

ARTICULO ORIGINAL / ORIGINAL ARTICLE

Condiciones de trabajo y desempeño del personal durante la pandemia COVID -19 en un Hospital del Perú

Working conditions and staff performance during the COVID -19 pandemic in a Hospital in Peru

Edson Mijaíl Meza Espinoza*¹, Ana Gardenia Lazarte y Ávalos¹,
Ennis Segundo Jaramillo Falcón², Wilmer Jhon Albornoz Flores³
y Vilma Llanto Cuenca¹

¹Programa Académico de Enfermería, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú

²Facultad de Enfermería, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú

³Facultad de Odontología, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco, Perú

Article history:

Received December 14, 2023

Received in revised form
December 18, 2023

Accepted December 22, 2023

Available online

February 10, 2024

* Corresponding author:

Edson Mijaíl Meza Espinoza

Electronic mail address:

edson.meza@udh.edu.pe

R E S U M E N

La pandemia, ha generado cambios sustantivos en las condiciones de trabajo con impacto en el desempeño personal y grupal. El objetivo fue determinar la relación de las condiciones laborales con el desempeño del personal de salud. Para ello se hizo un estudio de nivel relacional, desarrollado en el año 2021, para seleccionar la muestra se realizó con el muestreo probabilístico estratificado conformado por 108 trabajadores de salud de un Hospital de Huánuco-Perú, se utilizaron cuestionarios para ambas variables. Se emplearon frecuencias absolutas y relativas, medidas de asociación y coeficientes de correlación con 95% de confiabilidad. Resultados. el 33.3% tuvieron condición laboral adecuada y regular desempeño, el 31.5% condición laboral adecuada y eficiente desempeño, y el 6.5% condición laboral inadecuada y deficiente desempeño; constatando correlación significativa, fuerte y positiva entre la condición laboral con el desempeño. Concluyendo que las condiciones laborales tuvieron una estrecha relación con el desempeño del personal de salud.

Palabras clave: Condiciones laborales, desempeño, personal de salud, pandemia, hospital

A B S T R A C T

The pandemic has generated substantive changes in working conditions with an impact on personal and group performance. The objective was to determine the relationship between working conditions and the performance of health personnel. For this, a correlational study was carried out, developed during the year 2021, whose sample was made up of 108 health workers from a Hospital in Huánuco-Perú, questionnaires were used for both variables. Absolute and relative frequencies, measures of association and correlation coefficients with 95% reliability were used. Results. 33.3% had adequate working conditions and regular performance, 31.5% had adequate working conditions and efficient performance, and 6.5% had inadequate working conditions and poor performance; confirming a significant, strong and positive correlation between work condition and performance. Concluding that working conditions had a close relationship with the performance of health personnel.

Keywords: Working conditions, performance, health personnel, pandemic, hospital.

INTRODUCCIÓN

El trabajo decente debe ser visto como un empleo digno con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, planteamiento prioritario para la Organización Internacional de Trabajo ⁽¹⁾.

En 1999, Juan Somavía, sostuvo que para concretar un trabajo decente se debe trabajar en función a cuatro objetivos estratégicos: derechos en el trabajo, oportunidades de empleo, protección social y dialogo social ⁽²⁾, puntos importantes que deben considerar nuestros gobiernos, si deseamos alcanzar un empleo digno. Tal como plantea, la Organización de Naciones Unidas en uno de los Objetivos Desarrollo Sostenible, objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico, proponiendo alcanzar para el 2030 lograr un empleo pleno y productivo, trabajo decente con participación en la economía, inclusivo e igualitario para todos ⁽³⁾. En contexto de la COVID 19, donde la economía se encontró afectada notablemente, con políticas gubernamentales poco efectivas para promover el empleo de manera efectiva y segura ⁽⁴⁾.

El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de las personas ⁽⁵⁾. Dentro de ese contexto, las condiciones de trabajo incluyen las variables que caracterizan la actividad (el medio ambiente de trabajo y la estructura del trabajo), así como las condiciones individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo ⁽⁶⁾.

