



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Condiciones de trabajo y actitud profesional en los trabajadores
de un centro de salud de Huancavelica, 2022.

AUTORA:

Ascencio Hernandez, Laura Lisseth (orcid.org/0000-0002-4584-1239)

ASESOR:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres, a mi amado esposo y a mi bendición más grande, mi hijo, por ser el motor que me impulsa para seguir creciendo profesionalmente y ser mejor cada día.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad que brinda para seguir formándose profesionalmente, a mi asesor Mg. Hugo Morán Requena por todas las enseñanzas brindadas y por la paciencia que siempre tuvo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable condiciones de trabajo y dimensiones	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable actitud profesional y dimensiones	20
Tabla 3	Grado de correlación entre las condiciones de trabajo y actitud profesional	21
Tabla 4	Grado de correlación entre condiciones ambientales y la actitud profesional	22
Tabla 5	Grado de correlación entre condiciones de tiempo y actitud profesional	23
Tabla 6	Grado de correlación entre condiciones sociales y actitud profesional	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño	12

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores de un centro de salud de Huancavelica, 2022. Metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal y correlacional. La Población fue 53 trabajadores, con una muestra censal, siendo el muestreo no probabilístico. Para recolectar los datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento utilizado el cuestionario para ambas variables. Dando como resultado en el análisis inferencial mediante la prueba paramétrica de Pearson que muestra que el valor de significancia bilateral es 0.000, es decir, que hay una relación significativa entre las condiciones de trabajo y actitud profesional. De igual forma, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,758**, lo cual determina que existe una correlación positiva considerable. Concluyendo que mientras exista buenas condiciones de trabajo la actitud profesional de los trabajadores será positiva.

Palabras clave: condiciones de trabajo, actitud profesional, trabajadores, centro de salud.

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between working conditions and professional attitude in workers at a health center in Huancavelica, 2022. Therefore, a basic research, quantitative approach and non-experimental design was carried out. transversal and correlational. The population was 53 workers, with a census sample, the sampling being non-probabilistic. To collect the data, the survey technique was used, the instrument used being the questionnaire for both variables. Resulting in the inferential analysis using Pearson's parametric test that shows that the value of bilateral significance is 0.000, that is, that there is a significant relationship between working conditions and professional attitude. Similarly, it shows that the value of the correlation coefficient is 758**, which determines that there is a considerable positive correlation. Concluding that as long as there are good working conditions, the professional attitude of the workers will be positive.

Keywords: working conditions, professional attitude, workers, health center.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo, el gran problema en el mercado laboral mundial es el empleo de baja calidad. Muchos se vieron obligados a emprender en malas condiciones laborales (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2019). En el 2018, una gran parte de personas empleadas en el mundo no disfrutó del nivel ideal de estabilidad económica y comodidad material, además, los avances para reducir el desempleo en todo el mundo no se han reflejado en mejoras en la calidad, asimismo la actitud profesional incide en el comportamiento laboral, productividad en la organización, calidad de vida y gozo laboral. (Sanchiz et al, 2020). En África, solo el 4,5% de su población en edad de trabajar está sin empleo, mientras que el 60% está trabajando. No obstante, ello no es indicador de un mercado de trabajo competente, sino que muchos empleados se han visto obligados a tomar un trabajo de pésima calidad, falta de estabilidad, de un salario digno y de protección social. (Catay y Mendoza, 2018)

En América Latina, a 2 años de la pandemia del COVID-19, se están haciendo esfuerzos para dinamizar el mercado laboral. Para el año 2020 hubo un record en cuanto al índice de desempleo en América Latina y el Caribe, siendo los países más afectados México, Brasil, Chile y Colombia. Asimismo, en Ecuador alcanzó una tasa de desempleo del 13.9 % como consecuencia de la pandemia, pero esto no es debido a falta de puesto de trabajo, sino que no existen las condiciones laborales adecuadas para el desempeño de las mismas, es por ello que los profesionales desisten de las plazas, y optan muchas veces por la informalidad. Si lo vemos de esa manera nos damos cuenta que los profesionales prefieren abandonar los puestos de trabajo que no tienen las condiciones de trabajo adecuadas ya que no podrían desenvolverse de manera adecuada. (Sumba et al, 2020)

