollo, a la vez que presentan un nivel bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por último, el 14%, el 9% y el 4% presentan un nivel regular de una capacidad de desarrollo, a la vez que presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente.

Tabla 12

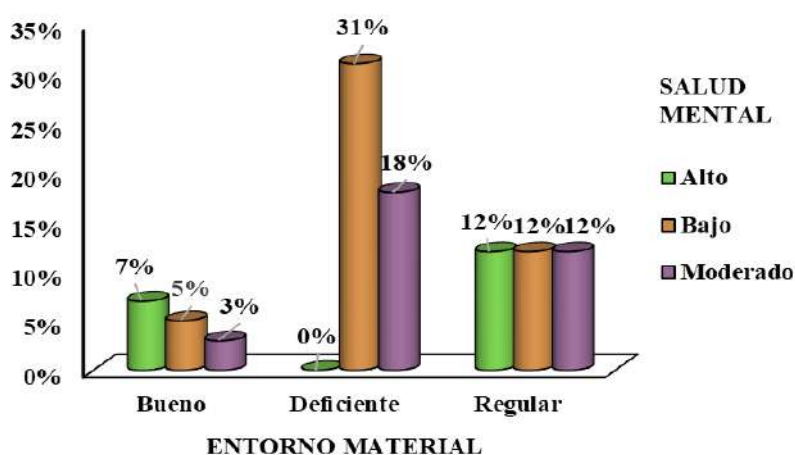
Entorno material en relación a Salud mental

		Salud mental			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Entorno material	Buena	7%	5%	3%	15%
	Deficiente	0%	31%	18%	49%
	Regular	12%	12%	12%	36%
Total		19%	48%	33%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 14

Entorno material en relación a Salud mental



El 7%, el 5% y el 3% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud califican su entorno material como buena, aunque presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por otro lado, el 31% y el 18% califican su entorno material como deficiente, aunque presentan un nivel bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por último, un primer, segundo y tercer 12%, califican su entorno material como regular, aunque presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente.

Tabla 13

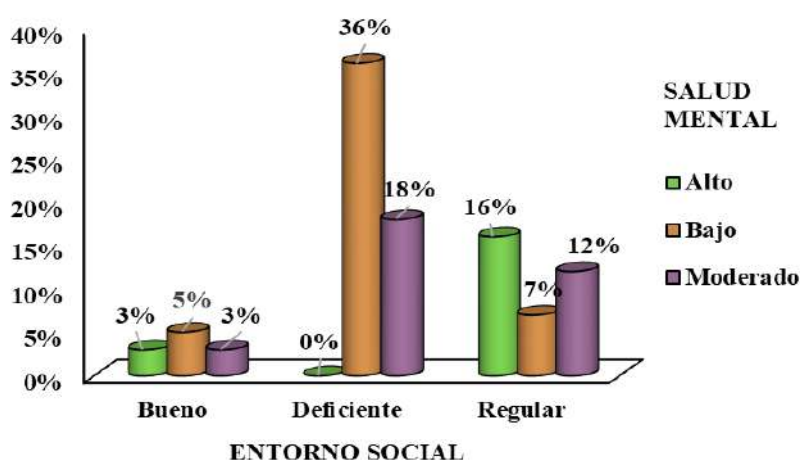
Entorno social en relación a Salud mental

		Salud mental			Total
		Alto	Bajo	Moderado	
Entorno social	Bueno	3%	5%	3%	11%
	Deficiente	0%	36%	18%	54%
	Regular	16%	7%	12%	35%
Total		19%	48%	33%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 15

Entorno social en relación a Salud mental



Un 3%, el 5% y otro 3% del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud califican su entorno social como bueno, aunque presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por otro lado, el 36% y el 18% califican su entorno social como deficiente, aunque presentan un nivel bajo y moderado de salud mental, respectivamente. Por último, el 16%, el 7% y el 12% califican su entorno social como regular, aunque presentan un nivel alto, bajo y moderado de salud mental, respectivamente.

4.1.4 Prueba de Normalidad

Para aplicar la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta que la cantidad de la muestra superaba a 50, la cual estuvo abordada específicamente por 102 enfermeros del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – EsSalud. De esta manera se aplicó Kolmogorov Smirnov.

Tabla 14

Prueba de normalidad

Variable y Dimensiones	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	0.173	102	0.000
Salud mental	0.144	102	0.000
Capacidad de regulación	0.257	102	0.000
Capacidad de desarrollo	0.277	102	0.000
Entorno material	0.182	102	0.000
Entorno social	0.216	102	0.000
Disforia general	0.136	102	0.000
Disfunción social	0.217	102	0.000

Nota. Elaboración propia

Los datos obtenidos en la prueba resultaron ser inferiores a 0.05 ($p=0.000$), por lo que se rechaza la normalidad de variables y dimensiones. Esto permitió aplicar Rho de Spearman en la correlación entre las condiciones laborales y la salud mental.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación general

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: Las condiciones laborales no influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – EsSalud, 2025.

Ha: Las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – EsSalud, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado supera a 0.05, no se acepta la “**Ha**”.
- Si p calculado no supera que 0.05, se acepta la “**Ha**”.