Es fundamental que los empleadores monitoricen de manera periódica y permanente las condiciones laborales del personal de salud, para evaluar factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades cotidianas ⁽⁷⁾. En ese sentido, también la seguridad y salud en el trabajo debe ser abordadas por las autoridades competentes en aspectos como: exposición a riesgos laborales,

estudio de accidentes de trabajo, ambiente laboral y morbilidad laboral temporal con el fin de identificar deficiencias y dar propuestas para su perfeccionamiento ⁽⁸⁾. Apareciendo los llamados factores y riesgos laborales que tienen alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores física, social y mentalmente ⁽⁹⁾

A escala mundial, la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud reduce los costos por daños ocupacionales, calculados hasta en 2% del gasto en salud; y contribuye a minimizar el daño a los pacientes, lo que demanda aproximadamente 12% del gasto en salud. Además, la aplicación de intervenciones claves para proteger la salud de los trabajadores de salud contribuye a aumentar la resiliencia frente emergencias sanitarias y fortalecer los sistemas de atención ⁽¹⁰⁾. Lo que propiciaría a mejorar el desempeño e indirectamente una buena atención de calidad y con calidez en beneficio de los usuarios externos.

Estudios previos realizados en diferentes países, muestran que las condiciones laborales son inadecuadas en la mayoría de los trabajadores, así en Latinoamérica en un estudio con personales de salud se encontró que las condiciones laborales fueron inadecuadas e inseguras, que provocaron afectaciones físicas, psicológicas y económicas ⁽¹¹⁾. Otro estudio, en Colombia con profesionales sanitarios indicaron que 38.7% presentaron agotamiento laboral, ya sea por cansancio emocional, despersonalización o baja realización personal ⁽¹²⁾. En Perú, en un estudio con personal de salud reportaron que la preocupación por el COVID-19 y la sobrecarga de trabajo predijeron el malestar psicológico ⁽¹³⁾.

Considerando, que los trabajadores de la salud son la columna vertebral de un sistema de salud en marcha donde sus esfuerzos contribuyen al ejercicio del derecho a la salud para todos, ellos también deben ejercer el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables para cuidar su propia

salud ⁽¹⁴⁾ y ejercer el mejor desempeño profesional posible.

Actualmente a nivel mundial, los empleados de una empresa ya no son considerados sólo como recursos o capital humano, sino también como talento mejorable para contribuir a una gestión empresarial competitiva. Cualquier organización que intente posicionarse y mantener una posición fuerte en el mercado necesita satisfacer las necesidades de los clientes y diferenciarse de la competencia por la calidad y eficiencia de sus productos y servicios, y para ello necesita talento ⁽¹⁵⁾ Por lo que, evaluar el desempeño laboral es fundamental para que cualquier organización conozca los resultados del trabajo de cada uno de sus empleados ⁽¹⁶⁾.

Un estudio realizado en Perú por Delgado y et al., encontraron que el 39.8% tuvieron un desempeño regular y 2% deficiente desempeño ⁽¹⁷⁾ . De la misma forma, otro estudio en Perú realizado por Custodio reportó que el 21.43% reportaron nivel malo y 61.90% desempeño regular ⁽¹⁸⁾ . De igual forma, otro estudio en Perú realizada por Rojas, reportaron 49.1% presentaron desempeño laboral promedio y 4.7% desempeño inferior al promedio ⁽¹⁹⁾.

En Perú, la evaluación al personal del personal de salud es semestral durante cada año, los integrantes del proceso de evaluación están conformados por el evaluado, el evaluador y el revisor y deben utilizar los formatos establecidos por el Ministerio de Salud ⁽²⁰⁾. Esta evaluación comprende exclusivamente el desempeño laboral, Sin embargo, la realidad observada en Huánuco, durante la pandemia por COVID-19, mostraba indicios de deficientes condiciones laborales que perjudicaban el desempeño laboral en una situación de crisis mundial. En ese sentido, se decidió realizar un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y desempeño del personal de salud durante la pandemia de COVID-19.