Asimismo, en el Perú el tema de condiciones laborales es un tema delicado ya que vivimos en un país donde impera la informalidad en todos lados. En el mismo sector salud a pesar de las leyes donde se finaliza el contrato por locación de servicios o también llamado “terceros”, aun las instituciones siguen contratando personal bajo esta modalidad, donde no tienen ningún tipo de

seguro de salud, ni beneficios. En un estudio realizado al Servicio de atención médica de urgencias (SAMU) indica que un 68% de profesionales presentaban estrés laboral, donde la principal causa eran las condiciones de trabajo deficientes y la inestabilidad laboral, por ello la actitud del profesional se tornaba negativa. (Valderrama y Polino, 2020)

Por todo lo mencionado se vio por conveniente realizar esta investigación en un centro de salud de Huancavelica, formulando las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022? y las siguientes preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?, ¿Qué relación existe entre las condiciones de organización y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?, ¿Qué relación existe entre las condiciones sociales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?

La presente investigación se justifica de forma teórica, basada en algunos estudios confiables existentes acerca de los temas, donde conoceremos como se relacionan las condiciones laborales y la actitud profesional en los trabajadores de un centro de Salud en Huancavelica. Como justificación práctica se basará en que de acuerdo a los resultados los trabajadores reflexionen acerca de su comportamiento, y en base a eso se tomaran las medidas correctivas pertinentes, buscando estrategias que ayuden a mejorar el desempeño laboral sin perjudicar a los pacientes, pues a ellos se deben el personal de salud; y como justificación social se obtendrá al obtener los resultados, donde observaremos cual es el problema y se plantearan soluciones para mejorar la atención a los pacientes de la comunidad, ya que el desempeño del profesional es el reflejo de la atención que se brinda.

La presente investigación tiene como objetivo general: Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022; los objetivos específicos son: establecer la relación que existe entre las condiciones ambientales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de

Huancavelica, 2022; establecer la relación que existe entre las condiciones de organización y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022; establecer la relación que existe entre las condiciones sociales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022. Y las siguientes hipótesis específicas: las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022, las condiciones de organización se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022, las condiciones sociales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como contexto internacional tenemos a Palomares (2021) determino la actitud de los profesionales salubres que trabajan en un Hospital Infantil Virgen de la Arrixaca de Murcia (España), con relación a la figura de los padres en los procedimientos invasivos. Es un estudio descriptivo y comparativo, mediante una encuesta. Muestra fue de 494 profesionales, el resultado: el 82% trabajo ocasionalmente con la presencia de los padres; el 18% no realizo procedimientos en presencia de padre y el 83% afirmo que los padres están presentes en procedimientos menos invasivos. Concluyo aseverando que, si los profesionales realizan procedimientos frente a los padres, la actitud de ellos va mejorando al grado que en un futuro podrán realizar todo tipo de procedimientos sin ningún problema. Asimismo, los profesionales más jóvenes son los que tienen actitudes más positivas en cuanto a trabajar con la presencia de los padres.

Lengua (2022) identificó una correlación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral en tiempos de COVID-19 entre el personal del área de enfermería de un establecimiento de salud de Sucre. Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Resultados: Los niveles de estrés bajo a moderado fueron la frecuencia predominante, representando el 91,4%, con solo un trabajador que reportó niveles altos de estrés. En cuanto a las condiciones laborales, el 72% de los trabajadores las calificaron como excelentes, pero en menor medida encontraron condiciones laborales inapropiadas como impago de salarios, exceso de trabajo, etc. Concluyó que a medida que mejoraban las condiciones de trabajo, los niveles de estrés disminuían; las estadísticas mostraban que las condiciones de trabajo tenían una correlación negativa moderada (-0,55) con los niveles de estrés, con mejores condiciones de trabajo que conducían a niveles de estrés más bajos.

Molina (2020) realizó un estudio al personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel en la Ciudad de México para encontrar la relación entre las condiciones de trabajo y el desarrollo de trastornos del sueño, angustia, ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Estudio transversal, hizo una encuesta a 329 enfermeras(os). Resultados 5/10 presentaban trastornos del sueño; 1/3 presentaba depresión y ansiedad, el 28% posee distrés y 2/100

enfermeras presentan el síndrome de burnout. Asimismo, las variables que se asociaron con los diferentes daños a la salud fueron: excesiva carga laboral, trabajos que pueden originar daños a la salud, no tener capacitación permanente y percibir continuamente estados de sufrimiento y/o muerte. Concluye proponiendo que los entes pertinentes rectifiquen las condiciones laborales regulando la carga laboral y promoviendo capacitación constante al personal.

