



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN SALUD PUBLICA MENCION GERENCIA EN
SERVICIOS DE SALUD**

TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1 DE
ESPINAR – CUSCO 2023**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
SALUD PUBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE
SALUD**

AUTOR

Br. EMILIANA HUACASI HERRERA

ASESOR:

Dr. HERBERT COSIO DUEÑAS

ORCID: 0000-0002-9981-7576

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: SATISFACCIÓN
LABORAL Y SALUD MENTAL EN PROFESIONALES DE LA
SALUD DEL HOSPITAL II-1 DE ESPINAR - CUSCO
2023

Presentado por: EMILIANA HUACASI HERRERA DNI N° 24695857
presentado por: DNI N°:

Para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN SALUD
PUBLICA MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 22 de ABRIL de 2025

Firma

Post firma HERBERT COSIO DUEÑAS

Nro. de DNI 29663764

ORCID del Asesor 0000-0002-9981-7576

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:449449840

EMILIANA HUACASI HERRERA

SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1 DE ESPIN...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:449449840

Fecha de entrega

15 abr 2025, 1:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 abr 2025, 1:28 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

SATISFACCIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1docx

Tamaño de archivo

1.6 MB

87 Páginas

21.281 Palabras

118.591 Caracteres

10% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 15 words)

Top Sources

- 9%  Internet sources
- 0%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



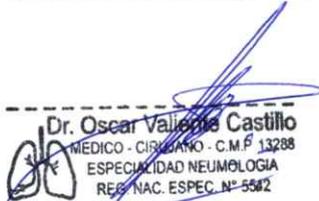
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

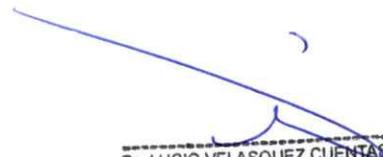
Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **SATISFACCION LABORAL Y SALUD MENTAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL II-1 DE ESPINAR - CUSCO 2023** de la Br. Br. EMILIANA HUACASI HERRERA. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **TRECE DE DICIEMBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCIÓN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Cusco, 14 de Abril del 2025

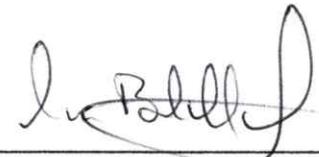

Dr. Oscar Valiente Castillo
MÉDICO - CIRUJANO - C.M.P. 13288
ESPECIALIDAD NEUMOLOGÍA
REG. NAC. ESPEC. N° 5582

Dr. OSCAR VALIENTE CASTILLO
Primer Replicante


Dr. LUCIO VELASQUEZ CUENTAS
Médico Asistente Unidad de Epidemiología
C.M.P. 24207 R.N.E. 19754
RED ASISTENCIAL CUSCO
HNAGV - ESSALUD

Mg. LUCIO VELASQUEZ CUENTAS
Segundo Replicante


Dra. ROSA MARIA JAVIER RAMOS
Primer Dictaminante


Dra. SARA BATALLANOS NEME
Segundo Dictaminante

Dedicatorio

Esta tesis está dedicada a mis dos ángeles:
Evaristo y Rosa que me cuidan y protegen
desde el cielo, quienes me dieron la vida,
educación y mucho amor durante su estadía
en la tierra.

Agradecimiento

"Primero", agradezco a dios por estar presente en cada paso que doy.

Agradezco a la Universidad San Antonio Abad del Cusco que me abrió la puerta para cumplir uno de mis objetivos.

ÍNDICE

	pag
Dedicatorio	ii
Agradecimiento	iii
LISTA DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Situación Problemática	11
1.2. Formulación del Problema	14
Problema General	14
Problemas Específicos	14
1.3. Justificación de la Investigación	14
1.4. Objetivos de la Investigación	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	17
2.1. Bases Teóricas	17
2.1.1. Satisfacción Laboral	17
2.1.2. Salud y Salud Mental	24
2.1.4. Usuario Interno	40
2.2. Marco Conceptual	43
2.3. Antecedentes de la Investigación	44
CAPITULO III. Hipótesis y variables	48
3.1 Hipótesis	48
3.2. Hipótesis General	48
3.3. Hipótesis Específicas	48
3.4. Identificación de Variables o Indicadores	49
3.5. Operacionalización de Variables	50
IV. METODOLOGÍA	52
4.1. Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica	52
4.2. Tipo y Nivel de Investigación	52
4.3. Unidad de Análisis	53
4.4. Población de estudio	53
4.5. Tamaño de Muestra	54

4.6. Técnicas de Selección de Muestra	54
4.7. Técnicas de Recolección de Información.....	54
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información	58
4.9. Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las Hipótesis planteadas.....	59
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados	60
5.2. Prueba de hipótesis.....	68
5.3. Discusión.....	72
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES.....	77
Referencias bibliográficas	78
ANEXOS	82
a. Matriz de consistencia.....	82
b. instrumentos de recolección de información.....	84
c. Medios de verificación.....	87

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Grado de satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	60
Tabla 2: Nivel de salud mental en la dimensión estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	61
Tabla 3: Nivel de salud mental en la dimensión ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	62
Tabla 4: Nivel de salud mental en la dimensión depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	63
Tabla 5: Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de salud mental en la dimensión estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	64
Tabla 6: Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de salud mental en la dimensión ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	65
Tabla 7: Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de salud mental en la dimensión depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	66
Tabla 8: Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral con el nivel de salud mental en la dimensión estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.....	67
Tabla 9: Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral con el nivel de salud mental en la dimensión ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.	68
Tabla 10: Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral con el nivel de salud mental en la dimensión depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.	69

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Materiales y métodos: estudio no experimental, dentro del enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y corte transversal. A 99 profesionales de salud del Hospital de Espinar, se aplicó el cuestionario para medir la escala de Satisfacción Laboral y el cuestionario de Salud Mental DASS-21, la población de estudio estuvo conformada por 40 Médicos, 34 Enfermeras y 25 Obstetras. Se usó la prueba estadística Rho de Spearman por ser dos variables categóricas ordinales.

Resultados: fueron las obstetras que presentaron mayor porcentaje de una alta insatisfacción laboral, seguido de los médicos con el 12,5%; fueron las enfermeras las que presentaron mayor porcentaje de alta satisfacción con el 8,8%. Fueron las enfermeras que presentaron mayor porcentaje de estrés extremadamente severo con el 8,8%. Con respecto a la ansiedad fueron las enfermeras y los médicos quienes presentaron un mayor porcentaje con el 23,5% y 22,5% respectivamente. Las obstetras presentaron mayor porcentaje de depresión severa en el 24%. Se encontró una correlación de -0,566 para el estrés y la satisfacción laboral, correlación de -0,592 para la ansiedad y la satisfacción laboral; y una correlación de -0,693 para la depresión y la satisfacción laboral.

Conclusiones: a menor grado de satisfacción laboral, mayores son los niveles de estrés, ansiedad y depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Palabras clave: salud mental, estrés, ansiedad, depresión y satisfacción laboral (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between job satisfaction and mental health in health professionals at Hospital II-1 of Espinar del Cusco during the year 2023.

Materials and methods: non-experimental study, within the quantitative approach, correlational scope and cross-sectional. The questionnaire was applied to 99 health professionals from the Espinar Hospital to measure the Job Satisfaction scale and the DASS-21 Mental Health questionnaire. The study population was made up of 40 Doctors, 34 Nurses and 25 Obstetricians. Spearman's Rho statistical test was used because there are two ordinal categorical variables.

Results: obstetricians had the highest percentage of high job dissatisfaction, followed by doctors with 12.5%; It was the nurses who presented the highest percentage of high satisfaction with 8.8%. They were the nurses who presented the highest percentage of extremely severe stress with 8.8%. Regarding anxiety, it was nurses and doctors who presented a higher percentage with 23.5% and 22.5% respectively. Obstetricians presented a higher percentage of severe depression in 24%. A correlation of -0.566 was found for stress and job satisfaction, a correlation of -0.592 for anxiety and job satisfaction; and a correlation of -0.693 for depression and job satisfaction.

Conclusions: the lower the degree of job satisfaction, the higher the levels of stress, anxiety and depression in the Doctors, Nurses and Obstetricians of Hospital II-1 of Espinar del Cusco.

Keywords: mental health, stress, anxiety, depression and job satisfaction (MeSH).

INTRODUCCIÓN

La exposición permanente a un desgaste emocional, físico y mental del trabajador de la salud, en especial de aquellos que tienen contacto directo con los pacientes como es el caso de los médicos, que permanentemente tienen que enfrentar con pacientes que tienen enfermedades graves y muchas veces incurables y con riesgo de muerte y en algunos casos se tienen que enfrentar a la muerte. En el caso del personal de enfermería, es el profesional que tiene que soportar la carga de una atención personalizada de los pacientes y en el caso de los Obstetras que tiene en tratar al grupo poblacional de alto riesgo, como son las madres en etapa de parto y posparto y los niños recién nacidos. Dicha situación puede alterar la salud mental, en especial presentando cuadros de estrés, ansiedad y en algunos casos depresión, que se puede ver más afectado por las condiciones laborales^(1,2).

Por otro lado, las condiciones laborales, la falta de equipamiento y mobiliario en los establecimientos hospitalarios, pueden ser factores que condicionen la satisfacción que tiene el trabajador del sector salud. Por otro lado, el nivel remunerativo, que permanentemente lleva a dichos trabajadores a reclamos, con la finalidad de un aumento que satisfaga a plenitud de sus necesidades, es decir políticas administrativas en el sector salud que generan insatisfacción en dichos trabajadores. Pero también se ha observado que las relaciones sociales en el ambiente hospitalario son muy difíciles, por el comportamiento social o la interacción social de dichos profesionales. Muchos de los médicos, Enfermeras y Obstetras ven limitadas sus expectativas de desarrollo personal a consecuencia de las políticas dentro de la institución. Por lo que se ve seriamente afectada la satisfacción en el trabajo de dichos profesionales^(2,3).

Por lo que se plantea la presente investigación, cuyo propósito fue determinar la relación de la satisfacción laboral y de salud mental de los profesionales Médicos, Enfermeras y Obstetras, del Hospital II-1 de Espinar del Cusco. El informe de la investigación se presenta de la siguiente manera:

Capítulo I, se presenta plantea el problema de investigación, iniciando con la descripción de la situación problemática, para luego Justificar planteando las razones por las cuales se debería de llevar a cabo la investigación. Finalmente se proponen los objetivos de la investigación buscando una descripción de las variables para luego relacionarlas.

Capitulo II, contiene un análisis teórico de las variables involucradas en la investigación tomando como referencias las bases teóricas, para luego establecer cuáles son los conceptos que se usaron en la presentación de la investigación y finalmente se abordan los antecedentes de la investigación con los cuales se hizo el análisis y discusión de los resultados.

Capitulo III, contiene la hipótesis general y específica de la investigación, así como, el análisis operacional de las variables de investigación.

Capitulo IV, se desarrolla los aspectos metodológicos de la investigación, estableciendo el ámbito geográfico el tipo y nivel de investigación, para luego hacer la caracterización de la unidad de análisis y la población con la cual se trabajar en la investigación; así como la descripción de las técnicas de selección de la muestra, de la recolección de la información, determinando la validez y confiabilidad de los instrumentos.

Capítulo V, contiene los resultados y la discusión de la investigación en base a la consistencia de los objetivos y las preguntas e investigación. Cada resultado se procesa, se analiza y se interpreta.

Finalmente se hace la discusión y las recomendaciones de la investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que la salud mental, es el “estado de bienestar completo donde el individuo está consciente de sus habilidades, puede afrontar presiones normales del día a día, puede laborar normalmente de forma fructífera y productiva, puede aportar a la comunidad”. No tenemos salud general si no se cuenta con salud mental, por lo que la salud física y mental son muy importantes para el bienestar individual y social.⁽¹⁾

Los hospitales presentan una gran carga laboral que deben cumplir, por los objetivos que tienen para el mes, los cuales deben cumplirse, en el cual el principal pilar son los trabajadores (usuario interno) quienes cumplirán con los objetivos (2). Este personal debe estar incentivado, motivado, con el fin de lograr una mayor productividad y cumplir con las metas del hospital u organización, adicionalmente contribuirá a mejorar la comunicación y relaciones entre los diversos niveles jerárquicos, la satisfacción laboral, mejoramiento del ambiente laboral, posibilita identificar necesidades y expectativas de los trabajadores para poner en marcha diversas mejoras y también alentar el compromiso con la empresa.⁽³⁾

Es importante mantener la salud física y es posible lograrlo mediante revisiones exámenes, controles, consultas, chequeos médicos, con respecto a la salud mental no es posible actuar de la misma forma, a pesar que varias personas tienen conductas inadecuadas en el trabajo, hogar, universidad, escuela, la insatisfacción con la vida, conducta poco sociable, antipatía, falta de auto control y libertad, falta de autoestima, igualdad, justicia, no tener respeto. Hay diversas situaciones laborales, las cuales alteran la felicidad, sensatez, equilibrio emocional, estabilidad y tranquilidad de las personas, manifestaciones de alteraciones en la salud mental.⁽⁴⁾

La edad de los trabajadores en Perú va desde los 20 – 70 años, gran parte de todo ese tiempo lo pasará trabajando y si este no es satisfactorio, causará perjuicios en el actuar, sentir y pensamientos, además de estrés, pena, aburrimiento, tristeza los cuales podrían alterar su salud mental. Estudios

epidemiológicos de la OPS, indican que la mala salud mental lleva a alteraciones mentales, donde el 4.7% de la población mundial presenta depresión y en América latina al año mueren alrededor de 65 mil personas por suicidio.⁽⁵⁾

Se implementó en Perú la “salud mental comunitaria 2013 al 2018” por el MINSA, donde se establece la atención mental en los centros de salud. También en un estudio realizado en la comunidad sobre salud mental en el 2019, sobre el gasto público en salud mental, se determinó que se destina muy poco apoyo económico a la salud mental, por lo que se recomienda incrementar el presupuesto público destinado a la salud mental de la población.⁽⁶⁾

Asimismo, es muy preocupante la situación del personal de salud en cuanto a la satisfacción laboral, su crecimiento profesional se encuentra afectado por diversos factores intrínsecos como insomnio, irritabilidad ansiedad, depresión, el ambiente laboral, etc. En la actualidad, con la crisis económica, se debería hacer esfuerzos por mejorar la satisfacción laboral por parte del personal sanitario ahondando también en el cuidado de su salud mental. Diversos factores tienen que ver en la insatisfacción o satisfacción del personal, no son una novedad y tampoco es a causa de la crisis sanitaria, debido a que se viene batallando con ello. En un estudio realizado en Perú, se concluyó que en cuanto a insatisfacción laboral es uno de los países con gran inclinación, el cual podría deberse a distintos factores como la ansiedad, sobrecarga laboral, falta crecimiento profesional y estimulación en el centro laboral.⁽⁷⁾

El Hospital nacional de Espinar - Cusco alberga 300 trabajadores de salud de los cuales a la entrevista indican que no se encuentran satisfechos de laborar debido al frío ya que se encuentra a una altura de 4100 msnm, con deficiencias en la infraestructura el cual no permite tener un ambiente adecuado para el descanso correspondiente, no se cuenta con un vestidor el cual permitirá realizar una muda de ropa del uniforme correspondiente al término de la labor realizada, se observa que no se cuenta con ambientes adecuados para realizar toda la documentación respectiva de un determinado pacientes muchas veces se utilizan las mesas de mayo de los pacientes

hospitalizados el cual genera un riesgo, no se cuenta con agua las veinticuatro horas del día ya que el hospital no cuenta con una conexión directa al sistema de agua de la provincia además si se cuenta la misma se encuentra contaminada ya que la provincia no cuenta con un sistema de agua potable adecuado desde hace años, el fluido eléctrico muchas veces no es continuo se observa que en época de lluvias cuando hay truenos se corta la conexión y muchas veces se tiene que trabajar con la luz de los celulares ya que no se cuenta con un generador de luz inmediato el cual muchas veces tarda horas en prender debido a la falta de mantenimiento

El personal de salud menciona que existe problemas muchas veces al momento de la entrega de turno debido a que no se realiza una adecuada desinfección por la gran cantidad de pacientes que se cuenta, se ve por ejemplo que en el servicio de obstetricia se tiene durante el turno una profesional de obstetricia más un personal técnico para 20 pacientes en promedio y además se debe de hacer cargo de sala de partos. Se observa también que muchas veces el personal de otras áreas atiende a pacientes que no le corresponden debido a que el personal correspondiente no se encuentra en su respectivo servicio.