Tabla 15

Condiciones laborales correlacionadas con Salud mental

			Condiciones laborales	Salud mental
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Correlación	1.000	0.648
		Sig. (bilateral)		0.000
	Salud mental	N	102	102
		Correlación	0.648	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	102	102

Nota. Elaboración propia

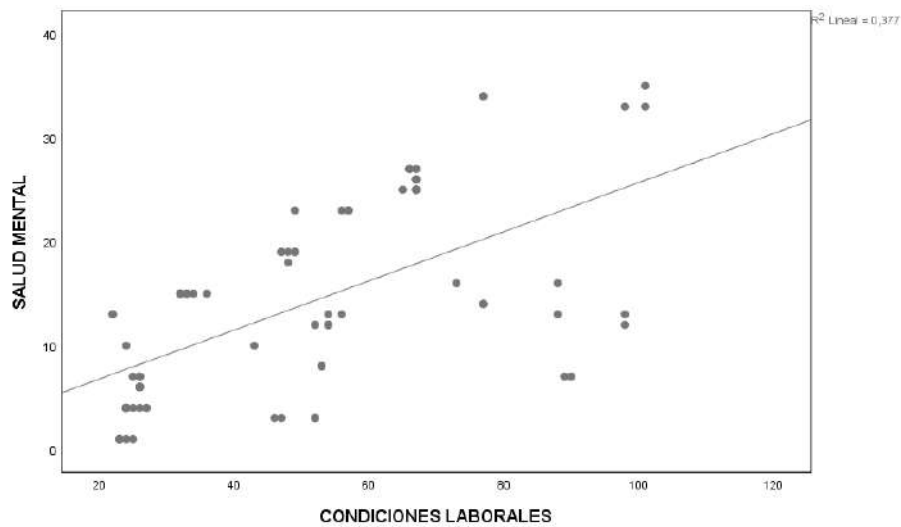
3. Decisión

La tabla 15 revela un valor de p calculado de 0.000, es decir, una significancia bilateral que no supera al estándar del 5%. De esta manera se rechaza la “**Ho**” y se acepta que las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del

personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. Además, esta correlación significativa entre las condiciones laborales y la salud mental, resulta ser una correlación moderada, al obtenerse un valor en Rho de Spearman de 0.648.

Figura 16

Condiciones laborales correlacionadas con Salud mental



La figura 16 confirma esta correlación significativa y moderada, entre las condiciones laborales y la salud mental dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, en base a la percepción y valoración de 102 enfermeros.

4.2.2 Contratación de la primera hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₁: La capacidad de regulación no influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

H_{a1}: La capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado supera a 0.05, no se acepta la “**H_{a1}**”.
- Si p calculado no supera que 0.05, se acepta la “**H_{a1}**”.

Tabla 16

Capacidad de regulación correlacionada con Salud mental

			Capacidad de regulación	Salud mental
Rho de Spearman	Capacidad de regulación	Correlación	1.000	0.580
		Sig. (bilateral)		0.000
	Salud mental	N	102	102
		Correlación	0.580	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	102	102

Nota. Elaboración propia

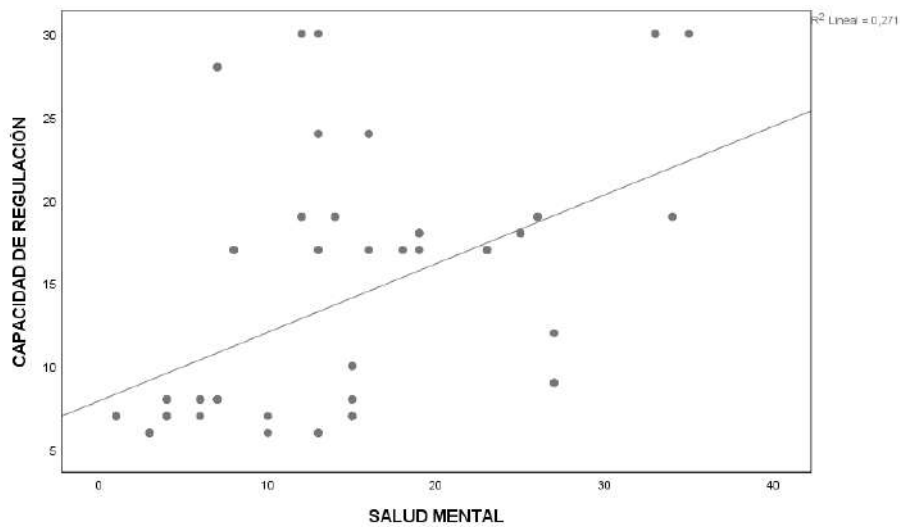
3. Decisión

La tabla 16 revela un valor de p calculado de 0.000, es decir, una significancia bilateral que no supera al estándar del 5%. De esta manera se rechaza la “**H₀₁**” y se acepta que la capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del

personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. Además, esta correlación significativa entre la capacidad de regulación y la salud mental, resulta ser una correlación moderada, al obtenerse un valor en Rho de Spearman de 0.580.

Figura 17

Capacidad de regulación correlacionada con Salud mental



La figura 17 confirma esta correlación significativa y moderada, entre la capacidad de regulación y la salud mental dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, de acuerdo a la percepción y valoración de 102 enfermeros.

4.2.3 Contratación de la segunda hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₂: La capacidad de desarrollo no influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

H_{a2}: La capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado supera a 0.05, no se acepta la “**H_{a2}**”.
- Si p calculado no supera que 0.05, se acepta la “**H_{a2}**”.