Sánchez (2018) evaluó la actitud del personal médico pediatra frente a la muerte de sus pacientes. Se empleó el cuestionario de actitudes ante la Muerte (CAM). Se estimó significación estadística con $p < 0.05$. Se tuvo una muestra de 40 profesionales. Los resultados mostraron que 4 residentes y 2 médicos adscritos tuvieron actitud positiva. Se concluyó que el 15% de los médicos pediatras tiene una actitud positiva ante el fallecimiento de un menor. El mayor porcentaje no apreció el fallecimiento como una salida hacia una vida mejor, ni como una escapatoria a las dificultades de la vida.

Alvarenga (2018) investigó las condiciones de trabajo de los equipos de salud domiciliaria en el estado de Pará, seleccionando registros que describen las condiciones de trabajo de un total de 776 equipos de salud, detallando los siguientes aspectos: forma de empleo, tipo de contrato de trabajo, materiales y suministros y estructura de la unidad. Se realizó un estudio descriptivo. Resultando que el 65.4 % tienen contratos temporales, el 36.7% de contratos es por indicación, el 94.5% de establecimientos cuenta con sala de recepción y el 89.2% tiene centros de vacunación. Concluyó que mejorar las condiciones de trabajo de los equipos de salud es primordial para mantener la salud de los trabajadores, reduciendo así las enfermedades y accidentes laborales.

Otra investigación hecha por Vaquero (2018) titulada "El impacto de las condiciones de trabajo en la incapacidad temporal por contingencias comunes" tuvo como objetivo evaluar el ambiente laboral durante la baja por enfermedad. Fue un estudio descriptivo observacional. Hizo una encuesta a 1016 obreros en estado de invalidez temporal por contingencias comunes, recolectando datos como demografía, profesión y causa laboral observada. Resultado que en el 17,1% de los procesos existe relación con un ambiente laboral inapropiado. Las labores relacionadas al sector salud presentaron asociación significativa con las

condiciones de trabajo como motivo de la baja laboral ($p < 0,001$). Los diagnósticos encontrados relacionados a las condiciones de trabajo se encontraron trastornos de depresión y ansiedad ($p < 0,01$) y las lumbalgias ($p < 0,05$).

En antecedentes nacionales tenemos a Alfaro (2021) quien determinó la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en personal de la MicroRed Pomabamba durante la pandemia del COVID-19. Metodología de tipo básica, no experimental, de corte transversal y correlacional. Hizo una encuesta a 132 personas. Resultados: 52.3% de las condiciones de trabajo son regulares, buenas 27.3% y malas 20.5%, asimismo la satisfacción laboral en un 42.4% es media, baja 31.8% y alta 25.8%, evidenciando que si las condiciones de trabajo son malas muestran satisfacción laboral baja 18.3%; si son regulares muestran satisfacción laboral media 34.1%; y si son buenas muestran satisfacción laboral alta 21.2%. Conclusión: Existe relación significativa entre condición de trabajo y satisfacción laboral en el personal de salud.

Raraz (2021) quien analizó la asociación entre las condiciones laborales y acceso al equipo de protección personal (EPP) en el personal de salud de Lima. Estudio transversal, descriptivo y analítico. Se realizó una encuesta a 271 personal de salud, resultados: 149 (55%) de los profesionales tuvieron jornadas de trabajo mayor a 12 horas diarias, 143 (53%) profesionales recibieron un EPP por cada día de trabajo, 108 (40%) profesionales casi nunca recibió mascarillas, el personal de salud que tenían entre 26 a 55 años recibieron EPP incompletos y el personal de salud que no tenían vínculo laboral directo con la institución solo recibió mascarilla en pocas oportunidades. Concluyendo que el personal de salud con menos de 56 años recibió en pocas oportunidades un EPP y que los que no tenían vínculo laboral directo se les negaba las mascarillas.