El personal de salud que labora en el hospital en un 90% no es de la zona por lo cual al término del turno se van a sus respectivos lugares donde se encuentran sus familias, además ya está comprobado que existe contaminación ambiental y del agua por lo cual el personal toma como estrategia viajar en forma continua para permanecer el menor tiempo en esta zona, lo que ocasiona riesgo en el momento del viaje cansancio por la cantidad de viajes que se realiza, el personal del área de recursos humanos no brinda las respectivas facilidades para cambios de turnos y demás, el personal nombrado que es en gran mayoría se observa que se siente cansado y solitario con la labor que realiza debido a que su familia no se encuentra en la zona y el frío que hace.

El personal de salud que trabaja en el Hospital Espinar no es del lugar trabaja sus turnos programados y se van al lugar de donde proceden y no desean

asumir en la mayoría las jefaturas o coordinaciones porque les demanda tiempo que muchas veces no es renumerado ni recompensado.

El personal de salud menciona que prefiere trabajar turnos acumulados 15 por 15, pero no se permite debido a muchos factores solo los médicos especialistas tienen este privilegio lo cual debería ser para todos o en su defecto permitir más cambios de turno.

1.2. Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

Problemas Específicos

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

¿Cuál es el nivel de la salud mental en términos de estrés, ansiedad y depresión de los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

En los establecimientos hospitalarios los profesionales de la salud pueden estar expuesto a situaciones de estrés y depresión, por las diferentes actividades que realiza en los servicios con los que cuenta el Hospital y la población asignada a su responsabilidad, por cual maneja las diferentes estrategias que

se tiene que cumplir y llegar a las metas asignadas. El entorno laboral ofrece una serie de características que pueden modificar el estado de la salud mental, como son las condiciones físicas, el nivel remunerativo, las normas administrativas las interacciones sociales en el entorno laboral, las oportunidades de desarrollo personal, el esfuerzo que tiene el desempeño de sus tareas y las relaciones con las autoridades. Por otro lado la situación social de nuestro país vive expone a situaciones de estrés, sumado a esto el clima, la infraestructura inadecuada, la carencia de personal, las bajas remuneraciones que se percibe y la desidia de las autoridades superiores.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito conocer la posible relación entre la satisfacción laboral y la salud mental en profesionales Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Relación social:

La investigación busca identificar factores claves como motivación, reconocer el trabajo y así mejorar la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Implicación practica:

Los resultados de esta investigación beneficiarán definitivamente en los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023, así como los Obstetras de otros establecimientos que tienen el mismo nivel de atención, dicho beneficio se dará en función a la identificación de los factores que afectan la salud mental de dichos trabajadores.

Valor teórico:

La investigación permite mejorar la información respecto a la Salud mental y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023. Ya que los síntomas depresivos, el estrés y la ansiedad se dan a causa de diferentes factores que están presentes en el ámbito laboral, como son las condiciones laborales, los beneficios remunerativos o las políticas administrativas. Con los resultados de la presente

investigación se pretende reforzar los supuestos de relaciones entre estas dos variables.

1.4. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Objetivos Específicos

Identificar el grado de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Determinar el nivel de Salud Mental en términos de estrés ansiedad y depresión en los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Relacionar la satisfacción laboral y el estrés en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Relacionar la satisfacción laboral y la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

Relacionar la satisfacción laboral y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Satisfacción Laboral

Una buena empresa sabe que para que un trabajador sea más productivo es sumamente necesario que se encuentren felices con el trato recibido. Así mismo, un trabajador satisfecho al igual que un cliente satisfecho podrá dar una experiencia o dictamen positivo de la empresa. Sin embargo, pese a los beneficios sobre motivar e incentivar al cliente interno, frecuentemente las empresas se enfocan más en la satisfacción del cliente externo cuando realmente la satisfacción del cliente interno también es muy importante. Se debe tener presente que cuando se quiere constituir una marca de empresa para lograr un buen posicionamiento, tanto el cliente interno y externo son muy importantes.⁽³³⁾

2.1.1.1. Concepto de Satisfacción

Los trabajadores representan el capital humano de una empresa el desempeño laboral estará influenciado por sus necesidades, por ende, es importante poner en marcha estrategias que brinden a los empleados herramientas que faciliten lograr la satisfacción al momento de desempeñar sus funciones, siendo más productivos con una actitud de servicio en el ambiente laboral. Por ello, conservar altos niveles de satisfacción laboral ocasionaran una mejoría en el trabajo en equipo y los procesos, de ahí que en una interacción armónica de las diversas áreas; considerados indicadores de calidad.

Satisfacción es la apreciación que tiene una persona cuando logra el equilibrio entre el objeto y una o grupo de necesidades y otros fines. Aquella actitud está apoyada en las en los valores y creencias que desarrolla el personal en su entorno laboral y son determinados por el puesto y características, además de las percepciones que tiene el personal de lo que debería ser.⁽³⁴⁾

Desde 1930, la definición de satisfacción en el ambiente laboral fue evolucionando con los aportes de diversos autores, resaltando su valor en la gestión empresarial, puesto que, para diversas entidades sean privadas o

públicas, no presentaba relevancia significativa y era considerada como “una pérdida de su capital”.⁽³⁵⁾

El autor Judge, menciona que la satisfacción laboral es un estado emocional de tipo afectivo del personal sobre su empleo el que deriva de las habilidades y responsabilidades positivas. Mientras otros autores, se refieren a ella como un factor arbitrario de las condiciones en el trabajo y consecuencias conductuales.⁽³⁵⁾

La satisfacción en el ambiente laboral, está siendo priorizada por las empresas, debido a que, diversas investigaciones muestran resultados importantes positivos y negativos, lo cual despertó el interés del área de Recursos Humanos.⁽³⁵⁾

Se podría entender por satisfacción laboral que es un grupo de acciones emociones, relaciones y pensamientos pertenecientes a un individuo en reacción a su respectivo desempeño en el ambiente laboral. Su ineficiente impulso se traduce como la insatisfacción laboral.⁽³⁵⁾

2.1.1.2. Concepto de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se definió como el producto de diversas acciones que tiene el personal hacia su ambiente laboral y a la vida en general de esta forma la satisfacción laboral es el grupo de actitudes en general del personal sobre su trabajo.⁽³⁴⁾

El personal que se encuentra muy bien con su puesto posee actitudes positivas sobre éste; aquel que se encuentra insatisfecho, posee actitudes negativas. Cuando las personas hablan sobre las actitudes del personal frecuentemente hace referencia a la satisfacción laboral. Así también, las actitudes poseen un valor desfavorable o favorable sobre objetos, acontecimientos o gente; denotan cómo nos sentimos frente a algo. Cada persona puede tener múltiples actitudes, pero el comportamiento organizacional se enfoca un número limitado de los que aluden al trabajo.⁽³⁶⁾

Gibson nos relata que: La satisfacción en el ambiente es “su respuesta a su percepción del puesto, en base a factores relacionados con el entorno en el

que se desarrolló, como estilo de gestión, procedimientos y políticas, satisfacción del equipo de trabajo, condiciones de trabajo, trabajo en equipo y tasa de rentabilidad, aunque existen muchos aspectos relacionados con satisfacción laboral, existen 5 características importantes”. Siguiendo las indicaciones del propio autor, se destacan:

Pago: La equidad del pago y la cantidad recibida.

Trabajo: La medida en que las tareas se perciben como agradables y brindan oportunidades para aprender y rendir cuentas.

Oportunidades de ascenso: La posibilidad de oportunidades de ascenso.

Jefe: La habilidad del jefe de mostrar interés en el personal.

Colegas: Nivel de apoyo entre compañeros, compañerismo y competencia.⁽³⁶⁾

2.1.1.3. Causas de la Satisfacción Laboral

La satisfacción en el ambiente laboral este sujeto no únicamente al salario sino también al significado que el empleado proporcione a sus funciones en el trabajo. El empleo podría ser la razón de la alegría y salud de un individuo o viceversa. La satisfacción laboral puede sujetarse en diversos factores; grado de responsabilidad, conformidad con los valores personales, sentido de realización profesional, grado de aspiración, grado de libertad que busca el trabajo, entre otros. A mayor calidad de vida laboral, mayor nivel de satisfacción de los empleados y menor nivel de ausentismo. Por otro lado, algunos buscan reconocimiento o compromiso en el trabajo; mientras que otros anhelan socialización y estimulación. Se trata de ayudar a uno a obtener la máxima satisfacción y sentido del trabajo.⁽³⁷⁾

2.1.1.4. Factores de la Satisfacción Laboral

En 1976, Locke identificó tres principales escuelas de pensamiento sobre los factores de la satisfacción laboral: la escuela de relaciones humanas, la físico-economía y la escuela de desarrollo basada en el trabajo.⁽³⁷⁾

Maslow, Herzberg y Lewin brindaron diversos aportes. Herzberg indica que la motivación de un individuo está sujeto a dos factores:

Factores higiénicos:

Hablan sobre condiciones que ellos mismos perciben, en la realidad de la persona en relación con su trabajo; Se relacionan con las situaciones reales de trabajo y el entorno, el tipo de supervisión recibida, los beneficios sociales, los salarios, las políticas de la empresa, el entorno de la relación entre empleados y gerentes, las normas internas del departamento y las oportunidades existentes. Estos son los elementos que utilizan las empresas tradicionales para brindar motivación motivar a sus trabajadores, siendo lo principal conservarlos en plena forma.⁽³⁷⁾

Factores motivacionales:

Estos factores están bajo el control del individuo, tiene relación con lo que realiza y también se encuentra relacionado con el puesto, las tareas y las funciones asociadas al puesto. La palabra motivación incluye un sentido de logro, desarrollo profesional y reconocimiento que se manifiesta en el desempeño de actividades y tareas que aportan un significado y desafío en el trabajo.⁽³⁸⁾

Sobre la satisfacción laboral Herzberg indica que, “está relacionada con los factores motivadores, es decir, la satisfacción que surge cuando el personal hace frente a actividades estimulantes y estimulantes”.⁽³⁸⁾

2.1.1.5. Determinantes de la Satisfacción Laboral

Las variables en el empleo indicarán la satisfacción laboral. Se evidenció que los principales factores son:

- Condiciones favorables de trabajo
- Un trabajo que estimule el intelecto
- Recompensas por igual
- Colegas cooperadores⁽³⁸⁾

Al personal le gusta los trabajos que les dan la oportunidad para la aplicación de sus destrezas y habilidades, y ofrecen libertad, diversidad de tareas y retroalimentación sobre su desempeño, características que hacen que el trabajo estimule el intelecto.⁽³⁸⁾

El personal se preocupa por el ambiente de trabajo tanto en términos de su bienestar personal como en términos de las instalaciones para hacer bien el trabajo. Los trabajadores prefieren un ambiente cómodo, limpio y seguro, con la menor cantidad de distracciones. Al final, las personas obtienen más del trabajo que el dinero o las recompensas tangibles: en su mayor parte, también satisface una necesidad personal. En consecuencia, no es sorpresa que la presencia de compañeros comprensivos y amigables incrementen la satisfacción laboral. El contexto en el que los empleados realizan sus funciones afecta profundamente las condiciones de trabajo, la satisfacción personal y los puestos rediseñados pueden mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados. Por lo tanto, los factores situacionales son importantes, pero hay otros factores que también son importantes sus características personales.⁽³⁸⁾

La satisfacción está influenciada por una serie de características como la edad, el género, el nivel de inteligencia, la habilidad y la antigüedad. Estos son características de los trabajadores que la empresa no puede cambiar, pero predicen una satisfacción relativa.⁽³³⁾

2.1.1.6. Insatisfacción

Es una sensación interior que una persona experimenta cuando sus expectativas no se cumplen con un determinado contexto. Señala el grado de fracaso que experimenta el personal dado por la frustración ocasionada por algún deseo que no se ha dado. Es una sensación muy humana que se puede contextualizar en áreas muy específicas: en el ámbito laboral una persona puede sentir esto cuando posee un precario trabajo, es decir el período largo de desempleo, frente a un trabajo no relacionado con su profesión, están atrapados en el trabajo.⁽³⁹⁾

2.1.1.7. Insatisfacción Laboral

La insatisfacción de los empleados puede manifestarse de diversas formas. Por ejemplo, en lugar de renunciar, el personal puede dar quejas, rebelarse, robar, descuidar parte de sus responsabilidades profesionales, etc. Hay cuatro reacciones diferentes en ambas direcciones, destructivo/constructivo y pasivo/activo.⁽³⁷⁾

Salida. Comportamiento dirigido a dejar la organización, incluida la búsqueda de un nuevo empleo y la renuncia.

Voz. Busca de manera activa y constructiva de una mejora en las condiciones laborales, por ejemplo, sugiriendo mejoras, discutiendo problemáticas con su sindicato o con el jefe.

Negligencia. La pasividad permite que un empeoramiento de las condiciones. Incluye ausentismo crónico o tardanzas, poco esfuerzo y una mayor tasa de errores.⁽³⁷⁾

Lealtad. Espera optimista y pasiva de que las condiciones mejoren, por ejemplo, protegiendo a la organización de las opiniones externas y confiando en que la institución y sus jefes inmediatos harán lo mejor.

El comportamiento de abandono y abandono incluye variables de rendimiento, productividad, ausentismo e ingresos. Pero en este modelo, las respuestas de los empleados se amplían para incluir gritos y lealtad, comportamientos constructivos que permiten a las personas soportar situaciones desagradables o revivir condiciones satisfactorias. Ayuda a comprender situaciones como las que a veces se presentan entre los trabajadores organizados, donde la satisfacción laboral es baja y la rotación es baja. Los trabajadores sindicalizados expresan su descontento a través de quejas formales o procedimientos de denegación de contrato. Estas expresiones les permiten mantenerse firmes mientras se convencen de que están tomando medidas para mejorar la situación.⁽³⁷⁾

2.1.1.8. Manifestaciones de la Insatisfacción Laboral

El personal expresa su insatisfacción de diferentes maneras

Lealtad: Espera optimista y pasiva de que las condiciones mejoren, por ejemplo, protegiendo a la organización de las opiniones externas y confiando en que la institución y sus jefes inmediatos harán lo mejor.

Negligencia: La pasividad permite que un empeoramiento de las condiciones. Incluye ausentismo crónico o tardanzas, poco esfuerzo y una mayor tasa de errores.

Expresión: Busca de manera activa y constructiva de una mejora en las condiciones laborales, por ejemplo, sugiriendo mejoras, discutiendo problemáticas con su sindicato o con el jefe.