Tabla 17

Capacidad de desarrollo correlacionada con Salud mental

			Capacidad de desarrollo	Salud mental
Rho de Spearman	Capacidad de desarrollo	Correlación	1.000	0.571
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	102	102
	Salud mental	Correlación	0.571	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	102	102

Nota. Elaboración propia

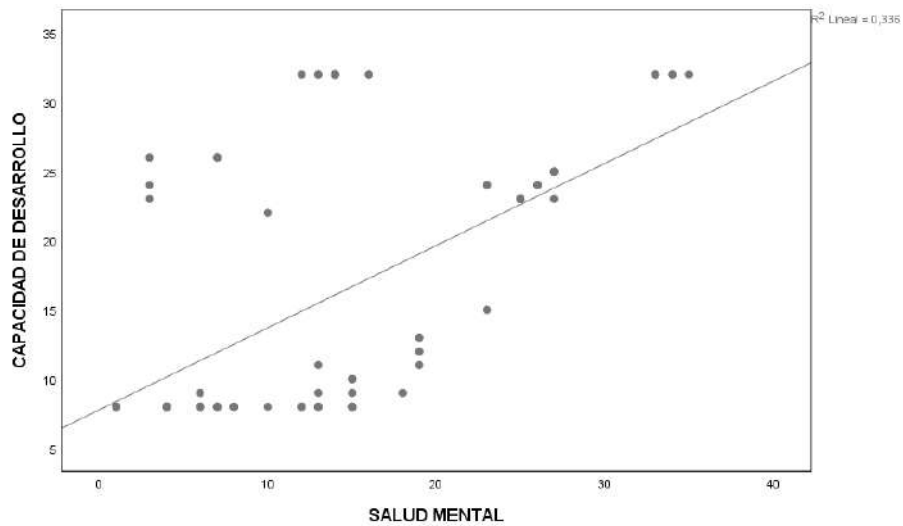
3. Decisión

La tabla 17 revela un valor de p calculado de 0.000, es decir, una significancia bilateral que no supera al estándar del 5%. De esta manera se rechaza la “**H₀₂**” y se acepta que la capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. Además,

esta correlación significativa entre la capacidad de desarrollo y la salud mental, resulta ser una correlación moderada, al obtenerse un valor en Rho de Spearman de 0.571.

Figura 18

Capacidad de desarrollo correlacionada con Salud mental



La figura 18 confirma esta correlación significativa y moderada, entre la capacidad de desarrollo y la salud mental dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, de acuerdo a la percepción y valoración de 102 enfermeros.

4.2.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₃: El entorno material no influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

H_{a3}: El entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado supera a 0.05, no se acepta la “**H_{a3}**”.
- Si p calculado no supera que 0.05, se acepta la “**H_{a3}**”.

Tabla 18

Entorno material correlacionado con Salud mental

			Entorno material	Salud mental
Rho de Spearman	Entorno material	Correlación	1.000	0.563
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	102	102
	Salud mental	Correlación	0.563	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	102	102

Nota. Elaboración propia

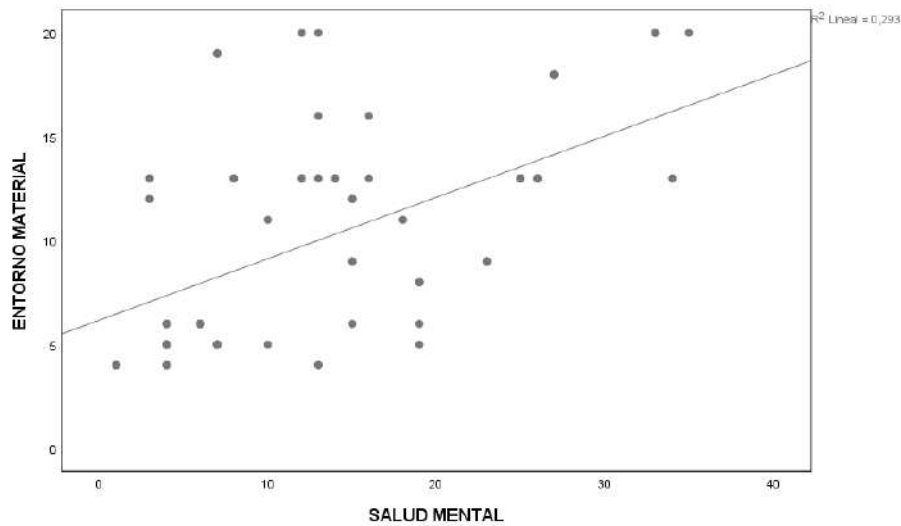
3. Decisión

La tabla 18 revela un valor de p calculado de 0.000, es decir, una significancia bilateral que no supera al estándar del 5%. De esta manera se rechaza la “**H₀₃**” y se acepta que el entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. Además, esta

correlación significativa entre el entorno material y la salud mental, resulta ser una correlación moderada, al obtenerse un valor en Rho de Spearman de 0.563.

Figura 19

Entorno material correlacionado con Salud mental



La figura 19 confirma esta correlación significativa y moderada, entre el entorno material y la salud mental dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, de acuerdo a la percepción y valoración de 102 enfermeros.

4.2.5 Contratación de la cuarta hipótesis específica

1. Planteamiento de hipótesis

H₀₄: El entorno social no influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

H_{a4}: El entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.

2. Criterio de decisión

- Si p calculado supera a 0.05, no se acepta la “**H_{a4}**”.
- Si p calculado no supera que 0.05, se acepta la “**H_{a4}**”.