Barrón (2021) determinó la relación entre las actitudes de los trabajadores de la salud y la satisfacción de los pacientes con discapacidad física, Abancay 2020. Metodología: cuantitativo aleatorio simple con un diseño de correlación descriptivo. Utilizando las variables de actitudes del trabajador de la salud y satisfacción del usuario. La población incluyó 73 personas con discapacidad física. Las técnicas de encuesta se utilizan como herramientas de recopilación de datos. Como resultado, entre las tres dimensiones de emoción, pensamiento

y conducta, solo la dimensión pensamiento del personal médico se correlacionó directa y significativamente con la satisfacción de los pacientes discapacitados con el personal médico del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega en el año 2020.

En su estudio, Principe (2021), determino la correlación entre las condiciones laborales y la calidad de atención de enfermería, servicio de medicina, Centro de Salud de Jesús María. Estudio: no experimental, descriptivo correlacional. Se realizó una encuesta a 45 profesionales de enfermería. Resultados: el 17,78% de las condiciones laborales se encontraban en el nivel inadecuado, el 51,11% en el nivel normal y el 31,11% en el nivel óptimo. Asimismo, se encontró que el 20,00% de la calidad de atención se encuentra en el nivel deficiente, el 44,44% en el nivel normal y el 35,56% en el nivel eficaz. Conclusiones: Por tanto, con base en el coeficiente de correlación de Spearman de 0.759, se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de atención, servicios médicos, Centro de Salud Jesús María 2021.

Vega (2021) Identifico los factores asociados al ausentismo de profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud, metodología cuantitativa, descriptiva prospectiva de corte transversal, diseño no experimental, muestra de 46 profesionales de enfermería, utilizando técnicas de encuesta. Resultado: existen factores relacionados con el ausentismo laboral, donde sobresalen los factores individuales y los factores organizacionales. Este estudio, a su vez, demostró que la tasa de ausentismo justificado fue del 85%, mientras que la tasa de ausentismo injustificado fue del 15%, llegando a concluir que existen factores asociados al ausentismo profesional de enfermería, identificándolos como factores individuales y factores de organización.

Barrueto (2020) En su estudio identifico factores que inciden en el estrés laboral de los licenciados de enfermería de los Servicios de Emergencia del Hospital Ventanilla del Callao 2020 durante la pandemia del Covid-19. Estudio descriptivo, de corte transversal, enfoque cuantitativo. Diseño no experimental. La población está constituida por 30 profesionales de enfermería. Resultados:

En cuanto a los factores personales, el 60% pensó que era malo, mientras que el 40% pensó que era normal. En cuanto a los factores ambientales, el 56,7% de las personas piensa que no es propicio para el desarrollo de sus propias funciones, y el 43,3% de las personas piensa que es normal. En cuanto a los factores organizativos, el 60 % cree que la demanda actual y la sobrecarga de trabajo son normales, mientras que el 40 % cree que la demanda actual y la sobrecarga de trabajo son malas. Conclusión: Si uno de los factores aumenta, el estrés laboral también, y si uno de los factores disminuye, el nivel de estrés laboral también disminuye.

Quevedo (2019) estudio la actitud y calidad de atención en el departamento de Obstetricia y Ginecología del Hospital de Chancay. Hidalgo Atoche López”, 2017 analizó el nivel de relación entre las actitudes de los profesionales y la calidad de la atención, utilizando metodología aplicada, cuantitativa no experimental. Se utilizaron cuestionarios como herramienta de medición con 80 sujetos: 40 obstetras, ginecólogos y 40 pacientes. Resultado: prueba de Spearman arrojó un valor de 4,72, confirmando la hipótesis general, se concluyó que la actitud profesional estará directamente relacionada con la calidad de atención en obstetricia y ginecología.

Ayca (2018) El propósito de este estudio fue verificar si las condiciones de trabajo inciden en la satisfacción laboral del usuario interno dentro del Puesto de Salud Las Begonias de Tacna, 2018. El diseño fue transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 27 trabajadores. Resultados: Los usuarios internos calificaron las condiciones de trabajo como normales, representando el 74,1%, y en cuanto a sus dimensiones, los trabajadores calificaron tanto las condiciones físicas como las sociales como regulares, obteniendo el 81,5% para ambas. Para la variable satisfacción laboral, la satisfacción del usuario interno es del 77,8%, y la aprobación y el respeto son indicadores de satisfacción moderados, ambos con un 88,9%. Se encontró que las condiciones de trabajo tienen un efecto significativo ($p=0.000$) en la satisfacción laboral de los usuarios internos del Puesto de Salud Las Begonias, principalmente condiciones regulares de trabajo, quienes se encuentran medianamente satisfechos con su ambiente laboral.