Abandono: La insatisfacción a través del deseo de huida del personal del puesto de trabajo, está incluida la renuncia y búsqueda empleo.⁽³³⁾

2.1.1.9. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

El cuestionario tiene como objetivo recopilar información acerca de las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y, a menudo, se expresa como insatisfacción o satisfacción con lo que esperan de la organización y cómo perciben el entorno.⁽⁴⁰⁾

Por ser un elemento importante en el desarrollo y gestión de las organizaciones por su impacto en aspectos de comunicación, realización personal, supervisión, realización personal, condiciones laborales.⁽⁴⁰⁾

La satisfacción de los empleados en los establecimientos de salud es un factor que define la calidad de la atención brindada. Hay una directa relación con la calidad del servicio al usuario externo, pues al analizar la satisfacción laboral se verifica la calidad de la institución y sus servicios internos. Una adecuada gestión del personal pulirá la calidad de procedimientos clave y, de forma general, las acciones de la institución, lo que se observará en los resultados, en el impacto en la comunidad y satisfacción de los usuarios.⁽⁴⁰⁾

Tiene como objetivo identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la salud con su establecimiento y las tareas que realizan e identificar los factores

que determinan el clima organizacional satisfactorio o insatisfactorio. Los elementos procesados en el modelo de satisfacción laboral serán:

Factor I (5 ítems): Condiciones materiales y/o físicas. La infraestructura o materiales que necesita el personal para el desenvolvimiento que contribuye a facilitando la misma.

Factor II (4 ítems): Beneficios remunerativos y/o laborales. Grado de satisfacción mediante la compensación económica por la labor realizada.

Factor III (5 ítems): Políticas administrativas. Grado de satisfacción frente a las normas o reglas de la institución.

Factor IV (4 ítems): Relaciones sociales. Grado de satisfacción frente a la socialización con otros compañeros de la institución.

Factor V (6 ítems): Desarrollo personal. Posibilidad del trabajador de conseguir su autorrealización.

Factor VI (6 ítems): Desempeño en actividades. Asociación del trabajador con diversas tareas del día a día que realiza en la institución

Factor VII (6 ítems): Relación con sus autoridades. Relación del trabajador con su jefe inmediato, además de sus actividades diarias.⁽⁴⁰⁾

2.1.2. Salud y Salud Mental

Mediante la participación y autorización de 61 estados integrantes de las Naciones Unidas, la OMS para el año de 1946 hace un manifiesto sobre la salud, definiéndola como “un estado de completo bienestar mental, social y físico, no solamente la ausencia de dolencia o enfermedad, donde toda persona tiene derecho sin excepción de credo, raza, etc.”. Así también, brinda la definición de salud mental como un “estado de bienestar en el cual la persona conoce sus habilidades y logra afrontar las tensiones cotidianas de la vida, puede realizar su trabajo de forma fructífera y productiva, puede hacer un aporte a su localidad”.⁽⁸⁾

Cambios en la paz (cordura, estabilidad, prudencia, madurez, felicidad, tolerancia, equilibrio emocional) en la vida de las personas que pueden indicar la existencia de problemas de salud mental en relacionadas con riñas con vecinos, familiares y laborales. Pueden afectar la estabilidad mental, pero no es necesariamente una enfermedad. Por ello, se debe incentivar en la sociedad el cuidado del componente emocional para crear mejores condiciones que permitan una salud mental plena y para informar y evitar una adecuada atención en salud mental. Conceptos erróneos, prejuicios y discriminación contra los pacientes psicóticos. Según la Asociación Mundial de Psiquiatría, la salud mental se define como “un estado de bienestar en el que un individuo es consciente de sus capacidades, maneja los trastornos de adaptación de por vida, trabaja de manera productiva y fructífera y contribuye a la comunidad”.⁽⁹⁾

La salud mental es un proceso variable de bienestar en todas las esferas, incluyendo la familia, las instituciones educativas, los lugares de trabajo y los entornos recreativos, a través del comportamiento y las relaciones interpersonales, que se establecen y asocian a los beneficios sociales y características de vida de la persona. Acciones en la universidad, la escuela, el trabajo, el hogar y las salas de entretenimiento. Se expresa a través del comportamiento y las relaciones interpersonales, la satisfacción con la vida, las actitudes empáticas, prosociales, autónomas y autogestionarias, el respeto cultural y la dignidad humana. Ambos conceptos sobre salud mental y enfermedad mental no se excluyen mutuamente y se ven como un continuo de dos, desde "salud mental baja" hasta "salud mental óptima". De ausencia de síntomas o diagnóstico a enfermedad mental grave o condiciones médicas⁽¹⁰⁾

Se encuentra en relación con la cordura, calma, estabilidad y armonía, además de lograr tolerante, calma, pesquisa y madurez y de ser felices, como al DSM-V, la falta de salud mental podría ser considerada como un grupo de signos y síntomas de riesgo, incapacidad o incomodidad de enfermar, de morir, de discapacidad o de perder libertad.⁽⁹⁾

2.1.2.1. Concepto de Salud Mental

La salud mental, está relacionada con el diagnóstico, examen clínico, y tratamiento de enfermedades psiquiátricas. Los investigadores de las ciencias sociales y las humanidades, incluidos los de psiquiatría, aún no han comprendido completamente ningún concepto definitivo de salud mental.⁽¹¹⁾

Hoy en día el poseer salud mental es considerada como un estado de confort emocional del cual uno es responsable de sus propias aptitudes, habilidades y limitaciones, además implica un estado de comodidad emocional, la persona capaz de solucionar y enfrentar las obstáculos, tensiones y problemas del día a día, trabajar de forma eficiente en productivamente con capacidad de aportar a la sociedad de forma positiva.⁽¹¹⁾

“Es un estado variable en el que el personal manifiestan en su vida cotidiana conductas e interacciones individuales y colectivas que les permiten desarrollar sus capacidades emocionales, cognitivas y mentales para vivir, trabajar, hacer conexiones significativas y ayudar a la sociedad”. Se incluye la precaución y promoción, cuidado sobre las patologías mentales, problema psicosocial o discapacidad mental, de acuerdo con la visión "normal", la salud mental es un constructo social, que se refiere a un estado relativo, que pertenece al estado mental de la mayoría de la sociedad, es una adaptación al modo de vida de una determinada sociedad, independientemente de si tal sociedad es cuerdo o loco.⁽¹¹⁾

Desde la perspectiva sociocultural: Cuando un individuo esta mentalmente bien, incluirá un conjunto de acciones en relación al bienestar psíquico, se encuentra dentro de la definición que nos brinda la OMS.⁽¹¹⁾

Desde la perspectiva positivista: El individuo no tiene salud mental, si en general no hay salud, por ello la salud mental es importante para el cuidado de la salud.⁽¹¹⁾

Desde la perspectiva psicoanalítica: La salud de la persona está en relación con un estado completo de bienestar social, mental y físico, teniendo tranquilidad en el entorno, equilibrio personal y armonía familiar.

Por ello, un síntoma es aquello que está afectando o estorbando al individuo está alterando el completo bienestar.⁽¹¹⁾

2.1.2.2. Salud Mental y Enfermedad Mental

La salud mental es aquella construcción social que podría diferir dentro un entorno específico, que posee condiciones por criterios estandarizados en diferentes sociedades, los pensamientos, creencias y emociones están en relación a como nos relacionamos con las demás personas y como es nuestra conducta dentro de una sociedad, se ve afectado por factores como el entorno social, medio, estilos de vida y genéticos.⁽¹²⁾

El autor Hadfield nos indica que “la salud mental se da cuando se cumple un buen funcionamiento, de forma plena y armoniosa de la personalidad”. Fromm, nos indica que: “una persona se considera normal si esta puede desempeñarse normalmente con las funciones que se le asignen, por lo tanto, si el individuo es capaz de aportar en la economía de aquella sociedad, viéndolo desde este punto la salud o bienestar es el adecuado desarrollo y esa felicidad individual. Múltiples psiquiatras mencionan que, la salud mental puede definirse como "permitir a las personas interactuar creativamente con su entorno, promover el crecimiento y el bienestar personal, y buscar la mejora en entornos sociales de corta y larga distancia", un estado de equilibrio y positivo y pleno. coordinación. condiciones de vida de la población según determinadas características”.⁽¹³⁾

Muchos psicólogos sugieren que la salud mental se considera un “estado relativamente persistente en el que el sujeto está bien adaptado, se siente bien en la vida y alcanza la autoconciencia, un estado mental positivo”, en lugar de simplemente la ausencia de trastorno mental, un estado normal del individuo”.⁽¹³⁾

La parte "espiritual" de la salud se refiere a como el individuo se comporta en su vida diaria, en un determinado contexto; en otras palabras, es como los individuos se relacionan unos con otros, en función de nuestros ideales, deseos, valores y sentimientos, depende del sentimiento propio y el con los demás.⁽¹³⁾

En el campo social, la salud mental está asociada al incremento de aspectos conductuales y psicosociales de la persona, a la apreciación de salud y calidad de vida, a la forma en que percibe el conocimiento del acceso a los establecimientos y el manejo de estos temas. “La salud mental es un estado de ser sujeto a diversas derivadas de factores psicológicos, sociales y biológicos que le permiten a una persona establecer y mantenimiento de relaciones pacíficas con los otros y entablar una estructura sobre posibles cambios en el entorno físico y social de una persona”. dinámico considerando límites, si se exceden estos límites, se incurre en enfermedad o enfermedad mental”.⁽¹³⁾

2.1.2.3. Epidemiología de la Salud Mental

En reportes de la OMS se registran que casi medio millón de personas sufren de patologías mentales, cien millones padecen depresión, setenta a noventa millones padecen afecciones relacionadas con el consumo de psicotrópicos; de dos a veinte millones y medio de personas con esquizofrenia; así mismo, 37 millones de personas tienen demencia, alrededor de un millón de personas cometen suicidios cada año y entre 10 a 20 millones de personas se suicidan. Una cuarta parte de las personas tiene por lo menos una patología mental durante toda su vida, además en 1/4 de las familias donde al menos un miembro tiene una patología mental. Tenemos en el 5° lugar de diagnósticos y entre las 10 de tipo discapacitantes, encontramos los trastornos mentales, como la depresión, esquizofrenia, el TOC (trastorno obsesivo-compulsivo) y la dependencia al alcohol.⁽¹⁴⁾

Las personas con trastornos mentales incurren en costos sociales, económicos, emocionales, personales y familiares, sufren por discriminación, rechazo social, estigma, falta de oportunidad y reducción de calidad de vida, estrés y agotamiento mental. Carecen de servicios médicos especializados, solo hay un profesional de salud mental por cada 100.000 personas, y las personas con enfermedades no acuden al servicio para recibir tratamiento. En los países menos desarrollados, un aumento de los trastornos mentales, así como la ansiedad, depresión, la adicción, etc. Puede deberse a guerras, cambios macroeconómicos, desequilibrios por contaminación, crecimiento

urbano, conflictos armados, desastres naturales, desamparo, hacinamiento, falta de apoyo social y deterioro de las relaciones familiares.⁽¹⁴⁾

Las personas con problemas de hiperactividad, ansiedad, conducta impulsiva, déficit de atención, trastorno emocional y del comportamiento necesitan tratamiento con farmacología, atención psicoterapéutica especializada. El presupuesto es insuficiente para llegar a menos del 1% (cifra inferior al 10%, como recomienda la OMS) en 25 países donde no se pueden consumir medicamentos, 37 países reciben atención comunitaria en salud mental y 30 países sin proyectos de salud mental, el 40% no tienen algún lineamiento de política de salud mental. Existen factores genéticos, biológicos, emocionales, psicológicos, cognitivos, psicosociales, sociales y ambientales que provocan alteraciones mentales, necesitando una intervención de diversos factores, juntando la psicoterapia con la terapia de procesos psicológicos familiares, individuales y grupales.⁽¹⁴⁾

El Perú no es indiferente a este problema mundial, los trastornos mentales representan el 17,5% de la carga total de enfermedad, con un costo de 33,5 años de vida saludable perdidos por cada mil habitantes, la depresión unipolar es aún más importante, ya que provoca una pérdida total de 3,9%. Otro problema generalizado es el abuso del alcohol, seguido de la demencia, la esquizofrenia, la violencia y la drogadicción, por lo que cada año desarrollan un tipo de enfermedad mental, que es más importante en las zonas urbanas de Puno, Ayacucho, Pucallpa, Iquitos, Puerto Maldonado y Tumbes en el Perú rural, la prevalencia fue de 10%, siendo la prevalencia de depresión la más alta. Otra problemática es la violencia intrafamiliar contra la mujer (65%), y las cifras más altas se encuentran en Apurímac (78,0%), Cusco (79%) y Puno (77%), así como el maltrato infantil en el 26% de los hogares. Los intentos de suicidio, fueron mayores en las zonas urbanas de Ayacucho (5,2%), Puerto Maldonado (5%) y Pucallpa (5%). Los trastornos mentales están relacionados con la desigualdad social, bajos ingresos económicos, acceso inadecuado a los servicios de salud y educación, condiciones laborales y ocupacionales precarias, presupuestos insuficientes, baja educación de los usuarios al reclamar sus derechos, mínima injerencia en la atención de la salud mental en sus familias y la comunidad.⁽¹⁵⁾

Además, cada persona enfrenta regularmente factores estresantes que alteran su salud mental en una variedad de circunstancias, como la vejez, trabajo u otros. Muchos trabajadores pueden sufrir trastornos de salud mental, y esto no se tratará. En Perú se estima que el 85% de los integrantes en una universidad, lo cual comprende, alumnos, profesores, personal no docente, autoridades y egresados, tienen problemas de salud salud mental y de estos el 82% se encuentran ansiosos, 79% estresados y 52% son violentos.⁽¹⁵⁾

2.1.2.4. Trastornos mentales:

Pese a los rápidos avances en conocimiento y tecnología, es complejo para el personal que labora en el área de salud mental distinguir claramente cuando algo es normal y cuando no lo es en el lado emotivo o mental de una persona, así como no señalar qué causa directa o factor en el por otro lado produce una alteración mental, por otro lado, los diagnósticos o el cuadro clínico están claramente definidos mediante la clasificación de los problemas y alteraciones mentales propuestos por entes internacionales y proyectados en la Clasificación Internacional de Enfermedades o DSM5.⁽¹⁶⁾

2.1.2.5. Las enfermedades mentales:

Existen:

El estado mental proviene de fallas orgánicas.

Alteraciones mentales causadas por el uso de productos como alcohol y psicotrópicos, tales como psicosis, pérdida de memoria, emocional, conductual, intoxicación por diversos estimulantes, depresores, sedantes, alucinógenos, tranquilizantes y diversos productos psicotrópicos.

Diagnósticos como la esquizofrenia.

Alteraciones en el estado de ánimo y emocionales como manía, depresión, episodios maníacos, trastorno afectivo bipolar, otros

Trastornos nerviosos, síndromes de ansiedad

Trastornos alimentarios como anorexia, bulimia, aumento cerebral.

Alteraciones del sueño como insomnio y somnolencia, delirio, terrores⁽¹⁷⁾

2.1.2.6. Definición de psicopatología:

Llamado malestar psicológico, condiciones mentales caracterizadas por síntomas de comportamiento, lenguaje, pensamiento, percepción, memoria y otras funciones importantes fuera de lo que se considera normal descrito y clasificado como enfermedad, trastorno, estado mental o trastorno del comportamiento.⁽¹²⁾

2.1.2.7. Terapia de psicopatologías:

La enfermedad mental se puede tratar con psicoterapia familiar, medicación y psicoterapia social. Para aquellos individuos, la utilización de medicamentos e intervenciones es cada vez más selectivo y específico, con el objetivo de curar la enfermedad y restaurar la función con el adecuado tratamiento para la condición específica, con medicamentos, rehabilitación, habilidades sociales y ocupacionales, psicoterapia, mantenimiento y combinación, además del apoyo familiar. Es importante ser ingresado en el hospital de forma temprana y rápidamente, para un mejor efecto del tratamiento elegido, para evitar la hospitalización o la estancia hospitalaria prolongada. Considerar que el tratamiento, diagnóstico y pronóstico de los diversos diagnósticos de alteraciones mentales dependen de la duración de su progresión, de su intensidad, de su efecto en las actividades personales y profesionales, de los cambios en la cognición, pensamientos, conducta, lenguaje, sentimientos y otros.⁽¹⁶⁾

2.1.2.8. Problemas de salud mental:

Estos pueden ser patologías mentales o simplemente momentos no deseados que afectan la mente de las personas en su vida del día a día, la forma en que piensan, expresa emociones y se comportan en el entorno social y el comportamiento en la comunidad, pero menos graves que los trastornos mentales, más frecuentes y menos duraderos.⁽¹⁶⁾

Se encuentran dentro de los problemas de salud mental:

Problemas psicosociales. Se trata de trastornos de la organización y funcionamiento de la relación entre el entorno y la persona, como la mala educación; falta de amor; formación sobre acciones consideradas cliché de género; falta de respeto y valores por la falta de reglas; la comunidad, la sociedad y la familia se desintegran; mitos, estigmas y exclusión social, etc.