M E T O D O L O G Í A

El estudio se realizó en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, ubicado en Huánuco, Perú, durante el año 2021. La población estuvo conformada por 149 trabajadores de salud y la muestra fue de 108, para extraer la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas de variables categóricas y para seleccionar la cantidad de la muestra se consideró el muestreo probabilístico estratificado, por presentar en la unidad de investigación varios grupos ocupacionales. El diseño de investigación fue no experimental, nivel relacional.

La técnica utilizada fue la encuesta con dos instrumentos, un cuestionario con 42 ítems que midieron 4 condiciones laborales: ambientales, físicas, organizativas y psicológicas; y un cuestionario de 28 ítems que evaluó 8 dimensiones del desempeño: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, cumplimiento de las normas y colaboración. Se aplicó los dos instrumentos: el cuestionario de condiciones laborales se aplicó a cada personal de salud mientras el cuestionario de desempeño laboral fue llenado por el jefe inmediato.

Los mencionados instrumentos fueron validados por 5 expertos quienes indicaron su aprobación. La prueba piloto fue sometida al coeficiente de Alfa de Cronbach resultando alta confiabilidad, 0.911 para el cuestionario de condiciones laborales y 0.814 para el cuestionario de desempeño.

Se respetaron los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. El procesamiento de datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 27.0. Los resultados se presentan en tablas de frecuencia y doble entrada. Para la prueba de hipótesis, se utilizó el estadístico de Chi cuadrado, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

RESULTADOS

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos permitió el alcance del objetivo planteado.

En la muestra de estudio predominaron la etapa de vida adulto (91.7%), mujeres (78.7%), estado de civil casado (67.6%), grupo ocupacional de técnicos en enfermería (25%), condición laboral de nombrados de planta (59.3%) y servicio donde labora hospitalización (64.8%) (Tabla 1).

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales del personal de salud

Características sociodemográficas y laborales		fi	%
Etapa de vida	Joven	3	2.8
	Adulto	99	91.7
	Adulto mayor	6	5.6
Sexo	Masculino	23	21.3
	Femenino	85	78.7
Estado civil	Casado	73	67.6
	Conviviente	10	9.3
	Soltero	20	18.5
	Divorciado	5	4.6
Grupo ocupacional	Técnico en Enfermería	27	25.0
	Técnico en Farmacia	2	1.9
	Técnico en Laboratorio	8	7.4
	Licenciado en Enfermería	26	24.1
	Obstetra	21	19.4
	Médico	24	22.2
Condición laboral	Nombrado de planta	65	59.3
	Nombrado destacado	24	22.2
	Contrato CAS	14	13.0
	Contrato por terceros	6	5.6
Servicio donde labora	Emergencia	17	15.7
	Sala de operaciones	16	14.8
	Hospitalización	70	64.8
	Consultorio	5	4.6

Referente a las condiciones laborales los participantes informaron condiciones laborales adecuadas (65.7%) e inadecuadas (34.3%) (ver Tabla 2).

Tabla 2. Condiciones laborales del personal de salud

Condiciones laborales	fi	%
Inadecuadas	37	34.3
Adecuadas	71	65.7

En relación al desempeño de los encuestados informaron desempeño regular (50.9%), eficiente (41.7%) y 7.4% deficiente (ver Tabla 3).

Tabla 3. Desempeño del personal de salud

Desempeño	fi	%
Deficiente	8	7.4
Regular	55	50.9
Eficiente	45	41.7

Se observa en sus datos más relevantes de los encuestados condiciones laborales adecuadas y desempeño regular (33.3%), condiciones laborales adecuadas y desempeño eficiente (31.5%) y condiciones laborales inadecuadas y desempeño regular (17.6%) (Tabla 4).

Tabla 4. Condiciones laborales y desempeño del personal de salud

Condiciones laborales	Desempeño					
	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Inadecuadas	7	6.5	19	17.6	11	10.2
Adecuadas	1	0.9	36	33.3	34	31.5

Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Se analiza si las condiciones laborales se relacionan con el desempeño, se aprecia que las adecuadas condiciones laborales se relacionan con el regular y eficiente desempeño.