Tabla 19

Entorno social correlacionado con Salud mental

			Entorno social	Salud mental
Rho de Spearman	Entorno social	Correlación	1.000	0.578
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	102	102
	Salud mental	Correlación	0.578	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	102	102

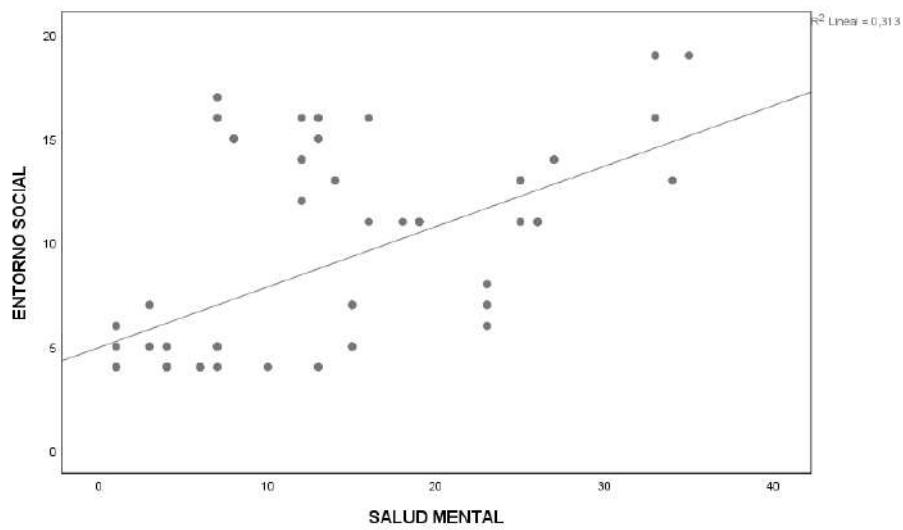
Nota. Elaboración propia

3. Decisión

La tabla 19 revela un valor de p calculado de 0.000, es decir, una significancia bilateral que no supera al estándar del 5%. De esta manera se rechaza la “**H₀₄**” y se acepta que el entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025. Además, esta correlación significativa entre el entorno social y la salud mental, resulta ser una correlación moderada, al obtenerse un valor en Rho de Spearman de 0.578.

Figura 20

Entorno social correlacionado con Salud mental



La figura 20 confirma esta correlación significativa y moderada, entre la salud mental y la salud mental dentro del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, de acuerdo a la percepción y valoración de 102 enfermeros.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En esta sección se analizan e interpretan los principales hallazgos obtenidos a partir de los resultados presentados, a la luz de los objetivos planteados y del marco teórico establecido. Asimismo, se contrastan los resultados con investigaciones previas y se reflexiona sobre su significado, implicaciones y posibles limitaciones. Este análisis permite comprender en mayor profundidad el alcance del estudio y su contribución al área de conocimiento abordada.

- Al admitirse que las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025, con una sig. calculada inferior a 0.05, y un valor en Rho de 0.648; se cita a Hernani (2021), quien estudió sobre las condiciones laborales y su relación con la salud mental, obteniendo un resultado similar al presentado, al determinar que conforme se mejoren estas condiciones, se aporta positivamente en la salud mental. Asimismo, se cita a Peña-Roa et al. (2024) quienes determinaron que las modificaciones en las condiciones laborales llegan afectar al personal de enfermería, destacando la necesidad de implementar seguimientos oportunos, así como una serie de intervenciones de mitigación de efectos psicosociales. Se cita a Peña (2023), Lorber y Dobnik (2022), quienes estudiaron la salud mental y su relación con las estrategias de afronte y con el bienestar psicológico, respectivamente; determinando que es necesario preservar la salud mental, ya que involucra un eje central del desempeño laboral y del bienestar emocional. Se comparte también, el resultado de Ahorsu et al. (2022), ya que agregan que la salud mental puede verse afectada por

factores externos como fue la COVID-19 y el miedo que produjo, ya que este deteriora la salud mental por medio del aumento del estrés y el burnout.

- Al aceptarse que la capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025, con una sig. calculada inferior a 0.05, y un valor en Rho de 0.580; se cita a Bustamante (2024), quien estudió sobre las condiciones de trabajo y su relación con el compromiso laboral del personal de enfermería, obteniendo un resultado similar al presentado, determinando que existe correspondencia positiva y significativa entre las variables señaladas con un valor de Spearman de 0.729, y agregando que mejorar estas condiciones es clave para aumentar el compromiso del personal, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad de servicio y bienestar laboral.
- Al aceptarse que la capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025, con una sig. calculada inferior a 0.05, y un valor en Rho de 0.571; se cita a Millones (2022), quien estudió sobre las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería, obteniendo un resultado similar al presentado, que determina como si existe influencia positiva entre dichas variables, agregando que la mejora de las condiciones psicológicas y sociales en el trabajo, más aún si es en un entorno con alta exigencia como en un complejo hospitalario, resulta sumamente crucial para el aumento de la satisfacción laboral.
- Al aceptarse que el entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025, con una sig. calculada inferior a 0.05, y un valor en Rho de 0.563; se cita a Limache (2024), quien estudió sobre las condiciones de trabajo y su relación con la

fatiga laboral del personal de salud, obteniendo un resultado similar al presentado, determinando que existe relación significativa y positiva entre las variables indicadas, mediante un valor de Pearson de 0.565, agregando que la mejora de estas condiciones, ya sea dentro o fuera, puede ayudar a reducir la fatiga laboral, por lo que impacta positivamente en el bienestar y desempeño laboral.

- Al obtenerse que el entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025, con una sig. calculada inferior a 0.05, y un valor en Rho de 0.578; se cita a Molina et al. (2022), quien estudió sobre las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral, obteniendo un resultado similar al presentado, que determina como las condiciones llegan afectar de forma directa la salud mental así como el desempeño de trabajo, por lo que resulta necesario adoptar intervenciones de mejora del ambiente laboral y prevenciones del burnout.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La presente sección reúne las principales reflexiones derivadas del desarrollo de esta investigación, retomando los objetivos planteados y los hallazgos obtenidos. A partir del análisis realizado, se sintetizan los aportes más relevantes del estudio, así como sus implicaciones teóricas y prácticas. Además, se señalan las limitaciones encontradas y se proponen posibles líneas de investigación futura, con el fin de continuar profundizando en la temática abordada.