Trastornos del comportamiento y mentales. Estas son condiciones de enfermedad o dolencia en humanos que, de diversa intensidad, afectan el trabajo normal de la mente y el comportamiento, el cuerpo, la personalidad y las interacciones sociales, ya sea de manera temporal o permanente.⁽¹⁰⁾

2.1.2.9. Eventos de salud mental:

Hacen referencia al “desenlace o emergencia” que surge a raíz de un problema mental, como intentos de suicidio, conducta ambiental inapropiada, discapacidad, exposición a la violencia”.⁽¹⁶⁾

Acceso a los servicios de salud

En general el individuo no acude por ayuda profesional, por distintas razones, ya sea ignorancia de las patologías de salud mental, o de su prevención, cura o recuperación, o por el tabú personal o social, temor al riesgo, por los mitos, juicio vinculado al terror, rabia, desconfianza, vergüenza y rechazo de la familia y conocidos e incluso de ellos mismos, entonces muchas veces no es posible detectar o identificar al individuo que padece de mala salud mental, no recibiendo atención primaria que ayude a tratarlo. Por ello, una gran causa es el juzgarse a uno mismo, que provocará una reducción de su autoestima, miedo, tristeza a vivir libres.⁽¹⁶⁾

También hay personas que no presentan patologías mentales, otros aún no diagnosticados, en muchos casos no es necesario la utilización de fármacos, ni hospitalización, y menos la atención de médicos especialistas en psiquiatría, en cambio podrían presentar problemas sobre su salud afectiva, esperando la necesidad de hablar, como ser escuchados, charlar sobre sus dificultades personales, en su entorno familiar o problemas sentimentales con su pareja o solo, ser acompañados o abordados emocionalmente por el profesional de

salud adecuadamente instruido quienes deben darles seguridad y respetarlos, brindando fortaleza de la identidad personal, del autoestima, la autonomía emocional y física sobre sus acciones, favoreciendo la formación de un vínculo emocional, con autocrítica y autoconocimiento de sí mismo, todo aquello no necesariamente necesitando el apoyo o tratamiento de tipo farmacológico.⁽¹²⁾

2.1.3. Salud Mental en Trabajadores

Hoy en día, el trabajo es considerado uno de los principales factores que altera la salud mental del individuo. Esto varía según las relaciones entre las personas, acoso de los jefes, empleados, compañeros de trabajo, el racismo, el abuso físico y social, etc., y en última instancia conduce a diversos problemas psicológicos. Activar a todos los trabajadores. Estos factores pueden conducir al estrés, la ansiedad, la depresión, la ansiedad y en el peor contexto, el suicidio, creando una variedad de trastornos en la vida cotidiana de todos.⁽¹⁸⁾

En el 2015, la OPS/OMS implementó el Plan de Acción de Salud Mental de los Trabajadores 2015-2025. Identifica impulsores para una mejor protección, prevención, atención médica y control de futuros trastornos de salud mental, ya que aproximadamente 10 millones de personas padecen patologías relacionadas con el empleo. Una encuesta similar sobre las condiciones de empleo encontró diferencias significativas en las condiciones de trabajo de los trabajadores y los entornos de trabajo peligrosos. Este último está progresando lentamente, y la OIT informa que 2 millones de individuos sufrirán algún tipo de lesión o muerte relacionadas con el trabajo. Sin embargo, el Plan de Acción respeta los derechos de los empleados relacionados con la atención de la salud y pretende extenderlo a todos los países.⁽¹⁸⁾

Un estudio epidemiológico realizado en Perú sobre salud mental (2018), que identificó el ambiente laboral como un estresor constante. De igual manera, compartimos un estudio del (2012) realizado en el INSM. Esto indica que un porcentaje significativo de la población tiene acceso a centros de salud mental, pero este porcentaje más bajo de la población tiene igual acceso a tratamiento y seguimiento.⁽¹⁰⁾

2.1.3.1. Salud Mental en el Personal de Salud

Al definir el valor de la salud mental de los empleados, se entiende que hay un tema sumamente importante y muy variable. Se debe de preguntar por qué la salud mental es de gran valor y cómo afecta a la sociedad. Como se mencionó anteriormente, esto puede variar. Diversos estudios han demostrado que una gran proporción de estos trabajadores son propensos a desarrollar trastornos mentales y de conducta en el durante de su vida profesional y personal. En abril, el MINSA (Perú) publicó una Guía Técnica para Proteger la Salud Mental de los Trabajadores de la Salud ante la Pandemia del COVID-19, destacando el arduo trabajo de los trabajadores de la salud, riesgos laborales recientes, expresó incertidumbre sanitaria. Los trabajadores protegen el bienestar holístico de las personas y las familias y garantizan los derechos de los trabajadores, el desempeño laboral, la falta de EPP, la ansiedad y el miedo derivados de las largas jornadas laborales.⁽¹⁹⁾

Estos son algunos de los factores que generan insatisfacción, estrés laboral e incomodidad en el ambiente laboral y en cierto modo limitan el desempeño laboral. De esta manera, se estimularán las sesiones grupales semanales (hasta 10 personas) para prevenir problemas neuropsicológicos a causa del COVID-19, promover el autocuidado de la salud mental y brindar información sobre formas de mejorar la salud mental y reducir el estrés. se lleva a cabo. Apoyo mutuo entre empleados en el trabajo.⁽¹⁹⁾

En Perú, desde que se aprobó la Ley de Salud Mental (1997, modificada en 2012), los programas de salud mental se han implementado en varios centros de salud. El 6 de enero del año 2020 se inauguró el Centro de Salud Mental Comunitario (CSMC) en el distrito de Barranco de Lima. Esto garantizará la atención en salud mental a un aproximado de 25.000 habitantes de Barranco y vecinos.⁽²⁰⁾

2.1.3.2. Factores Asociados

Según información estadística de la OMS se demuestra que la sociedad puede afectarse fácilmente por patologías mentales y la mayoría solo son realidades construidas.⁽²¹⁾

Esto se basa en el hecho de que los trastornos mentales están científicamente relacionados con la herencia genética, pero si los resultados de los estudios entre familiares directos de delincuentes, psicópatas y sociópatas son inválidos, la incertidumbre sobre este tema no puede ignorarse, ya que puede probarse. Soportado. Si no, continúa la investigación sobre qué desencadena la enfermedad mental. Tres de los más importantes suelen ser el estrés, la depresión y la ansiedad en relación con el empleo. El estrés laboral es un factor desencadenante importante, pero no podemos atribuirlo por completo a la mala salud mental.⁽²²⁾

Una tesis doctoral desarrollada en España, Málaga sobre salud mental, indica que las cargas experimentales de estas enfermedades o trastornos se asociaron con el desempeño laboral en instituciones de salud, pero una de las conclusiones fue que la salud mental se trataba como un método obsoleto. Muchas de estas personas que trabajan han recibido ayuda psicológica antes de ir a trabajar, por lo que algunos de ellos tienen problemas personales, reforzando esta situación con mayor ansiedad y estrés.⁽²³⁾

Por ello se pueden desarrollar múltiples enfermedades, muchas de las cuales han sido científicamente comprobadas como resultado de la estimulación nerviosa psicológica. Otro factor que afecta la salud mental en la población es el abuso de drogas y alcohol. De hecho, en el marco del Programa de Acción (OMS), se han propuesto estrategias para reducir el consumo de alcohol en todos los grupos de edad.⁽²³⁾

Finalmente, lo más preocupantes y que puede causar deterioro de la salud mental en el Perú es la pobreza. Por lo que hablar de enfermedad mental es hablar de pobreza, y estos están vinculados por estadísticas del psicoanálisis, que muestran que las sociedades socioeconómicas pobres tienen niveles más altos de salud mental que las sociedades socioeconómicas moderadas y altas. Prevalece la carencia. Sociedad, por no hablar del limitado alcance de esta sociedad en cuanto a las posibilidades de atención en los centros de salud. En Revista Médica Peruana un artículo publicado en el 2006 sobre un estudio epidemiológico de salud mental realizado en Lima en 2002. Según el informe, como en otros países, la depresión y la ansiedad fueron factores constantes

entre las personas con enfermedad mental, de 37 años, una población propensa a ciertos tipos de trastornos mentales.⁽²⁴⁾

Además, en Perú, la pobreza es el principal impulsor de la mala salud mental, y se estima que las mujeres de 18 a 30 años tienen la tasa más alta de depresión. La discriminación, el rechazo y la injusticia en el seno de la familia desencadenan enfermedades graves, incluida la enfermedad mental grave. Estos son algunos de los factores más comunes que afectan la salud mental de las personas⁽²³⁾:

- Analfabetismo – Ignorancia
- Byllying o violencia intra y extrafamiliar
- Racismo – Discriminación
- Incumplimiento de los derechos de los empleados
- Pobreza – Necesidad
- Falta de servicios públicos básicos
- Procedimiento obligatorio sin la aprobación individual
- Abuso social, verbal, psicológico y físico
- Influencia social-psicológica
- Traumas en la vida
- Inseguridades - Miedos

2.1.3.3. El Centro Laboral y la Salud Mental

La salud mental en el marco de la salud en general, se encuentra en todos los ámbitos de la presencia de una persona, en la comunidad y el hogar, además en el ámbito laboral, que logra beneficiar para perjudicarlo, por ejemplo las personas con esquizofrenia y las que se encuentran ocupados en un trabajo, tienen menores grados de ansiedad e incluso pueden ser más emprendedores y activos, pero cuando el trabajo no es apropiado puede causar o exacerbar condiciones negativas de la salud emocional.⁽²⁵⁾

2.1.3.4. Condiciones o caracteres en el aspecto laboral

La condición de trabajo es: “aquella característica que tenga un efecto significativo en la creación de riesgos para el bienestar y la salud de los trabajadores”⁽²⁶⁾

Las características laborales se refieren a los aspectos del cargo donde se encuentra el trabajador, del ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, valores culturales organizacionales, ambiente organizacional, responsabilidades, contenido del trabajo, tiempo de trabajo, compensación, autonomía y control, horas de trabajo, otros factores en el lugar de labor. Estas características del puesto, que no satisfacen las necesidades y expectativas de los empleados, pueden convertirse en estresores o causas de estrés y de problemas organizacionales.⁽²⁷⁾

2.1.3.5. Cambios en las características laborales

Últimamente las condiciones y características han cambiado en termino de tecnología, comunicación, contratación, eficiencia y estabilidad planteando nuevos desafíos y requerimientos debido a la globalización y las desventajas de una economía de mercado, podrían traer consecuencias negativas como un difícil equilibrio con el mundo real, reducciones de precios, dependencias, efectos estructurales, efectos sobre la productividad y sociales. Para muchas personas el lugar de trabajo ha sufrido cambios dramáticos como pasar de un empleo o trabajo estable, permanente, regulado y por largo tiempo, a un trabajo con fuertes exigencias, precario, indeciso y extremadamente flexible.⁽²⁸⁾

2.1.3.6. Circunstancias de las características laborales

Hay situaciones, tales como horarios de trabajo, honorarios, seguridad, limpieza, organización, razonamiento laboral, aspectos sociales y psicológicos del desarrollo laboral, desempeño y responsabilidad, que se transforman en situaciones laborales.⁽²⁸⁾

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, sostienen que aspectos psicológicos y sociales del trabajo, además de condiciones de trabajo, las competencias, percepciones y conocimientos de los trabajadores, las

cuestiones internas y externas del trabajo, los horarios establecidos, salud ocupacional, la cultura, estrategias, y otros pueden afectar en su productividad, su salud y disfrute, e incluso podrían transformarse en riesgos psicológicos, sociales y ambientales, para accidentes y condiciones de trabajo, por lo que es imperativo establecer un servicio completo de salud ocupacional.⁽²⁸⁾

2.1.3.7. Características Laborales y Salud Mental

Durante el trabajo se encuentra una serie de rasgos emocionales, económicos, sociales, legales y avances de la tecnología que afectan la vida cotidiana de las personas, empleados y cambios a los que puede estar sujeta la organización, y pueden existir trabajadores que padezcan condiciones de salud mental o estén en riesgo de desarrollar estas condiciones, por lo que existe la necesidad de garantizar medidas para garantizar la salud mental, de prevención e intervención dentro de la organización.⁽²⁸⁾

2.1.3.8. Algunos efectos de deficientes características de trabajo en Salud Mental

El cansancio profesional es resultado de grandes esfuerzos, trabajo excesivo, interés deteriorado, además de la pérdida de entusiasmo, dificultad para unirse de forma adecuada en el ambiente laboral, frustración, bajo rendimiento, despreocupación por la deshumanización, apatía personal, inexistente crecimiento profesional y personal, actitudes negativas insensibles y burlonas, falta de crecimiento personal, por los efectos del estrés laboral crónico.⁽²⁹⁾

El acoso laboral: Fue descrito y estudiado en 1984 por Heinz Leymann, se trataría de un tipo de maltrato psicológico en el cual el trabajador manifiesta estar sufriendo en el lugar de trabajo, en este análisis este especialista alemán lo denominó como “terror psicológico”. Mientras que Leymann, define acoso psicológico, a la situación de terror psicológico que padece el empleado en su trabajo, padeciendo violencia psicológica de forma grave por parte de un individuo o grupo de personas, se puede recibir de forma recurrente y sistemática, generalmente una vez a la semana; este maltrato puede ser recibido por el trabajador durante un tiempo superior a seis meses. Se da con el propósito de amenazarlo, reducirlo, hostigarlo, crearle miedo, acorralarlo,

disminuirlo emocional e intelectualmente, forzarlo a abandonar su trabajo, que está siendo acosado en el trabajo, agredido por su jefe u otra persona del trabajo, en el caso del jefe utilizando su poder, con el fin de manipular a la víctima en beneficio propio, a través del acoso sistemático con indirectas, tendencias denigrantes, desprecio por la víctima en situaciones diversas, empeorando los vínculos e interacciones personales y profesionales, incluso provocando situaciones profesionales por falta de previsión, negligencia o falta de atención.⁽²⁹⁾

Incomodidad en el trabajo: pesadumbre, tristezas, sentimientos de malestar, dolor sin causa y sufrimiento. Además, descontentos sobre los estímulos, frustraciones, trabajo sobrecargado, crecimiento profesional sin cumplir.⁽³⁰⁾

Y al persistir este estrés por tiempo prolongado, el individuo se manifiesta como una extenuación, desinterés gradual y progresivo, pérdida emocional hacia los beneficiarios de su trabajo, agotamiento emocional, falta de realización personal.⁽³¹⁾

2.1.3.9. Cuestionario de Salud Mental (DASS-21)

El DASS se compone de 3 escalas que miden separadamente, estrés, ansiedad y depresión. Sin embargo, la escala DASS y sus correlaciones no se deben solo a los factores, sino a la interacción entre 3 síndromes, por lo que es de esperar una correlación entre 2 factores, podría aparecer debido a que hay causas derivadas del estrés, ansiedad y depresión.⁽³²⁾