Al relacionar las variables de estudio mediante la prueba estadística de Chi cuadrado, se halló un valor de $X^2=11.995$, con un valor de significancia de $p=0.002$; siendo menor a $p<0.05$; aceptando la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación entre condiciones laborales y desempeño en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari.

Tabla 5. Relación entre condiciones laborales y desempeño del personal de salud

Condiciones laborales		Desempeño			Total	Chi Cuadrado	Gl	V de Cramer	p-valor
		Deficiente	Regular	eficiente					
		N°	N°	N°					
Inadecuado	N°	7	19	11	37	11.995	2	0.333	0.002
	%	6.5	17.6	10.2	34.3				
Adecuado	N°	1	36	34	71				
	%	0.9	33.3	31.5	65.7				
Total	N°	8	55	45	108				
	%	7.4	50.9	41.7	100.0				

DISCUSIÓN

El trabajo es un componente esencial en la vida humana, representa las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, que producen bienes y dan forma a las interacciones sociales, proporcionando las bases de la producción económica que se refleja en la vida social y política⁽²¹⁾. Frente a ello, Millones y Alvarado refieren que las condiciones laborales son factores relevantes para una satisfacción laboral y por ende para que el desempeño profesional sea de calidad y con calidez⁽²²⁾

Al considerar la prueba de hipótesis no paramétrica de Chi cuadrado se encontró que las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño del personal

de salud con un p-valor=0.002. Resultado que concuerda con Ibáñez (23) quien establece que existe correlación positiva muy alta entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral en el personal del hospital II EsSalud de Tarapoto. A lo mencionado Granero *et. al.*⁽²⁴⁾ refieren que las condiciones laborales en el personal de salud, experimenta profundos cambios que tienen impacto en el bienestar y desempeño profesional, así como también, tienen múltiples efectos secundarios sobre la salud ocupacional y la calidad de servicio prestado. Estos efectos aparecen como una cadena negativa de presión asistencial, escasez de personal, sobrecarga laboral, déficit de tiempo para ejecutar todo lo establecido lo que ocasiona a la larga: angustia, agotamiento, ausentismo, presentismo, rotación y abandono del trabajo. Por otra parte, Silva⁽²⁵⁾ reportó que a mayores

condiciones de trabajo de trabajo en los servidores públicos, originan un mayor desempeño laboral en beneficio del Centro de Salud de Nocheto – Lima, a lo descrito se puede enfatizar que el entorno del trabajo, el horario, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son factores que forman parte de las condiciones laborales apropiadas.

Según datos del estudio, 34.3% de los personales de salud afirman tener condiciones laborales inadecuadas y 50.9% reportan desempeño regular en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari resultado que coincide con Diaz et al. ⁽²⁶⁾ en un estudio en México, quien reporta que el personal médico enfrenta una difícil situación laboral. De igual forma Saltos et al. ⁽²⁷⁾, reconoce en su estudio la labor realizada por el personal de salud en la pandemia por COVID-19 bajo condiciones laborales desfavorables: jornadas de trabajo extensas, estrés, enfrentamiento a dilemas éticos y riesgo inminente de ser contagiado.

Finalmente, se puede reafirmar que las condiciones del trabajo son fundamentales para propiciar y mejorar un desenvolvimiento óptimo de manera individual y grupal en el personal sanitario, que debe terminar con una atención de calidad y con calidez en el usuario externo.

CONCLUSIONES

Las condiciones laborales, en más de las terceras partes expresaron que son inadecuadas, condiciones que no ha tenido significativa mejora, poniéndose más caóticas en tiempos de pandemia, en especial en la organización de los servicios y el acompañamiento psicológico al personal que atiende directamente a los pacientes. Respecto al desempeño la mitad reportó desempeño regular con tendencia a realizar un desempeño eficiente, lo que traduce que el desempeño del personal de salud fue aceptable al ser evaluadas por entes superiores, en contra de las exigencias en las atenciones en plena pandemia COVID 19.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no existir conflicto de intereses.

Financiamiento

Investigación autofinanciada

Agradecimientos

A todo el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari – Huánuco.