1. Se determina que las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia calculada inferior al 5%. Asimismo, se determina que prevalece una correlación de nivel moderado entre las condiciones laborales y la salud mental, luego de calcularse en dicha prueba un valor de 0.648. Esto indica que a medida que las condiciones laborales se perciben como menos favorables, en términos de regulación, desarrollo, entorno material y social, disminuye la capacidad de los enfermeros para afrontar oportunamente la disforia general y la disfunción social, evidenciándose en mayor nivel de desánimo, ansiedad, inseguridad y percepción de inutilidad social. Por tanto, queda demostrado que la calidad del entorno laboral comprende un factor relevante en el equilibrio psicológico y emocional de los profesionales en este ámbito.
2. Se establece que la capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia

calculada inferior al 5% y un valor de 0.580 que evidencia una correlación moderada entre la capacidad de regulación y la salud mental. Esto indica que las limitaciones en la autonomía de tiempo, la organización del trabajo, la compensación económica, la carga laboral y el equilibrio trabajo-vida, se asocian con mayores niveles de desánimo, ansiedad y baja autoestima que perjudican el afrontamiento efectivo de la disforia general y la disfunción social.

3. Se demuestra que la capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia calculada menor al 5% y un valor de 0.571 que refleja una correlación moderada entre la capacidad de desarrollo y la salud mental. Esto indica que las pocas oportunidades para aprender, crecer profesionalmente y evolucionar en el trabajo, se asocian con una disminución del bienestar psicológico, revelada en pérdida de motivación, baja autoestima y reducida percepción de utilidad, tanto personal como profesionalmente.
4. Se afirma que el entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia calculada inferior al 5% y un valor de 0.563 que evidencia una correlación moderada entre el entorno material y la salud mental. Esto indica que una insuficiencia de recursos materiales, infraestructura y condiciones físicas de trabajo, se relaciona con mayores tensiones emocionales y fatiga psicológica, lo que termina por afectar la capacidad de concentración, así como el disfrute de las actividades del día a día en el trabajo y la vida en general.

5. Se afirma que el entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025; luego de obtenerse en la prueba Rho de Spearman una significancia calculada inferior al 5% y un valor de 0.578 que evidencia una correlación moderada entre el entorno social y la salud mental. Esto indica que el poco compañerismo, respeto y reconocimiento se llega a asociar con una regular autovaloración, sensación de utilidad y dificultades en las interacciones sociales, lo que demuestra consigo, un pasable afrontamiento de las disfunciones sociales y el bienestar emocional.

6.2 Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos y las conclusiones alcanzadas, a continuación, se presentan una serie de recomendaciones dirigidas a las personas, instituciones o contextos relacionados con la temática investigada. Estas sugerencias buscan contribuir a la mejora de la práctica, orientar futuras investigaciones y favorecer la aplicación efectiva de los hallazgos en contextos reales.

- Al aceptarse que el personal de enfermería enfrentaba múltiples desafíos que incluían largas jornadas de trabajo, sobrecarga laboral, exposición constante a riesgos biológicos y psicológicos, falta de apoyo institucional y recursos para manejar el estrés laboral, falta de programas de apoyo psicológico, así como una insuficiente capacitación en manejo del estrés, se sugiere a la Dirección de Enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – EsSalud, un Plan de mejora de las condiciones laborales en base al cuidado de la salud mental en el trabajo, de forma que se adopten acciones clave para superar los desafíos identificados y se promueva consigo, un entorno enfocado en el bienestar integral de sus profesionales.

- En apoyo con las Jefaturas de Servicio, especialmente de unidades como Emergencias, UCI y Hospitalización donde la carga asistencial es superior, el plan debe implementarse con ajustes flexibles en horarios y turnos al punto que se consideren los periodos de descanso y las rotaciones equilibradas, fijarse reuniones continuas entre los jefes y el personal operativo a fin de evaluar la carga laboral y el ritmo de atención, así como materializarse retroalimentaciones de los enfermeros para que puedan expresar desafíos operativos y sugerir mejorías.
- En apoyo de la unidad encargada de la gestión del Talento Humano, el plan debe crear una programación anual de capacitación y formación haciendo énfasis en liderazgo, manejo del estrés y comunicación terapéutica; fijar procesos de acompañamiento profesional entre los enfermeros de reciente ingreso con aquellos de mayor experiencia, asó como adoptar incentivos o reconocimientos a la formación y actualización profesional.
- En apoyo de la Oficina de Logística e Infraestructura, el plan debe efectuarse mediante evaluaciones continuas del estado de los equipos y recursos necesarios para las atenciones de los pacientes, aseguramiento de espacios físicos adecuados para la distracción o descanso del personal dentro de turnos prolongados, junto a canales de reporte rápido que permitan informar incidencias asociadas con fallas en infraestructura o falta de materiales.
- Por último, y nuevamente en apoyo con la unidad encargada de la gestión del talento humano, el plan debe materializar actividades de integración y fortalecimiento grupal, como espacios de diálogo, reto en equipos, celebraciones institucionales u otras prácticas que ayuden a desarrollar habilidades sociales y la comunicación asertiva en el trabajo. Junto a ello, se debe apostar por mayores reconocimientos

internos, de manera que se valore más el desempeño desafiante de los enfermeros, así como la actitud colaborativa que estos presentan.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Bustamante, M. (2024). *Condiciones de trabajo y compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital Ilo, Moquegua, 2024* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC.