Posteriormente, se ha desarrollado una versión abreviada de este instrumento DASS-21 enfocado en ocasiones donde se necesite una rápida aplicación, la cual fue validada y traducida en español, analizado por sus propiedades psicométricas y estructura factorial, hallando una estructura de 3 factores por medio de análisis factorial exploratorio y análisis factorial confirmatorio. Estudios adicionales donde se verificó su validez, se hallaron altas correlaciones entre escalas. En Latinoamérica, se encontró que el DASS-21 demuestra un aceptable ajuste para el modelo de 3 factores e importantes correlaciones entre escalas.⁽³²⁾

Conjuntamente, los estudios previos sobre el DASS-21 presenta una fuerte consistencia interna y brinda una buena diferenciación entre depresión y ansiedad, relacionada con diversas medidas existentes. Diversos estudios indican que la comorbilidad de la práctica clínica tendría su base en 3 síndromes (estrés, depresión y ansiedad) y poseen injerencia en la evaluación de los tratamientos, porque incrementa complejidad clínica, empeora el pronóstico y disminuye la eficacia de tratamientos actuales. Asimismo, la posibilidad de medir separadamente los 3 estados es útil para los clínicos e investigadores que se encargan de esclarecer la etiología de la alteración, además de permitir el planeamiento de intervenciones para la prevención de trastornos.⁽³²⁾

2.1.4. Usuario Interno

Lo que buscan los servicios de salud es brindar servicios eficientes, eficaces y de calidad. Para los trabajadores que son parte esencial de los servicios de salud, qué estrategias son necesarias para garantizar mejoras en el entorno laboral y una mayor contribución de los trabajadores.⁽⁴¹⁾

El principal activo son los recursos humanos de la organización, porque el éxito de la organización se debe a este factor humano altamente competitivo. Los materiales, tecnología, incluido el capital, en sí mismo, no es importante, sin la participación del capital humano, porque son las propias personas, con su conocimiento, experiencia, compromiso y motivación recursos, pueden utilizar y aumentar los recursos para lograr el crecimiento de sus organizaciones y por ende el cumplimiento de su misión.⁽⁴¹⁾

Varios enfoques determinan la importancia de los recursos humanos en una organización, incluyendo:

2.1.4.1. Primer enfoque: Crecimiento de las organizaciones:

Este enfoque indica el creciente número de organizaciones cuyos productos (bienes o servicios) ayudan a mejorar la calidad de vida del trabajador. Aquellas aportaciones perduraran en el futuro, como, en el área de la medicina, con la esperanza de que en los próximos años o al comienzo del nuevo milenio

se encuentre una receta para el SIDA y diversos diagnósticos antes considerados sin cura. El crecimiento de esta organización y desarrollo no es un crecimiento negativo o lento, sino un crecimiento planificado con visión de futuro en el que se integran todos los recursos y se integra el factor humano como componente principal. El autor Peter Senge, en su libro *The Fifth Discipline*, afirma que una organización debe ser inteligente para crecer competitivamente.⁽⁴¹⁾

Aquellos que planean su desarrollo, ¿comprenden la necesidad de la innovación en su cultura organizacional, porque la ven como parte esencial de su crecimiento y competitividad, y que un cambio en su cultura significa introducir nuevas maneras de interacción humana y nuevos valores?, normas que adoptan nuevos compromisos, nuevas formas de vida y nuevas formas de organización y de trabajo. Concluyendo que una institución podrá lograr el desarrollo, el crecimiento y la satisfacción del usuario todo gracias a los recursos humanos de la institución, con la experiencia, el conocimiento y acciones que contribuirán de manera decisiva. para que las instituciones tengan altos estándares cuando brinden sus servicios.⁽⁴¹⁾

2.1.4.2. Segundo Enfoque: Búsqueda de la excelencia en las organizaciones

El Dr. Deming desarrolló el enfoque que dice, “Si el total de empleados, desde su cargo actual, constantemente se preocupan por mejorar la calidad de su trabajo, incrementando la cantidad y disminuyendo los gastos en relación a estos; permitirán que la institución se pueda identificar de gran competencia y prestigio en el mercado.”

También hace referencia a la calidad, es posible lograrlo cuando las instituciones brindan contextos posibles e ideales para buscar y desarrollar la excelencia, alcanzando la satisfacción del usuario externo e interno.⁽⁴¹⁾

2.1.4.3. Tercer enfoque: Globalización

Nos indica que, para lograr ser una institución competitiva, debe cumplir con 5 condiciones básicas:

Alta calidad de los productos

Deben de suministrados en la cantidad requerida

Entrega oportuna

Los precios son justos y justos en comparación con el servicio brindado al cliente

Deben ser brindados con un servicio impecable.⁽⁴¹⁾

Las instituciones que brindan servicios de salud no se encuentran excluidas de este entorno porque son responsables de la cantidad, oportunidad y calidad de los servicios de salud que brindan a la comunidad.⁽⁴¹⁾

Por ello, independientemente del enfoque que se utilice, aún se debe concluir que los recursos humanos son la más importante razón, debido a que con dedicación, esfuerzo, talento y harán que la institución opere de manera más competitiva, eficiente y eficaz.⁽⁴¹⁾

Así, en una organización de salud se debe tener en cuenta todo lo que implica la estrategia de ubicar, atraer, retener y retener la cantidad y calidad del trabajador requerido para el cumplimiento de los objetivos de la institución. Haciendo recuerdo que en manos de los trabajadores de las instituciones se encuentra lo más maravilloso del mundo “La vida de un ser humano”, “Los trabajadores de una institución deben ser debidamente guiados, dirigidos y correctamente orientados por quienes tienen responsabilidades gerenciales para poder lograr sus objetivos preestablecidos”.⁽⁴¹⁾

2.2. Marco Conceptual

Salud: La OMS menciona a la Salud como “Un completo estado de bienestar social, mental y físico; no solamente la falta de dolencia o enfermedad, al que toda persona tiene derecho sin distinción de credo, raza...”⁽⁸⁾

Salud Mental: Estado de bienestar en el cual la persona es consciente de sus propias habilidades, afrontando las presiones del día a día, logra trabajar de forma fructífera y productiva, y es capaz de brindar una contribución a su localidad.⁽⁸⁾

Características Laborales: Características económicas, sociales, psicológicas, tecnológicas, jurídicas, etc., donde se desarrolla actividades laborales interviniendo en el día a día de los empleados y en el funcionamiento de la institución, entonces son entornos laborales dentro ensimismados en su labor.⁽²⁸⁾

Estrés: Un estado de agotamiento mental resultante de exigir una sobrecarga. suele causar diversos trastornos mentales y físicos.⁽⁴²⁾

Depresión: Individuo que posee un autoestima y estado de ánimo reducidos, falta de placer, disminución de actividad y energía, alteración del sueño, cansancio, falta de apetito, inutilidad, sentimiento de culpa, movimientos lentos, pérdida del deseo sexual, extrema tristeza y otros.⁽⁴²⁾

Ansiedad: Persona con miedo, estrés o preocupación se adelanta a sucesos futuros o momentos de duda, sentimiento de peligro cercano y desagradable con síntomas mentales y físicos.⁽⁴²⁾

Malestar Psicológico: Incomodidad o sufrimiento del individuo expresado en una patología mental, donde habilidades psicológicas observan impedidas o alteradas en los entornos donde vive.⁽⁴²⁾

Satisfacción Laboral: Tiene como concepto el resultado de diversas actitudes que posee un empleado para su puesto laboral.⁽²⁾

Usuario: Aquella persona que utiliza generalmente un determinado servicio o contrae un bien.⁽²⁾

Usuario Interno: Aquellos trabajadores de la institución que deciden en organización (directores, empleados, gerentes y dueños).⁽²⁾

2.3. Antecedentes de la Investigación

2.3.1. Antecedentes Internacionales

Rodríguez, P. "Satisfacción Laboral como predictor del desempeño laboral del capital humano en el Centro Especializado en Atención Primaria de Salud (CEAPS) Andrés Quintana Roo San Juan de las Huertas, Estado de México. (noviembre 2016 – mayo 2017)"; tuvo como objetivo la evaluación de satisfacción laboral y su valor predictor en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Especializado de Atención en Salud (CEAPS) Andrés Quintana Roo San Juan de las Huertas, Estado de México. (noviembre 2016 - mayo 2017); como diseño corresponde a un estudio de tipo cuantitativo, además descriptivo de corte transversal; los resultados de la satisfacción laboral es un punto muy importante para el entorno laboral, tomando en cuenta la existente relación entre los individuos y el cargo que posee, teniendo como resultado varios comportamientos y actitudes que tienen los trabajadores en su empleo, considerándose un determinante para ver el fracaso o éxito de la empresa donde trabajan, hay una moderada correlación positiva con un valor de 0.573, siendo que la variable satisfacción incrementa por lo que el también se incrementa el desempeño y finalmente tiene como conclusiones que el comportamiento organizacional envuelve a los empleados dentro del entorno laboral, por medio de la conducta humana para implantar relaciones humanas e impulsar el trabajo entre profesionales y lograr la deseada satisfacción laboral.⁽⁴³⁾

Vidable, S. "Análisis de ausentismo y satisfacción laboral del personal de enfermería perteneciente al área de Neonatología en una Institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina periodo de Enero a Diciembre del 2019"; tiene como objetivo la determinación de la satisfacción laboral y el nivel de ausentismo de los trabajadores del área de enfermería en una

institución de salud privada del servicio de Neonatología en la Provincia de Buenos Aires; el diseño se realizó mediante una investigación de tipo observacional, descriptiva, cuantitativa, prospectiva y comparativa; como resultados existe una tendencia en niveles altos de satisfacción según algunos indicadores esta apreciación es dada por más de la mitad de las personas pertenecientes al estudio. La muestra se dividió en franjas etarias: 18 y 25 años (6,78%), 26 y 35 años (54,24%), 36 a 50 años (30,51%), mayores de 50 años (5,08%) y 2 personas no mencionaron su edad. La moda del personal y edad promedio es de 30 años. El ausentismo laboral en promedio por turnos en la muestra estudiada es considerablemente reducido 11.57% (TGA); como conclusiones tiene que sobre el nivel de ausentismo hay una positiva relación (justificado y bajo) como para la satisfacción laboral (media-alta) en el área investigada.⁽⁴⁴⁾

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Jiménez, A. “Satisfacción laboral y Salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante al comienzo de la pandemia por COVID-19 en el hospital III Daniel Alcides Carrión – ESSALUD, Tacna – 2020”; tiene como objetivo reconocer el grado de salud mental y satisfacción laboral en el personal de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud; el diseño de este estudio epidemiológico fue de tipo transversal, observacional, relacional y prospectivo, sus resultados fueron respecto al género femenino se obtuvo el 71% individuos encuestados, la edad más frecuente fue de 30-40 años y mientras que el 58% corresponde al personal de primera línea. Respecto a la dimensión “Relaciones interpersonales con los compañeros ”hubo satisfacción laboral, el personal de primera línea presentó un resultado de 3.47 sobre satisfacción laboral y de 2.34 en relación a bienestar mental, de la misma forma, los de segunda línea tienen resultados de 3.54 sobre satisfacción laboral y de 2.33 sobre bienestar psicológico; finalmente se concluye que los trabajadores que laboran en el Hospital III Daniel Alcides Carrión – EsSalud, Tacna – 2020, muestran 2.33 sobre bienestar psicológico y 3.54 en relación a satisfacción laboral.⁽⁴⁵⁾

Panfile, A. "Determinar las Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima – 2021"; tiene como objetivo la determinación de relación entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería del Instituto de Salud Mental; su diseño es de tipo no experimental, correlacional, cuantitativo y aplicativo; como resultados respecto a las condiciones físicas y su bienestar laboral hay una coherencia entre media y baja, así mismo el nivel alto, debido a que los enfermeros se encuentran desarrollando sus actividades básicas. En cuanto a las condiciones sociales y relaciones interpersonales existe diferencia en el nivel media, así es entendible hay un vínculo entre los trabajadores y las condiciones sociales del medio de trabajo; concluyó que existe significativa relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería del Instituto de salud mental con los valores de ($p < 0.05$; $r = 0,434$), entre condiciones físicas y bienestar laboral se obtuvo valores de ($p < 0.05$; $r = 0,505$)⁽⁴⁶⁾

2.3.3. Antecedentes Locales

Sutta, N. "Satisfacción laboral y Engagement del usuario interno del centro de salud de Urcos, Cusco 2017 "; tiene como objetivo la determinación de la relación que existen entre la satisfacción laboral y el engagement y del usuario interno del centro de salud de Urcos; tiene como diseño ser una investigación de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental; en los resultados se observa que 53 trabajadores del Centro de Salud de Urcos, tienen un nivel de engagement Alto que corresponde al 91,4% y 5 tienen un nivel de engagement medio que corresponde al 8,6% de la población total. Sobre el engagement la mayoría respondió con siempre; aquello se podría deber a que casi la mitad están mayormente de acuerdo con la opinión respecto a la dimensión cargo (factores intrínsecos); se concluyó que existe relación entre la satisfacción laboral y el engagement del usuario interno del centro de salud de Urcos. El resultado hallado fue muy significativo, obteniendo como resultado ($p < 0.00$) mientras sobre la variable engagement logramos observar que el 91,4 % de la población presenta un alto nivel de engagement, además se prueba que ningún usuario interno presenta un bajo nivel de engagement.⁽²⁾

Espinoza, A. "Relación de las características laborales con el estado de salud mental de los docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes en el 2019"; tiene como objetivo la determinación de la relación de la salud mental con las características laborales de profesores de la Universidad Tecnológica de los Andes; el diseño de la investigación presento un nivel analítico, enfoque cuantitativo, diseño observacional, transversal y correlacional; sobre los resultados haciendo la prueba de Chi cuadrado se pudo ver que no hubo psicopatología en profesores ordinarios, de los contratados el 44.5% presenta una posible psicopatología; mientras que aquellos que tenían una carga académica inferior a 12 horas no presentaron psicopatología y por ultimo los de 12-20 o más horas, tendrían una posible psicopatología. Los integrantes de comisión con un 50%, los presidentes de comisión con 37% y los demás con 20%, tienen posible psicopatología, se concluyó que la carga académica, naturaleza del trabajo, y labor administrativa tienen una significativa relación con la salud mental, por tener un valor de significancia de 0,00, 007 y 0,022 respectivamente, inferiores al p-valúe de 0,05.⁽⁴²⁾

CAPITULO III. Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.2. Hipótesis General

Ha=La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

H°= La Satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

3.3. Hipótesis Específicas

Ha= La satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, es de alta insatisfacción.

H°= La satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, es de parcial satisfacción.

Ha= El estrés, ansiedad y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, es severa y extremadamente severa.

H°= El estrés, ansiedad y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, está ausente o leve.

Ha= La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el estrés en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

H°= La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el estrés en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

Ha= La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

H°= La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

Ha=La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

H°= La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023.