Declaración de contribución

Edson Mijaíl Meza Espinoza y Ana Gardenia Lazarte y Ávalos participaron en la búsqueda de la investigación y la redacción del artículo

Ennis Segundo Jaramillo Falcón, Wilmer Jhon Albornoz Flores y Vilma Llanto Cuenca asesoraron la investigación y participaron en la revisión de la versión final del artículo.

REFERENCIAS

1. Pereira Jardim L. Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*. abril de 2008;14(1):81–101.
2. El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
3. Nations U. United Nations. United Nations; [citado el 9 de octubre de 2023]. Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos | Naciones Unidas. Disponible en: <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>
4. Cejas MC del VN, Demera HD, Loja GMN. Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia*. el 16 de julio de 2021;26(95):578–94.
5. Ojeda Pérez F, García Bueno MC, Gonzales Franco RA. Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script>

- =sci_arttext&pid=S1657-63572019000300089
6. Guerrero J, Barrios YIP. Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*. el 1 de enero de 2007;16:203–34.
 7. García-López V. Reseña de Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. septiembre de 2022;25(3):335–7.
 8. Céspedes Socarrás GM, Martínez Cumbreira JM. Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. el 1 de enero de 2016;22:1–46.
 9. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011;57:4–19.
 10. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
 11. Saltos-Llerena IJ. Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. *Sanus* [Internet]. diciembre de 2022 [citado el 9 de octubre de 2023];7. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-60942022000100111&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 12. Estupiñán Ruiz CA, Gallego-Ardila AD. Factores psicosociales y laborales asociados al agotamiento laboral en profesionales sanitarios de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia. *Fisioterapia*. el 1 de enero de 2023;45(1):4–12.
 13. Carranza Esteban RF, Mamani-Benito OJ, Quinteros-Zúñiga D, Farfán-Solís R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría* [Internet]. el 2 de julio de 2021 [citado el 9 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0034745021001116>
 14. Mori KOC, Bardales JMD. Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. el 19 de noviembre de 2020;4(2):684–703.
 15. Armijos Mayon FB, Bermúdez Burgos AI, Mora Sánchez NV, Armijos Mayon FB, Bermúdez Burgos AI, Mora Sánchez NV. Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. diciembre de 2019;11(4):163–70.
 16. Pérez Montejó A. Evaluación del Desempeño Laboral. Disponible en: <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
 17. Espinoza SKD, Alva FAC, Rodríguez KC. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*. 2020;14(2):11–8.
 18. Custodio Perez GDP. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash - 2022. *Repositorio Institucional - UCV* [Internet]. 2022 [citado el 9 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96913>
 19. Rojas Livia S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán* [Internet]. 2019 [citado el 9 de octubre de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5881>
 20. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N.º 626-2008-MINSA [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008->
 21. Empleo, condiciones de trabajo y salud [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en:

- <https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf>
22. Millones Trinidad ML, Alvarado Rivadeneyra SH. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Dominio de las Ciencias*. 2021;7(6):148–61.
23. Ibáñez García MY. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado el 9 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48317>
24. Scimago Institutions Rankings. SciELO - Brasil - Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona [Internet]. [citado el 9 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJ PjrfPyzmYMwm56d/abstract/?lang=es>
25. Silva Quiñones MT. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal de enfermería de un centro de salud - Lima, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2021 [citado el 9 de octubre de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76717>
26. Díaz-Portillo SP, Reyes-Morales H, Cuadra-Hernández SM, Idrovo ÁJ, Nigenda G, Dreser A, et al. Condiciones de trabajo en consultorios adyacentes a farmacias privadas en Ciudad de México: perspectiva del personal médico. *Gaceta Sanitaria*. diciembre de 2017;31(6):459–65.
27. Llerena IS, Klijn TP, Moreno MB. Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*. 2022;16(2):153–61.



Mexican Academy of Health Education A.C. Membership: Our commitment is to keep professionals and students in training updated in this constantly evolving area. If you are interested in being part of our community and accessing exclusive benefits, the first step is to obtain your membership. Join us and stay up to date with advances in health education.

MEMBERSHIP SUBSCRIPTION IS FREE.
Request your membership to the
<https://forms.gle/kVYBYRdRnYZff14y9>