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 Digital Institucional UCV.

Limache, Y. (2024). *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia—MINSA, Puno, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de la Universidad Católica Santa María.

Ortiz, L., y Mezares, N. (2024). *Efectos de la salud mental en la motivación laboral del personal de salud de la Red José María Arguedas, Andahuaylas, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica de los Andes]. Repositorio Digital Institucional Universidad Tecnológica de los Andes.

Peña, L. (2023). *Salud mental y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería del área de ginecobstetricia de un hospital Milagro- Ecuador 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Bernal, C. (2022). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (5ª ed.). Pearson.

Goldberg, D., y Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. Windsor.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. F., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1a ed.). McGraw-Hill.

Pimienta, J., y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.

7.3 Fuentes hemerográficas

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., y Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-5552201900300328&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Acosta-Quiroz, J., y Iglesias-Osores, S. (2020). Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(3), 212-213. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3784>

Ahorsu, D. K., Lin, C.-Y., Marznaki, Z. H., y H. Pakpour, A. (2022). The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nursing Open*, 9(2), 1147-1154. <https://doi.org/10.1002/nop2.1154>

- Ancco, R., Calderón, D., Quispe, G., Pacompia, J., y Quispe, J. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17), 491-502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., y Santivañez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1809-1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Borkowska, A., y Czerw, A. (2022). The vitamin model of well-being at work – an application in research in an automotive company. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(2), 187-198. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01614>
- Brabete, A. C. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ- 12): Estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 1(37), 11-29. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645433002>
- Braghieri, L., Levy, R., y Makarin, A. (2022). Social Media and Mental Health. *American Economic Review*, 112(11), 3660-3693. <https://doi.org/10.1257/aer.20211218>
- Charry, L., Lozano, L., Duarte, M., y Rojas, L. (2024). Salud mental de los trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19: Una revisión de revisiones. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2024.04.006>

- Chavez-Espinoza, J. H., Castillo-Romero, P. C., Ruiz-Reyes, R. E., Reyes-Mejía, M. G., y Hernández-López, M. Á. (2023). Adaptación y validación peruana del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) en trabajadores de salud. *Iatreia*, 36(3), 353-364. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.177>
- Copari, N. (2022). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(1), 92-101. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.1.1374>
- Elizur, D., y Shye, S. (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1990.tb01054.x>
- Escudero, I. (2024). Impacto del Empleo y el Desempleo en el Bienestar Psicológico: Una Revisión de los Modelos Teóricos. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 10(17), 1-20. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.117>
- García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá—Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 91-102. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Lorber, M., y Dobnik, M. (2022). The Importance of Monitoring the Psychological Wellbeing and Mental Health of Nursing Staff for Sustainable Management. *Sustainability*, 14(14), 8300. <https://doi.org/10.3390/su14148300>
- Martínez, J., Pujal, M., y Mora, E. (2022). Ética del cuidado y atención pública en salud mental: Un estudio de caso en Barcelona. *Salud Colectiva*, 17. <https://doi.org/10.18294/sc.2021.2966>
- Meza, E., Fretel, N., Lema, F., Castro, C., Canchari, Y., y Velasquez, L. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 129-141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>

- Millán, A., Calvanese, N., y D'Aubeterre, M. E. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT) en una muestra multiocupacional venezolana. *CES Psicología*, 6(2), 28-52. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2011-30802013000200004&lng=e&nrm=iso&tlng=es
- Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50. <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
- Molina, B., Zamora-Macorra, M., y Martínez, S. (2022). Working Conditions and the Components of Burnout Among Nursing Staff in a Public Hospital in Mexico City. *Journal of Nursing Research*, 30(4), 1-10. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000495>
- Peña-Roa, P., González, S. V., Cancino, M., y Terán-Mendoza, O. (2024). Condiciones laborales e indicadores de salud mental en profesionales de la medicina y enfermería en Chile durante la pandemia por COVID-19. *Enfermería Global*, 23(1), 95-113. <https://doi.org/10.6018/eglobal.573161>
- Rivas-Diez, R., y Sánchez-López, M. del P. (2014). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General (GHQ-12) en población femenina chilena. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 23(3), 251-260. <https://www.revistaclinicapsicologica.com/resumen.php?id=259>
- Rocha, K. B., y Rodríguez-Sanz, M. (2011). Propiedades psicométricas y valores normativos del General Health Questionnaire (GHQ-12) en población general española. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(1), 125-139. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33715423008>

- Sánchez, M., Benitez, A., y Enrici, A. (2023). Estado del arte de las condiciones laborales de profesionales de salud en suramérica durante la pandemia COVID-19. *Enfermería Investiga*, 8(2), 83-93. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v8i2.2008.2023>
- Singh, V., Kumar, A., y Gupta, S. (2022). Mental Health Prevention and Promotion—A Narrative Review. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.898009>
- Terrones-Vásquez, A. Y., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., y Morales-Salazar, P. O. (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8(15), 69-85. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i15.2583>.