3.4. Identificación de Variables o Indicadores

3.4.1. Variable 1: Satisfacción Laboral

Dimensiones

Condiciones materiales y/o físicas
Beneficios remunerativos y/o laborales
Políticas administrativas
Relaciones sociales
Desarrollo personal
Desempeño de tareas
Relación con autoridades

3.4.2. Variable 2: Salud Mental

Dimensiones

Estrés
Ansiedad
Depresión

3.5. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Categoría	Escala
Satisfacción Laboral	Es el grado de satisfacción que percibe el empleado en su entorno laboral, para ser más productivo.	La satisfacción laboral se hace operativo mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC que mide la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, consta de 7 dimensiones y de 36 preguntas.	Condiciones materiales y/o físicas	Ambientes	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 18 Parcial satisfacción: 17-18 Regular-19 Parcial insatisfacción: 11-14 Alta insatisfacción: 0-10 	Ordinal 5
				Equipos		
				Mobiliario		
				Iluminación		
			Beneficios remunerativos y/o laborales	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 17 Parcial satisfacción: 15-17 Regular: 9-14 Parcial insatisfacción: 7-8 Alta insatisfacción: 0.6 	Ordinal 4
			Lineamientos			
			Relaciones sociales	Comportamiento social	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 17 Parcial satisfacción: 15-17 Regular: 9-14 Parcial insatisfacción: 7-8 Alta insatisfacción: 0.6 	Ordinal 4
				Interacción social		
			Desarrollo personal	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 28 Parcial satisfacción: 26-28 Regular: 19-25 Parcial insatisfacción: 14-18 Alta insatisfacción: 0-13 	Ordinal 6
				Moral		
				Profesional		
Intelectual						
Desempeño de tareas o actividades	Esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 28 Parcial satisfacción: 26-28 Regular: 20-25 Parcial insatisfacción: 14-19 Alta insatisfacción: 0-13 	Ordinal 6			
	Logro de metas					
Relación con autoridades	Relación con los jefes mediato	<ul style="list-style-type: none"> Alta: satisfacción: Mayor de 28 Parcial satisfacción: 25-28 Regular: 19-24 Parcial insatisfacción: 14-18 	Ordinal 6			
	Relación con los jefes inmediatos					

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Categoría	Escala
Salud Mental	La salud mental se define como el completo bienestar físico, social y emocional del individuo, con un buen funcionamiento de la personalidad y buen estado mental positivo.	La salud mental se hace operativa mediante el uso de la Escala de Depresión Ansiedad Estrés (DASS-21), el cual fue validado y traducido al español. Es un instrumento que se compone de 3 dimensiones y consta de 21 preguntas.	Estrés Un estado de agotamiento mental resultante de exigir un rendimiento muy superior al normal. suele causar diversos trastornos mentales y físicos.	Tensión	Nivel de Estrés: 0- 7 ausencia 8-9 estrés leve 10-12 estrés moderado 13-16 estrés severo 17 o más, estrés muy severo.	Ordinal
				Reacción exagerada		
				Agotamiento		
				Inquietud		
				Relajación		
				Constancia		
			Ansiedad Un estado de estrés, miedo o preocupación se anticipa frente hechos futuros o situaciones de duda, sensación de peligro inminente intenso y displacentero con síntomas físicos y mentales.	Irritabilidad	Nivel de Ansiedad: 0-3 ausencia 4 ansiedad leve 5-7 ansiedad moderada 8-9 ansiedad severa 10 o más, ansiedad muy severa.	Ordinal
				Sequedad bucal		
				Dificultad Respiratoria		
				Temblores		
			Depresión Es un estado de ánimo y autoestima bajos, disminución de su energía y actividad, cansancio, alteración del sueño y apetito, sentimientos de culpa e inutilidad, enlentecimiento psicomotor, pérdida de peso y disminución de la libido, tristeza extrema.	Preocupación	Nivel de Depresión: 0-4 ausencia 5-6 depresión leve 7-10 depresión moderada 11-13 depresión severa 14 o más, depresión muy severa	Ordinal
				Pánico		
Esfuerzo físico						
Miedo						
Sentimientos Positivos						
Iniciativa						
	Confianza					
	Tristeza y Depresión					
	Entusiasmo					
	Autoestima					
	Sentido de vida					

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de Estudio: Localización Política y Geográfica

El estudio se realizó en el Hospital nivel II-1 de Espinar- Cusco en el año 2023. Este Hospital tiene una población asignada de 14,037 habitantes, la cual se caracteriza por presentar una baja tasa de crecimiento, con una expectativa de vida mayor a los 65 años. Viene prestando servicios desde el año 2007 en la provincia de Espinar. Brinda servicios en consulta externa, Hospitalización, cuenta con el servicio de emergencia, así como, un centro quirúrgico y sala de partos.

El Hospital sirve como centro de referencia de establecimientos de menor nivel, ya que se cuenta con las especialidades de Medicina, Ginecología, Cirugía General, Obstetricia, Pediatría, Neonatología. También cuenta con el servicio de emergencia, laboratorio Clínico, Psicología, Farmacia, Nutrición y servicio social.

4.2. Tipo y Nivel de Investigación

4.2.1. Tipo.

La investigación es de tipo no experimental con enfoque cuantitativo en la que el investigador solo observara el comportamiento de las variables de salud mental y satisfacción laboral.

4.2.2. Nivel

Estudio descriptivo, correlacional.

Descriptivo

Porque permite describir el nivel de la satisfacción laboral y la salud mental en profesionales de la salud del Hospital nivel II-1 de Espinar- Cusco en el año 2023.

Correlacional

Porque permite conocer la relación entre las variables de la Satisfacción Laboral y la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital nivel II-1 de Espinar- Cusco en el año 2023.

4.2.3. Diseño

El diseño es descriptivo transversal.

Transversal.

Porque se aplicó el instrumento y se recopiló los datos en un solo momento (marzo – abril 2023).

4.3. Unidad de Análisis

Personal que trabaja en el Hospital nivel II-1 de Espinar, Cusco 2023.

4.4. Población de estudio

El universo está constituido por profesionales de la salud que trabaja en el Hospital nivel II-1 de Espinar- Cusco, en número de 99, sea en condición nombrado o contratado.

Grupo profesional	N°	PORCENTAJE
Médicos	40	40.40%
Enfermeras	34	34.34%
Obstetras	25	25.25%
Total	99	100%

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del Hospital nacional de Espinar

4.4.1 Criterios de inclusión.

Médicos, Enfermeras y Obstetras que deseen participar en forma voluntaria y que hayan firmado el consentimiento informado.

Médicos, Enfermeras y Obstetras con una permanencia de más de 6 meses en el Hospital de Espinar.

4.4.2. Criterios de exclusión.

Médicos, Enfermeras y Obstetras que se encuentren con licencia o de vacaciones.

Médicos, Enfermeras y Obstetras que tengan procesos judiciales con el Hospital.

Personal que tenga un tiempo de trabajo menor de 6 meses en el Hospital de Espinar.

4.5. Tamaño de Muestra

Se trabajó con el total de la población que resulta siendo la población de estudio. Por lo que no se aplicó fórmula muestral.

4.6. Técnicas de Selección de Muestra

Se aplicó las encuestas a todos los profesionales Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital de Espinar, Cusco 2023, los cuáles fueron seleccionados cumpliendo con los criterios de selección.

4.7. Técnicas de Recolección de Información

4.7.1. Instrumentos

4.7.1.1. Salud Mental: Escalas de Depresión Ansiedad y Estrés - 21 (DASS-21)

El DASS se compone de 3 escalas que miden separadamente, estrés, ansiedad y depresión. Sin embargo, la escala DASS y sus correlaciones no se deben solo a los factores, sino a la interacción entre 3 síndromes, por lo que es de esperar una correlación entre 2 factores, podría aparecer debido a que hay causas derivadas del estrés, ansiedad y depresión

La persona debe indicar cuantas veces fue aplicado cada enunciado en la última semana. Se proporciona 4 posibles respuestas de 0 a 3 puntos, donde el resultado se obtiene sumando las respuestas de los diferentes ítems que conforman cada una de las 3 sub-escalas.

Sobre depresión, la sub-escala evaluará síntomas, como; poca sensación de placer por vivir; ansiedad que provoca perturbación; desinterés; falta de autoestima; desanimo y perdida del valor de la vida. Sobre ansiedad, la sub-escala evaluará: exaltación del SNA; ansiedad situacional; alteraciones músculo-esqueléticos; experiencias subjetivas de ansiedad. Finalmente, sobre estrés, la sub-escala evaluará excitación nerviosa; falta de relajación; facilidad de agitación o perturbación; impaciencia e irritabilidad (Anexo N°1).

Depresión:

0-4 ausencia

5-6 depresión leve

7-10 depresión moderada

11-13 depresión severa

14 o más, depresión muy severa.

Ansiedad:

0 – 3 ausencia

4 ansiedad leve

5-7 ansiedad moderada

8-9 ansiedad severa

10 o más, ansiedad muy severa.

Estrés:

0-7 ausencia

8-9 estrés leve

10-12 estrés moderado

13-16 estrés severo

17 o más, estrés muy severa.

Salud mental:

0 – 14 ausencia

15 – 19 afectación leve

20 – 29 afectación moderada

30 – 38 afectación severa

39- o más afectación muy severa

4.7.2.2. Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Tiene con objetivo la medición de la satisfacción laboral en instituciones de acuerdo a factores como (Anexo N°3):

Factor I (4 ítems): Condiciones materiales y/o físicas. La infraestructura o materiales que necesita el personal para el desenvolvimiento que contribuye a facilitando la misma.

Factor II (5 ítems): Beneficios remunerativos y/o laborales. Grado de satisfacción mediante la compensación económica por la labor realizada.

Factor III (5 ítems): Políticas administrativas. Grado de satisfacción frente a las normas o reglas de la institución.

Factor IV (4 ítems): Relaciones sociales. Grado de satisfacción frente a la socialización con otros compañeros de la institución.

Factor V (6 ítems): Desarrollo personal. Posibilidad del trabajador de conseguir su autorrealización.

Factor VI (6 ítems): Desempeño en actividades. Asociación del trabajador con diversas tareas del día a día que realiza en la institución

Factor VII (6 ítems): Relación con sus autoridades. Relación del trabajador con su jefe inmediato, además de sus actividades diarias.⁽⁴⁰⁾

Según las categorías diagnósticas de la “Escala de satisfacción laboral SL-SPC” presenta:

Alta Satisfacción (>167)

Parcial Satisfacción (149-167)

Regular (112-148)

Parcial Insatisfacción (93-111)

Alta Insatisfacción (0-92)

4.7.3. Validez y confiabilidad de los Instrumentos

La validez de un instrumento comprueba hasta qué punto un indicador empírico o instrumento mide lo que debería medir. Por lo que se utilizaron instrumentos confiables, en los cuales el encuestado marcó una sola alternativa de lo referido a cada característica, se aplicaron los siguientes instrumentos:

Salud Mental: Escalas de Depresión Ansiedad y Estrés - 21 (DASS-21)

Esta Escala DASS-21 fue validada en el Reino Unido, contando con una validación consensual realizada por diversos especialistas en Psiquiatría y Enfermeras en salud mental. En el Perú se han registrado muchas investigaciones demostrando valides de contenido y de constructo como es el caso de la publicación de Valencia en el 2019, donde hace uso de las Escalas de depresión, ansiedad y estrés. (Anexo N°2).

Para la confiabilidad de sometió a una prueba piloto en el 10% de la población de estudio y se obtuvo:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,81	21

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Elaborado por la autora Sonia Palma en el año de 1999, donde el Coeficiente de Cronbach, permitió estimar la confiabilidad, obteniendo un valor de 0.79, con una validez de constructo y una validez concurrente, con un 0.05 (Anexo N°3). En el Perú se registra su uso en muchas investigaciones que están en el Registro nacional de tesis, como es la investigación de Rivera en el 2018 que determino el nivel de satisfacción laboral en el sector salud.

Para la confiabilidad de sometió a una prueba piloto en el 10% de la población de estudio y se obtuvo:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,82	36

4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, a los trabajadores del Hospital de Espinar, según el grupo ocupacional a un total de 99 encuestados. La medición de variables (observación) fue transversal (una única vez), realizado en horario de trabajo, en el momento que entraba o salía, o cuando se les lograba ubicar.

Los resultados obtenidos fueron trasladados a una hoja de cálculo con una codificación, se hizo el procesamiento estadístico en el programa SPSS versión 25 en español. Finalmente, los resultados fueron presentados en tablas.

4.9. Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las Hipótesis planteadas

Para la prueba de hipótesis de las variables categóricas ordinales se usó el estadístico Rho de Spearman.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

Grado de satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

Satisfacción Laboral	Profesionales						Total	
	Médicos		Enfermeras		Obstetras		N	%
Alta insatisfacción	5	12,5	4	11,8	6	24,0	15	15,2
Parcial insatisfacción	15	37,5	8	23,5	6	24,0	29	29,3
Regular satisfacción	8	20,0	7	20,6	2	8,0	17	17,2
Parcial satisfacción	12	30,0	12	35,3	9	36,0	33	33,3
Alta satisfacción	0	0,0	3	8,8	2	8,0	5	5,1
Total	40	100,0	34	100,0	25	100,0	99	100,0

El grado de satisfacción entre los profesionales médicos es de un 37,5% de parcial insatisfacción, con un 30% de parcial satisfacción. Entre las enfermeras se presentó porcentajes de alta insatisfacción en el 11,8% y parcial insatisfacción en el 23,5%, con un 35,3% de parcial satisfacción. En los profesionales obstetras el 24% presenta alta insatisfacción, el 24% parcial insatisfacción y con un 36% de parcial satisfacción. Entre todos los profesionales de la salud, el 15,2% presenta alta insatisfacción, el 29,3% parcial insatisfacción y solo el 5,1% alta satisfacción.

Tabla 2**Nivel de estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023**

	Profesionales						Total	
	Médicos		Enfermeras		Obstetras		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ausencia	3	7,5	6	17,6	1	4,0	10	10,1
Leve	9	22,5	6	17,6	6	24,0	21	21,2
Moderado	16	40,0	10	29,	12	48,0	38	38,4
Severo	10	25,0	9	26,5	5	20,0	24	24,2
Muy severo	2	5,0	3	8,8	1	4,0	6	6,1
Total	40	100,0	34	100,0	25	100,0	99	100,0

Los niveles de salud mental en su dimensión estrés en los médicos presento un 7,5% de ausencia de estrés, el 40,0% moderado nivel de estrés y el 25% severo nivel de estrés. En las enfermeras 17,6% presentó ausencia de estrés, el 29,4% moderado nivel de estrés y el 26,5% estrés severo. Las obstetras presentaron en el 24% leve nivel de estrés, el 48% moderado nivel de estrés y el 20% severidad de estrés. Todos los profesionales de la salud presentaron estrés severo en el 24,2%, ausencia de estrés en el 10,1%, estrés leve en el 21,2% y moderado nivel de estrés en el 38,4%.

Tabla 3**Nivel de ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023**

Ansiedad	Profesionales						Total	
	Médicos		Enfermeras		Obstetras			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ausencia	3	7,5	7	20,6	1	4,0	11	11,1
Leve	7	17,5	7	20,6	2	8,0	16	16,2
Moderado	14	35,0	4	11,8	13	52,0	31	31,3
Severo	7	17,5	8	23,5	4	16,0	19	19,2
Muy severo	9	22,5	8	23,5	5	20,0	22	22,2
Total	40	100,0	34	100,0	25	100,0	99	100,0

Los niveles de salud mental en su dimensión ansiedad en los médicos se presentó un 22,5% de severidad extrema, el 17,5% ansiedad severa, el 35% ansiedad moderada. En las enfermeras 23,5% presento ansiedad extremadamente severa, el 23,5% ansiedad severa y el 11,8% moderado nivel de ansiedad. Las obstetras presentaron severidad extrema de ansiedad en el 20%, ansiedad severa en el 16%, con un 52% de ansiedad moderada. Todos los profesionales de la salud presentaron ansiedad extremadamente severa el 22,2%, ansiedad severa en el 19,2% y moderado nivel de ansiedad en el 31,3%.

Tabla 4

**Nivel de depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital
II-1 de Espinar del Cusco, 2023**

Depresión	Profesionales						Total	
	Médicos		Enfermeras		Obstetras			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ausencia	5	12,5	6	17,6	1	4,0	12	12,1
Leve	7	17,5	8	23,5	7	28,0	22	22,2
Moderado	19	47,5	12	35,3	10	40,0	41	41,4
Severo	9	22,5	7	20,6	6	24,0	22	22,2
Muy severo	0	0,0	1	2,9	1	4,0	1	2,0
Total	40	100,0	34	100,0	25	100,0	99	100,0

Los niveles de salud mental en su dimensión depresión en los médicos se presentó no se reportaron caso de extremada severidad de depresión, el 22,5% depresión severa y el 47,5% depresión moderada. En las enfermeras 2,9% presento depresión extremadamente severa, el 20,6% depresión severa y el 40% depresión moderada. Las obstetras presentaron severidad extrema de depresión en el 4%, en el 24% depresión severa y el 40% depresión moderada. Todos los profesionales de la salud presentaron depresión extremadamente severa el 2%, depresión severa en el 22,2%, depresión moderar en el 41,4%.

Tabla 5

Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

Satisfacción laboral	Estrés										Total	
	Ausencia		Leve		Moderado		Severo		Muy severo			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta insatisfacción	0	0,0	1	1,0	7	7,1	6	6,1	1	1,0	15	15,2
Parcial insatisfacción	0	0,0	2	2,0	9	9,1	13	13,1	5	5,1	29	29,3
Regular	1	1,0	4	4,0	10	10,1	2	2,0	0	0,0	17	17,2
Parcial Satisfacción	7	7,1	13	13,1	11	11,1	2	2,0	0	0,0	33	33,3
Alta satisfacción	2	2,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	0	0,0	5	5,1
Total	10	10,1	21	21,2	38	38,4	24	24,2	6	6,1	99	100,0

La relación entre el nivel de estrés con el grado de satisfacción laboral, el 2% presento leve nivel de estrés con una parcial insatisfacción laboral, el 10,1% moderado nivel de estrés y regular nivel de satisfacción, el 13,1% severo nivel de estrés con una parcial insatisfacción laboral. Así mismo, el 13,1% leve nivel de estrés con una parcial satisfacción laboral.

Tabla 6

Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

Satisfacción laboral	Ansiedad											
	Ausencia		Leve		Moderado		Severo		Muy severo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta insatisfacción	0	0,0	0	0,0	5	5,1	5	5,1	5	5,1	15	15,2
Parcial insatisfacción	0	0,0	0	0,0	8	8,1	7	7,1	14	14,1	29	29,3
Regular	1	1,0	5	5,1	5	5,1	5	5,1	1	1,0	17	17,2
Parcial Satisfacción	9	9,1	9	9,1	13	13,1	1	1,0	1	1,0	33	33,3
Alta satisfacción	1	1,0	2	2,0	0	0,0	1	1,0	1	1,0	5	5,1
Total	11	11,1	16	16,2	31	31,3	19	19,2	22	22,2	99	100,0

La relación entre el nivel de ansiedad con el grado de satisfacción laboral, el 14,1% presento extremada severidad de estrés con una parcial insatisfacción, el 13,1% moderado nivel de estrés con una parcial satisfacción laboral, el 9,1% leve nivel de ansiedad y una parcial satisfacción laboral.

Tabla 7

Relación del grado de satisfacción laboral con el Nivel de depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

Satisfacción laboral	Depresión											
	Ausencia		Leve		Moderado		Severo		Muy severo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta insatisfacción	0	0,0	2	2,0	3	3,0	9	9,1	1	1,0	15	15,2
Parcial insatisfacción	0	0,0	1	1,0	15	15,2	12	12,1	1	1,0	29	29,3
Regular	2	2,0	1	1,0	13	13,1	1	1,0	0	0,0	17	17,2
Parcial Satisfacción	7	7,1	18	18,2	8	8,1	0	0,0	0	0,0	33	33,3
Alta satisfacción	3	3,0	0	0,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	5	5,1
Total	12	12,1	22	22,2	41	41,4	22	22,2	2	2,0	99	100,0

La relación entre el nivel de depresión con el grado de satisfacción laboral, el 12,1% presento severo nivel de depresión con una parcial insatisfacción laboral, el 15,2% moderado nivel de estrés con una parcial insatisfacción laboral, el 13,1% moderado nivel de depresión con una regular satisfacción laboral, el 18,2% una leve depresión con una parcial satisfacción laboral.

Tabla 8

Relación del grado de satisfacción laboral con la salud mental en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

Satisfacción laboral	Salud Mental										Total	
	Ausencia		Leve		Moderado		Severo		Muy severo			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta insatisfacción	11	11,1	2	2,0	1	1,0	1	1,0	0	0,0	15	15,2
Parcial insatisfacción	14	14,1	2	2,0	4	4,0	6	6,1	3	3,0	29	29,3
Regular	11	11,1	4	4,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	17	17,2
Parcial Satisfacción	23	23,2	3	3,0	5	5,1	2	2,0	0	0,0	33	33,3
Alta satisfacción	2	2,0	1	1,0	1	1,0	0	0,0	1	1,0	5	5,1
Total	61	61,6	12	12,1	13	13,1	9	9,1	4	4,0	99	100,0

Al relacionar el estado de salud mental y el grado de satisfacción laboral, se puede observar que el 23,2% presenta parcial satisfacción laboral con ausencia de afectación en su salud mental. El 14,1% parcial insatisfacción laboral con ausencia de afectación en su salud mental. El 11,1% presenta una alta insatisfacción y ausencia de afectación en la salud mental.

5.2. Prueba de hipótesis

Para la contratación de las relaciones entre las variables de investigación, se sometió a la prueba no paramétrica de Spearman por ser variables categóricas ordinales.

Hi: si existe relación entre el grado de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en sus tres dimensiones en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Ho: No existe relación entre el grado de satisfacción laboral y los niveles de salud mental en sus tres dimensiones en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Tabla N° 9

Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco,2023

			Estrés	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-0,566*
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	99	99

Existe correlación moderada e inversamente proporcional entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, aceptando la hipótesis de investigación.

Tabla N° 10

Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco,2023

			Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Ansiedad
Rho de Spearman	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Coefficiente de correlación	1,000	-0,592*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

Existe correlación moderada e inversamente proporcional entre el nivel de ansiedad y la satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, aceptando la hipótesis de investigación.

Tabla N° 11

Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco,2023

			Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Depresión n
Rho de Spearman	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Coeficiente de correlación	1,000	-0,693**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	99	99

Existe buena correlación e inversamente proporcional entre el nivel de depresión y la satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, aceptando la hipótesis de investigación.

Tabla N° 12

Prueba de hipótesis de la relación entre el grado de satisfacción laboral y el estado de salud mental en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, 2023

			Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Salud mental
Rho de Spearman	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Coeficiente de correlación	1,000	-0,045
		Sig. (bilateral)	.	0,659
		N	99	99

Existe baja correlación negativa entre el nivel de salud mental y la satisfacción laboral en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco, aceptando la hipótesis de investigación.

5.3. Discusión

El contacto diario con los pacientes enfermo, con estados de salud crítico y en algunos casos con la muerte, genera en el profesional de la salud, en especial en los Médico, Enfermeras y Obstetras, un cambio en sus vidas, con efectos sobre su salud mental. Se ha evidenciado que esta afectación se ve reflejada en mayores niveles de estrés, un aumento en la ansiedad y mayores niveles de depresión. Se ha registrado un aumento en los niveles de depresión, ansiedad y estrés entre los trabajadores de salud, en especial en los que tienen contacto con los pacientes enfermos.

El estrés es un estado emocional caracterizado por una preocupación constante o angustia mental generada por actividades cotidianas, que en los trabajadores de salud genera un estado de desequilibrio psicológico y físico. Los profesionales médicos presentaron altos porcentajes de estrés severo y moderado, posiblemente a consecuencia del contacto diario con personas que están enfermos y que en algunos casos terminan falleciendo, es muy probable que este profesional incremente este estado de desequilibrio, a consecuencia de sus actividades administrativas dentro del Hospital. Los obstetras también presentaron porcentajes altos de estrés severo y moderado, posiblemente por ser profesionales que día a día tienen contacto con dos grupos poblacionales vulnerables, como son los recién nacidos y las madres gestantes. Las enfermeras también tuvieron porcentajes altos de estrés severo y moderado. En la pandemia en la localidad de Tacna se registró altos niveles de estrés, que se manifestaban como parte de la disfunción social con una media de 2,35 ⁽⁴⁵⁾.

Los trabajadores de salud suelen presentar episodios de ansiedad, que consiste en un estado de miedo, inquietud y de temor, que se puede desencadenar a consecuencia de la exposición contante a eventos adversos en la atención diaria a los pacientes. Fueron las Enfermeras quienes presentaron mayores porcentajes de ansiedad severa y extremadamente severa, es muy probable que este sentimiento en las enfermeras se deba al tipo de relación que tienen con los pacientes, la cual no necesariamente es resolutivo. Fueron también las Obstetras quienes presentaron porcentajes altos de ansiedad extremadamente severa. Durante la pandemia los profesionales

de la salud, presentaron altos niveles de angustia o ansiedad, con una media de 2,09 ⁽⁴⁵⁾. En un grupo de profesionales de Enfermería se ha registrado un 77% de nivel bajo en las condiciones psicológicas, lo que nos plantea la idea que la exposición a pacientes con ciertas condiciones especiales, puede generar en el profesional un cambio significativo en su salud mental.⁽⁴⁶⁾

En los profesionales de la salud también se puede encontrar niveles de depresión, el cual es catalogado como una característica del estado de salud mental que consiste en una tristeza, estado de decaimiento y en algunos momentos baja autoestima, también se puede caracterizar por la pérdida de interés por las cosas cotidianas. En el Hospital de Espinar se han registrado un alto porcentaje de depresión severa y extremadamente severa entre las Obstetras, la cual se podría deber a la condición laboral que tiene este tipo de profesionales, así como a su nivel de responsabilidad dentro de los establecimientos de salud, que en mucho caso no está del todo claro. Fueron los médicos y las enfermeras quienes presentaron porcentajes altos de depresión. La pérdida de confianza es un indicador del estado de salud mental que se pudo evidenciar con niveles altos en una población de profesionales que trabajan en un Hospital en la localidad de Tacna, presentaron una media de 2,77⁽⁴⁵⁾. El 63% de un grupo de profesionales dedicados a la docencia dentro del área de salud, presento sospechas de psicopatologías, expresada en ausencia de bienestar general, presentando porcentajes altos de depresión y ansiedad.⁽⁴⁸⁾

En el ministerio de salud, en los establecimientos Hospitalarios, se suele trabajar más de las horas programadas, es habitual que se les asigne más carga laboral que lo habitual, existe carencia de equipos biomédicos de protección y en especial no se les da incentivos por la sobre carga laboral, por lo que la satisfacción en el trabajo se ve afectada. La respuesta emocional que experimental los trabajadores de salud en el Hospital de Espinar presento un alto porcentaje de parcial y alta satisfacción entre los profesionales de Enfermería, lo cual se podría deber a las condiciones laborales y al tipo de trabajo realizado en dicho establecimiento. Fueron los médicos y las Obstetras quienes presentaron porcentajes de parcial y alta de insatisfacción, en el caso

de los médicos se podría deber a la carga de pacientes que tienen que atender y en el caso de los Obstetras por las condiciones remunerativas. Se puede observar que la satisfacción laboral puede verse condicionada por el sexo del trabajador, siendo el sexo masculino el que más satisfacción presentó⁽⁴³⁾. El nivel de satisfacción laboral en personal de Enfermería fue medio en el 49,5% y alto en el 47% en una unidad de neonatología de una institución prestadora de servicios de salud privada⁽⁴⁴⁾. Los profesionales de la salud de un Hospital en la localidad de Tacna presentaron altos niveles de satisfacción laboral con una media de 3,5 ⁽⁴⁵⁾. La satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un establecimiento de salud mental, presentó un 71% de satisfacción media y un 34% de bajo nivel de satisfacción laboral ⁽⁴⁶⁾. El 74,1% de usuarios internos de un centro de salud en Cusco presentó satisfacción laboral, el 25,9% se presentó indiferente ⁽⁴⁷⁾.

El estado de preocupación en los trabajadores de salud del Hospital de Espinar a consecuencia de situaciones difíciles por las que atraviesan a diario, podría condicionar la respuesta emocional hacia su centro laboral, generando porcentajes altos de parcial o alta insatisfacción. En nuestro resultado no se pudo observar esta relación descriptiva entre ambas variables. En trabajadores de enfermería en un establecimiento de salud mental, se registró que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, con un valor p menor a 0,05⁽⁴⁶⁾.

Se sugiere que la angustia o la gran inquietud que se podría tener a consecuencia del trabajo en los establecimientos de salud, podría generar una respuesta negativa en los niveles de satisfacción laboral, es decir la presencia de ansiedad severa o extremadamente severa podría generar un alto nivel de insatisfacción en el trabajo, como también una ausencia de ansiedad podría generar alta satisfacción laboral. En nuestros resultados de investigación no se pudo observar esta relación inversa entre estas dos variables.

La tristeza que se podría presentar en el personal de salud del Hospital de Espinar, con características de decaimiento, baja autoestima y pérdida de interés en el trabajo, podría estar relacionado con el nivel de satisfacción labora. En nuestro resultado no se pudo encontrar relación entre .la depresión

severa o extremadamente severa con la alta insatisfacción. Tampoco se pudo observar relación entre la ausencia de depresión con la satisfacción en el trabajo. Se ha registrado en un grupo de profesionales de la salud, en el cual el mayor número correspondía a Médicos y Enfermeras, altos niveles de satisfacción laboral con una media de 3,5 y bajos niveles de salud mental con 2,33 ⁽⁴⁵⁾.

CONCLUSIONES

Primera.- Los resultados de este estudio no encontraron evidencia estadísticamente significativa de una relación entre el grado de satisfacción laboral y la salud mental del personal del Hospital II-1 de Espinar, Cusco.

Segundo.- los profesionales médicos y obstetras presentaron mayor porcentaje de alta insatisfacción en comparación con las enfermeras, siendo los profesionales de enfermería las que presentaron un mayor porcentaje de alta satisfacción en comparación con los médicos y obstetras.

Tercero.- Los profesionales médicos presentaron mayores porcentajes de estrés severo y moderado, en comparación con las enfermeras y obstetras. Los profesionales de enfermería presentaron mayores porcentajes de ansiedad severa y extremadamente severa, en comparación con los médicos y obstetras. Los profesionales obstetras presentaron mayores porcentajes de depresión severa y extremadamente severa, en comparación con los médicos y enfermeras.

Cuarto.- Se concluye que existe relación significativa entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de estrés en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Quinta.-Se concluye que existe relación significativamente entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de ansiedad en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Sexta.-Se concluye que existe relación significativamente entre el grado de satisfacción laboral y el nivel de depresión en los Médicos, Enfermeras y Obstetras del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

RECOMENDACIONES

Primera. Este hallazgo sugiere la necesidad de investigaciones adicionales con enfoques metodológicos complementarios para profundizar en los factores que podrían influir en la salud mental de los trabajadores del sector salud

Segundo.- Se recomienda a la Unidad de personal elaborar la programación de rol de turnos del personal en forma equitativa y dar mejores condiciones laborales para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Tercero.- Se recomienda al área de recursos humanos establecer un programa de mejora de las relaciones interpersonales, para mejorar los niveles de satisfacción laboral, así mismo, se sugiere talleres para mejorar el estado emocional de los trabajadores, en los cuales se evidencia altos niveles de estrés, ansiedad y depresión.