7.4 Fuentes electrónicas

- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent-Thirion, A., y Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective. Publications Office of the European Union*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/working-conditions-global-perspective>
- ComexPerú. (2024). *Desempeño del mercado laboral peruano*. ComexPerú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú. https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte_Desempeño_de_%20Mercado_Laboral_Peruano_en_2024.pdf
- Hospital Nacional Hipólito Unanue. (10 de octubre de 2024). *Salud mental: El 45% de los peruanos la considera el mayor desafío sanitario, afectando el bienestar laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/hnhu/noticias/1036960-salud-mental-el-45-de-los-peruanos-la-considera-el-mayor-desafio-sanitario-afectando-el-bienestar-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022a). *El trabajo decente y la economía socialy solidaria*. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/>

@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_841042.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022b). *Global wage report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*. Organización Internacional del Trabajo. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995264896002676>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022c). *La seguridad y la salud en el trabajo en Perú. Una mirada desde los convenios internacionales del trabajo no ratificados*. Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_sp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. Organización Internacional del Trabajo. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995238193202676>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*. Organización Internacional del Trabajo. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345242/9789240034945-eng.pdf?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (17 de julio de 2022a). *Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health--strengthening-our-response>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (7 de noviembre de 2022b). *Salud ocupacional: Los trabajadores de la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (31 de marzo de 2023). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2 de septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

RPP. (21 de marzo de 2025). *Salud mental en el trabajo: El MTPE impulsa una estrategia para entornos laborales más saludables*. <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/salud-mental-en-el-trabajo-el-mtpe-impulsa-una-estrategia-para-entornos-laborales-mas-saludables-noticia-1623504/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	¿Cómo las condiciones laborales influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?	Determinar si las condiciones laborales influyen en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – EsSalud, 2025.	Las condiciones laborales influyen positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.	CONDICIONES LABORALES (Variable 1) Dimensión 1: Capacidad de regulación <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de trabajo - Organización del trabajo - Compensación económica justa - Carga laboral - Contrato laboral - Equilibrio trabajo-vida 	1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 138 enfermeros Muestra: 102 enfermeros 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario
ESPECÍFICOS	¿Cómo la capacidad de regulación influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?	Establecer si la capacidad de regulación influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.	La capacidad de regulación influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.	Dimensión 2: Capacidad de desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía laboral - Justicia laboral - Formación laboral - Promoción laboral - Participación en el trabajo - Relaciones laborales - Evaluación de rendimiento laboral - Apoyo laboral 	
	¿Cómo la capacidad de desarrollo influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?	Establecer si la capacidad de desarrollo influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.	La capacidad de desarrollo influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.	Dimensión 3: Entorno material <ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico - Recursos materiales - Riesgos laborales - Servicios complementarios Dimensión 4: Entorno social	

	<p>¿Cómo el entorno material influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?</p>	<p>Establecer si el entorno material influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.</p>	<p>El entorno material influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compañeros de trabajo - Grupos de trabajo - Reconocimientos <p style="text-align: center;">SALUD MENTAL (Variable 2)</p> <p>Dimensión 1: Disforia general</p> <ul style="list-style-type: none"> - Depresión - Ansiedad - Superación de las dificultades - Pérdida de la confianza - Preocupación - Valoración como persona - Afrontamiento de problemas - Concentración - Disfrute de actividades - Felicidad a pesar de las circunstancias <p>Dimensión 2: Disfunción social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para tomar decisiones - Papel útil en la vida 	<p>6. Unidad de medida: Cualitativa</p> <p>7. Nivel de medición: Ordinal</p> <p>8. Análisis de interpretación de la información: Microsoft Excel, IBM SPSS.</p>
	<p>¿Cómo el entorno social influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025?</p>	<p>Establecer si el entorno social influye en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.</p>	<p>El entorno social influye positiva y significativamente en la salud mental del personal de enfermería del Hospital II Gustavo Lanatta Luján – Essalud, 2025.</p>		

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO (qCT)

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer cómo usted percibe las condiciones laborales en el Hospital II Gustavo Lanatta Luján, Essalud. Para ello, considere el siguiente puntaje al momento de responder. Gracias.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Capacidad de regulación					
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro:</i>					
1. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)					
2. Organización general del trabajo					
3. Retribución económica					
4. Carga de trabajo					
5. Calidad del contrato laboral					
6. Conciliación (equilibrio) trabajo – vida privada y familiar.					
Capacidad de desarrollo					
<i>Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro:</i>					
7. Autonomía en la toma de decisiones profesionales					
8. Justicia en la contratación, remuneración y promoción					
9. Oportunidades para la formación continua					
10. Vías de promoción laboral					
11. Participación en las decisiones organizacionales					
12. Relaciones con la dirección					
13. Evaluación del rendimiento profesional por la institución					
14. Apoyo recibido del personal directivo					
Entorno material					
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo:</i>					
15. Entorno físico, instalaciones y equipamientos					
16. Recursos materiales y técnicos					
17. Prevención de riesgos laborales					

18. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)					
Entorno social					
<i>Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo:</i>					
19. Compañerismo					
20. Respeto en el grupo de trabajo					
21. Reconocimiento del propio trabajo por colegas					
22. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias					

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL (GHO-12)

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer cómo usted percibe su salud mental. Para ello, considere el siguiente puntaje al momento de responder. Gracias.