Cuarto.- Se recomienda implementar sesiones de apoyo psicológico y de manejo de estrés para el personal profesional de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Quinto.- Se recomienda realizar evaluaciones del estado emocional cada trimestre del personal profesional de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Sexto.- Se sugiere que el personal del Hospital de Espinar sean rotados cada cinco años con la finalidad de generar una renovación dentro de este Establecimiento, dicha rotación podrían mejorar las condiciones de salud mental de los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco.

Referencias bibliográficas

1. Acosta F. Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. [Online].; Salud Uninorte. 2017. p. 344–54. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n3/2011-7531-sun-33-03-00344.pdf>.
2. Sutta N. Engagement y Satisfacción Laboral del usuario interno del Centro de Salud de Urcos, Cusco 2017. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Maestría en Salud Pública: Mención en Servicios de Salud; 2019.
3. MINSA. Salud Mental y Derechos Humanos Supervisión de la política pública, la calidad de los servicios y la atención a poblaciones vulnerables. Informe Defensoría N°140. [Online].; 2008. Available from: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/archivo/salud_mental_documentos/16_informe_de_fensorial_140.pdf.
4. Sánchez CMS. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Salud de los trabajadores de los trabajadores de los trabajadores de los trabajadores. [Online].; 2014; 19–28. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308003>.
5. WHO. Mental Health. WHO. World Health Organization. [Online]. Available from: http://www.who.int/mental_health/en/.
6. Castillo Martell H CCY. [Online].; IMPLEMENTACIÓN, RESULTADOS INICIALES Y SOSTENIBILIDAD DE LA REFORMA DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL EN EL PERÚ, 2013-2018. Rev. Perú Ed. Exp. Salud Pública, 2019. Available from: <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2019.v36n2/326-333/es>.
7. S M. [Online].; Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? RPP, 2018.. Available from: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>.
8. Villa GCIZCRL. Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. [Online].; Avanc en Psic Latin. 2013. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v31n3/v31n3a07.pdf>.
9. Arocena FAL CJR. Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. Psicología y salud. [Online].; 2014; 16(1):87. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf>.
10. MINSA. Lineamientos de política sectorial en salud mental. Ministerio de salud. Dir Gen Interv estratégicas en salud pública. [Online].; 2018;1(Dirección de salud mental 1ra ed):12–42. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>.
11. G C. El estrés de docentes universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. [Online].; Universidad nacional Hermilio Valdizán; 2017. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5860/586061884012.pdf>.
12. A E. Psicopatología. [Online].; Editorial UOC; 2011. Available from: https://www.academia.edu/18887212/LIBRO_DE_BASE_Psicopatologia.

13. G A. La psicopatología, la psiquiatría y la salud mental: sus paradigmas y su Integración. [Online].; Universidad Nacional de La Plata; 2010. Available from: <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/view/294/276/882-1>.
14. P R. Carga social de los trastornos mentales. [Online].; Psiquiatria.com. 2020. Available from: [http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Carga Social de los trastornos mentales Artículo de revisión.pdf](http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Carga_Social_de_los_trastornos_mentales_Artículo_de_revisión.pdf).
15. R M. Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. Revista Peruana de Medicina Exp y Salud Pública. [Online].; 2006; 237–8. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v23n4/a01v23n4.pdf>.
16. Mental GdGIpIS. ABEC sobre la salud mental, sus trastornos y estigma. [Online].; Colombia; 2014. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>.
17. LM PP. Guía de Bolsillo de la Clasificación CIE-10: Clasificación de los Trastornos Mentales y del Comportamiento. [Online].; Ed. Médica Panamericana; 2000. Available from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920_spa.pdf;jsessionid=8161125120D201C70840CED51F33EB03?sequence=1.
18. PAHO. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores, 2015-2025. [Online]. Available from: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
19. MINSA. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID.19. [Online]. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
20. MINSA. Ministra de Salud, Elizabeth Hinojosa Pereyra, inaugura nuevo Centro de Salud Mental Comunitaria de Barranco. [Online]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/76504-ministra-de-salud-elizabeth-hinojosa-pereyra-inaugura-nuevo-centro-de-salud-mental-comunitaria-de-barranco>.
21. WHO. Mental health: strengthening our response. [Online]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.
22. OMS. Invertir en Salud Mental. [Online]. Available from: https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf.
23. E AM. La salud mental de los médicos implementación del programa PAIME CONMÁLAGA. Universidad de Málaga. [Online].; 2015. Available from: https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12411/TD_AVANESI_MOLINA_Elma.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
24. M R. Salud Mental: Un problema de Salud Pública en el Perú. [Online].; Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública, 2006. Available from: <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/salud%20mental.pdf>.
25. V M. Trastornos mentales y problemas de salud mental Día Mundial de la Salud Mental. Salud Mental. [Online].; 2007; 75–80. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v30n2/0185-3325-sm-30-02-75.pdf>.

26. Andalucía FedCd. Temas para la educación. Revista digital para profesionales de la enseñanza. [Online].; 2012; 21. Available from: <https://www.feandalucia.ccoo.es/indicei.aspx?p=62&d=287&s=1>.
27. Mingote JCPSRGMGM. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y seguridad del trabajo. [Online].; 2011; 188–205. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion10.pdf>.
28. N V. Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad y Desarrollo. [Online].; 2017; 15–20. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6151763.pdf>.
29. N G. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS. [Online].; 2010; 68–89. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2717959.pdf>.
30. Jiménez MAL. Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. [Online].; Escenarios. 2017. p. 36–46. Available from: <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>.
31. Vértiz-Osores JVOGVORDNECTHRFA. Malestar docente: reflexiones frente al bajo rendimiento académico en estudiantes universitarios. Propósitos y Represent. [Online].; 2019;7(3):273–86. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a11v7n3.pdf>.
32. Antúnez ZVE. Escalas de depresión, ansiedad y Estrés (DASS-21). [Online].; Validación de la Versión abreviada en Estudiantes Universitarios Chilenos. Terapia Psicológica, 30(3), 49-55.. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000300005.
33. Atalaya Pisco M. Satisfacción laboral y productividad. [Online].; 1999. citado: [26-abril- 2017]; iii, (5): 46 – 6. Available from: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
34. laboral Cdv. Trabajo, salud y vida. 2014 julio 6 [cited 2017 abril 26]. In: prevención integral. [Online]. Available from: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>.
35. Vargas Vega T VBVAMEEa. La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay. [Online].; 2018. Available from: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/download/1444/1094>.
36. S F. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”, 2012 bachiller. , Universidad Rafael Randivar. Facultad de humanidades.
37. Arévalo R. Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla - Piura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú, (Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa); 2015.

38. Rodriguez Marin J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud quality of -working life of health professionals. [Online].; 2010; 25:318-20. Available from: <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-s1134282x10001168>.
39. Perú Mdsd. Gestión de recursos humanos. [Online].; 1999. Available from: <https://ezapatarunp.files.wordpress.com-2011/09>.
40. Palma S. (2002) encuesta de satisfacción del personal de salud. Lima. ; (2010). Motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias. Revista de investigación en psicología.
41. Pazos ocaña A. calidad de vida laboral de un grupo de personas en situacion de discapacidad cali 2013. Licenciada. , Universidad del valle facultad de salud escuela de salud pública maestría en salud ocupacional santiago de Cali.
42. Espinoza Palomino A. Relación de las características laborales con el estado de salud mental de los docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes en el 2019. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Maestría en Salud Pública: Mención en Gerencia en Servicios de Salud; 2021.
43. Rodriguez Magallanes P. Satisfacción Laboral como predictor del desempeño laboral del capital humano del Centro Especializado en Atención Primaria a la Salud (CEAPS) Andrés Quintana Roo San Juan de las Huertas, Estado de México. (Noviembre 2016-Mayo 2017). Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Contaduría y Administración; 2017.
44. Vidable S. Análisis del ausentismo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de neonatología de una institución privada de salud de la provincia de Buenos Aires, Argentina en el periodo de enero a diciembre del 2019. Argentina: Universidad Nacional de Rosario, Maestría en Gestión de Sistemas y Servicios de Salud; 2020.
45. Jiménez Calderón A. Satisfacción Laboral y Salud Mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea durante el inicio de la pandemia por SARS-COV-2 en el Hospital III Daniel Alcides Carrión - ESSALUD, Tacna - 2020. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
46. Arone Mallqui P. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un Instituto de Salud Mental, Lima - 2021. Lima - Perú: Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud; 2021.

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACION
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023? 2. ¿Cuál es el nivel de estrés, ansiedad y depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023? 3. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en profesionales</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y la Salud mental en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar el grado de satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023. 2. Medir los niveles de estrés ansiedad y depresión en los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023. 3. Relacionar la satisfacción laboral y el estrés en</p>	<p>Hipótesis general Ha=La Satisfacción laboral se relaciona significativamente con la salud mental en profesionales de la salud de un Hospital nacional de Espinar – Cusco 2023. H*= La Satisfacción laboral NO se relaciona significativamente con la salud mental en profesionales de la salud de un Hospital nacional de Espinar – Cusco 2023..</p> <p>Hipótesis específica Ha= El estrés, ansiedad y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023, es bajo. H*= El estrés, ansiedad y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023, es alto.</p> <p>Ha= La satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023, es de insatisfacción. H*= La satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023, es de satisfacción.</p> <p>Ha= El estrés se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023. H*= El estrés no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del</p>	Salud mental	<p>Estrés.</p> <p>Ansiedad</p> <p>Depresión</p>	<p>-Tensión -Reacción exagerada -Agotamiento -Inquietud -Relajación -Constancia -Irritabilidad</p> <p>-Sequedad bucal -Dificultad respiratoria -Temblores -Preocupación -Pánico -Esfuerzo físico -Miedo</p> <p>-Sentimiento positivo -Iniciativa -Confianza -Tristeza -Entusiasmo -Autoestima -Sentido de vida</p>	<p>-Tipo de investigación no experimental con enfoque cuantitativo.</p> <p>-Nivel de la investigación descriptivo, correlacional</p> <p>-Diseño El diseño es descriptivo transversal.</p>

<p>de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?</p> <p>4. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?</p> <p>5. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023?</p>	<p>profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.</p> <p>4. Relacionar la satisfacción laboral y la ansiedad en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.</p> <p>5. Relacionar la satisfacción laboral y la depresión en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar del Cusco durante el año 2023.</p>	<p>Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023.</p> <p>Ha= La ansiedad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023. H°= La ansiedad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023.</p> <p>Ha=La depresión se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023. H°=La depresión no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Características sociodemográficas</p>	<p>-Condiciones materiales y/o físicos.</p> <p>-Beneficios remunerativos y/o laborales</p> <p>-Políticas administrativa.</p> <p>-Relaciones sociales.</p> <p>-Desarrollo personal.</p> <p>-Desempeño de tareas.</p> <p>-Relación con autoridades</p> <p>-Edad</p> <p>-Genero</p> <p>-Profesión</p>	<p>-Ambientes</p> <p>-Equipos</p> <p>-Mobiliario</p> <p>-Iluminación</p> <p>-Remuneración</p> <p>-Normas</p> <p>-Lineamientos</p> <p>-Comportamiento social</p> <p>-Interacción social</p> <p>-Afectivo</p> <p>-Moral</p> <p>-Profesional</p> <p>-Intelectual.</p> <p>-Esfuerzo</p> <p>-Logro de metas</p> <p>-Relación con los jefes mediatos</p> <p>-Relación con los jefes inmediatos.</p> <p>-20 – 35 años</p> <p>-36 – 50 años</p> <p>-Mayores de 50 años</p> <p>-Masculino</p> <p>-Femenino</p> <p>-Médico</p> <p>-Profesional no médico</p> <p>-Personal técnico</p> <p>-Personal administrativo.</p>	<p>-Población en estudio.</p> <p>La población de estudio está constituida por 99 profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023.</p> <p>-Tamaño de Muestra.</p> <p>Se realizarán las encuestas a todos los profesionales de la salud del Hospital II-1 de Espinar – Cusco, 2023.</p> <p>-Técnicas de recolección de información.</p> <p>Para las dos variables de estudio se utilizará la técnica de encuesta.</p>
---	---	--	--	--	--	---

b. instrumentos de recolección de información

CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL – DEPRESSION ANXIETY AND STRESS SCALE 21 (DASS-21)

Por favor lea las siguientes afirmaciones y coloque un círculo alrededor de un número (0, 1, 2, 3) que indica en qué grado le ha ocurrido a usted esta afirmación durante la semana pasada. La escala de calificación es la siguiente:

3	Me sucedió mucho, o la mayor parte del tiempo
2	Me sucedió bastante, o durante gran parte del tiempo
1	Me sucedió un poco, o parte del tiempo
0	No me sucedió

DEPRESSION ANXIETY AND STRESS SCALE 21 (DASS-21)					
1	Me ha costado mucho descargar la tensión	0	1	2	3
2	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones	0	1	2	3
3	He sentido que estaba gastando una gran cantidad de energía	0	1	2	3
4	Me he sentido inquieto	0	1	2	3
5	Se me hizo difícil relajarme	0	1	2	3
6	No toleraré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo	0	1	2	3
7	He tendido a sentirme enfadado con facilidad	0	1	2	3
8	Me di cuenta que tenía la boca seca	0	1	2	3
9	Se me hizo difícil respirar	0	1	2	3
10	Sentí que mis manos temblaban	0	1	2	3
11	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podía tener pánico o en las que podría hacer el ridículo	0	1	2	3
12	Sentí que estaba al punto de pánico	0	1	2	3
13	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico	0	1	2	3
14	Tuve miedo sin razón	0	1	2	3
15	No podía sentir ningún sentimiento positivo	0	1	2	3
16	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer cosas	0	1	2	3
17	He sentido que no había nada que me ilusionara	0	1	2	3
18	Me sentí triste y deprimido	0	1	2	3
19	No me pude entusiasmar por nada	0	1	2	3
20	Sentí que valía muy poco como persona	0	1	2	3
21	Sentí que la vida no tenía ningún sentido	0	1	2	3

ANEXO N°3: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPL

Esta escala tiene como propósito identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la salud con su establecimiento y las tareas que realizan e identificar los factores que determinan el clima organizacional satisfactorio o insatisfactorio.

La escala SL-SCP, consta de 36 ítems asociados a 7 factores.

TA	Totalmente de acuerdo	5
A	De acuerdo	4
I	Indeciso	3
D	En desacuerdo	2
TD	Total desacuerdo	1

Condiciones materiales y/o físicas		TD	D	I	A	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño al realizar sus tareas diarias					
Beneficios remunerativos y/o laborales		TD	D	I	A	TA
6	Mi sueldo y/o remuneración armoniza respecto a mis actividades realizadas					
7	Me siento insatisfecho con los ingresos que tengo en la institución					
8	El salario que percibo me hace sentir confortable					
9	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
Relaciones Sociales		TD	D	I	A	TA
10	El entorno que comparto con los miembros de mi grupo de trabajo es el deseado para desarrollar mis tareas correspondientes.					
11	Me agrada trabajar con mis compañeros de trabajo					
12	Opto por mantener distancia con mis compañeros de trabajo					
13	El compañerismo y la camaradería es una característica vigente en mi grupo de trabajo					
Políticas Administrativas		TD	D	I	A	TA
14	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
15	El horario no me agrada					
16	Siento que me exigen más de lo que debería brindar dentro de la institución					
17	Estoy inconforme con el horario que se me asigno					
18	No recibo incentivos o reconocimiento cuando realizo horas extras					

Desarrollo Personal		TD	D	I	A	TA
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Desempeño de tareas		TD	D	I	A	TA
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28	Mi trabajo me aburre.					
29	Me gusta el trabajo que realizo.					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Relación con sus autoridades		TD	D	I	A	TA
31	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33	Tener una buena relación con mis jefes beneficiara la calidad de los resultados de trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
35	No me agrada la relación con mi jefe					
36	No me siento a gusto con mi jefe.					

c. Medios de verificación