0	1	2	3
No, en absoluto	No más que lo habitual	Bastante más que lo habitual	Mucho más que lo habitual

ÍTEMS	0	1	2	3
Disforia general				
1. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a? (invertir)				
2. ¿Se ha sentido constantemente agobiado/a y en tensión?				
3. ¿Ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades? (invertir)				
4. ¿Ha perdido confianza en sí mismo? (invertir)				
5. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?				
6. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?				
7. ¿Ha sido capaz de afrontar adecuadamente sus problemas? (invertir)				
8. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace? (invertir)				
9. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?				
10. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?				
Disfunción social				
11. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?				
12. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida? (invertir)				

Anexo 3: Baremaciones

I. Proceso de baremación de las variables

V1: Condiciones laborales

- Máximo: $22(5) = 75$
- Mínimo: $22(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 75 - 15 = 60$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 60/3 = 20$

V2: Salud mental

- Máximo: $12(3) = 36$
- Mínimo: $12(0) = 0$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 36 - 0 = 36$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 36/3 = 12$

II. Proceso de baremación de las dimensiones

D1: Capacidad de regulación

- Máximo: $6(5) = 30$
- Mínimo: $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 30 - 6 = 24$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 24/3 = 8$

D2: Capacidad de desarrollo

- Máximo: $8(5) = 40$
- Mínimo: $8(1) = 8$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 40 - 8 = 32$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 32/3 = 10.667$

D3: Entorno material

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D4: Entorno social

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D5: Disforia general

- Máximo: $10(3) = 30$
- Mínimo: $10(0) = 0$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 30 - 0 = 30$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 30/3 = 10$

D6: Disfunción social

- Máximo: $2(3) = 6$
- Mínimo: $2(0) = 0$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 6 - 0 = 6$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 6/3 = 2$

Anexo 4: Base de datos

N°	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	88	16	24	32	16	16	10	6
2	48	18	17	9	11	11	12	6
3	43	10	6	22	11	4	8	2
4	26	6	7	9	6	4	5	1
5	24	10	7	8	5	4	4	6
6	73	16	17	32	13	11	10	6
7	25	7	8	8	5	4	5	2
8	101	35	30	32	20	19	29	6
9	36	15	10	10	9	7	13	2
10	26	6	8	8	6	4	5	1
11	32	15	7	8	12	5	13	2
12	23	1	7	8	4	4	1	0
13	24	4	8	8	4	4	3	1
14	49	23	17	15	9	8	19	4
15	67	26	19	24	13	11	22	4
16	47	19	18	13	5	11	15	4
17	67	25	18	23	13	13	21	4
18	56	13	17	11	13	15	7	6
19	67	27	12	23	18	14	23	4
20	22	13	6	8	4	4	11	2
21	89	7	28	26	19	16	6	1
22	52	12	19	8	13	12	11	1
23	46	3	6	23	12	5	3	0
24	26	4	8	8	6	4	3	1
25	24	4	7	8	5	4	3	1
26	77	34	19	32	13	13	28	6
27	26	7	8	8	5	5	5	2
28	98	13	30	32	20	16	9	4
29	33	15	8	9	9	7	13	2
30	26	6	8	8	6	4	5	1
31	32	15	7	8	12	5	13	2
32	24	1	7	8	4	5	1	0
33	24	4	8	8	4	4	3	1
34	57	23	17	24	9	7	19	4
35	67	26	19	24	13	11	22	4
36	48	19	18	11	8	11	15	4
37	67	25	18	23	13	13	21	4
38	54	13	17	9	13	15	7	6
39	66	27	9	25	18	14	23	4
40	22	13	6	8	4	4	11	2

41	90	7	28	26	19	17	6	1
42	54	12	19	8	13	14	11	1
43	47	3	6	24	12	5	3	0
44	25	4	7	8	6	4	3	1
45	24	4	7	8	5	4	3	1
46	77	34	19	32	13	13	28	6
47	26	7	8	8	5	5	5	2
48	98	33	30	32	20	16	29	4
49	34	15	8	10	9	7	13	2
50	26	6	8	8	6	4	5	1
51	32	15	7	8	12	5	13	2
52	23	1	7	8	4	4	1	0
53	24	4	8	8	4	4	3	1
54	57	23	17	24	9	7	19	4
55	67	26	19	24	13	11	22	4
56	49	19	18	12	8	11	15	4
57	67	25	18	23	13	13	21	4
58	53	8	17	8	13	15	7	1
59	66	27	9	25	18	14	23	4
60	22	13	6	8	4	4	11	2
61	90	7	28	26	19	17	6	1
62	54	12	19	8	13	14	11	1
63	52	3	6	26	13	7	3	0
64	27	4	8	8	6	5	3	1
65	24	4	7	8	5	4	3	1
66	77	14	19	32	13	13	8	6
67	26	7	8	8	5	5	5	2
68	98	12	30	32	20	16	8	4
69	33	15	10	10	6	7	13	2
70	26	6	8	8	6	4	5	1
71	32	15	7	8	12	5	13	2
72	25	1	7	8	4	6	1	0
73	24	4	8	8	4	4	3	1
74	56	23	17	24	9	6	19	4
75	67	26	19	24	13	11	22	4
76	47	19	17	13	6	11	15	4
77	67	25	18	23	13	13	21	4
78	53	8	17	8	13	15	7	1
79	89	7	28	26	19	16	6	1
80	54	12	19	8	13	14	11	1
81	52	3	6	26	13	7	3	0
82	27	4	8	8	6	5	3	1
83	24	4	7	8	5	4	3	1
84	77	14	19	32	13	13	8	6

85	25	7	8	8	5	4	5	2
86	101	33	30	32	20	19	29	4
87	32	15	8	8	9	7	13	2
88	26	6	8	8	6	4	5	1
89	32	15	7	8	12	5	13	2
90	23	1	7	8	4	4	1	0
91	24	4	8	8	4	4	3	1
92	57	23	17	24	9	7	19	4
93	67	26	19	24	13	11	22	4
94	49	19	18	12	8	11	15	4
95	65	25	18	23	13	11	21	4
96	53	8	17	8	13	15	7	1
97	66	27	9	25	18	14	23	4
98	22	13	6	8	4	4	11	2
99	24	4	7	8	5	4	3	1
100	77	14	19	32	13	13	8	6
101	26	7	8	8	5	5	5	2
102	88	13	24	32	16	16	9	4