La base teórica que sustentan la variable condiciones de trabajo es la teoría de la motivación-higiene o teoría de los dos factores, donde nos dice que la productividad de una persona en su trabajo dependerá directamente de la satisfacción que tenga en su ambiente laboral. Esta teoría nos habla de la higiene laboral la cual no es otra cosa que las necesidades primarias de un trabajador, y esta se relaciona directamente con el ambiente laboral, donde lo que busca es la satisfacción en el trabajo, uno de los puntos que trata son las condiciones de trabajo, donde indica que para que un empleado trabaje correctamente debe tener un ambiente adecuado, iluminado ventilado, limpio, ordenado y con todos los equipamientos necesarios para su correcto desempeño profesional. (Herzberg, 1954)

Asimismo, la teoría del ajuste laboral se centra en la interacción entre los trabajadores y su entorno. Se basa en la idea de que todo trabajador busca una correspondencia entre él mismo y el entorno de trabajo. Esta correspondencia es cuando una persona trata de satisfacer ciertas necesidades a través de su trabajo y se enfrenta a un proceso en el que trata de satisfacer esas necesidades. (Dawis y Lofquist, 1984)

En el Modelo de Naturaleza y Causas de la Satisfacción Laboral, dimensiones relacionadas con el trabajo tales como:

- Satisfacción laboral: incluye el interés intrínseco, la diversidad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, las posibilidades de éxito, etc.
- Satisfacción con la compensación: se refiere al aspecto cuantitativo de la compensación, su equidad en relación con la compensación o cómo se distribuye.
- Satisfacción con la promoción: mencionar las oportunidades de formación o la política de promoción de la empresa.
- Satisfacción con el reconocimiento: críticas o elogios por su trabajo y créditos obtenidos por realizar el trabajo.
- Satisfacción con los beneficios: pensiones, seguro médico o vacaciones.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: incluye las horas de trabajo, los períodos de descanso o las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la ventilación o la temperatura.

- Satisfacción con el supervisor: Se refiere al estilo del supervisor, o a las habilidades técnicas, interpersonales o gerenciales del supervisor.
- Satisfacción con los compañeros: implica sus habilidades, el apoyo entre compañeros o la amistad entre ellos.
- Satisfacción con la empresa y la gestión: se refiere a todo lo relacionado con las políticas de compensación y beneficios de la organización. (Locke, 1976)

En el modelo de Fundamentos de comportamiento organizacional cree que las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. La evidencia sugiere que los principales factores son el trabajo intelectualmente estimulante, el pago justo, las buenas condiciones de trabajo y los colegas cooperativos. Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas y libertades y, al final, las personas obtienen más que dinero o logros tangibles del trabajo: para la mayoría, también las necesidades de trato personal son reunió. Por lo tanto, no sorprende que tener colegas amigables y comprensivos también aumente la satisfacción laboral. Este trabajo también aborda la necesidad de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es sencilla, la investigación muestra que los empleados con líderes más indulgentes y considerados están más satisfechos que los líderes que son indiferentes, autoritarios u hostiles con sus subordinados. (Robbins, 1998)

Además, el Modelo de Comportamiento organizacional plantea que las malas condiciones de trabajo constituyen la acumulación de estresores. Las temperaturas extremas, el ruido excesivo y el exceso o la falta de iluminación, radiación y contaminación son algunos ejemplos de condiciones de trabajo que pueden generar estrés en los empleados. El requisito de viajar largas distancias al trabajo es otra área en la que los empleados pueden sentirse estresados. Las malas condiciones de trabajo, los viajes excesivos y las largas horas aumentan el estrés y reducen el rendimiento laboral. (Slocum y Hellriegel, 2009)

Asimismo, en la teoría de la motivación-higiene, dentro de lo que enmarca las condiciones de trabajo, este se verá influenciado tres condiciones, los cuales

tomaremos como dimensiones y son: a) condición ambiental, donde tendremos los indicadores: iluminación, temperatura, ventilación, infraestructura y ruido. b) condición de organización donde tendremos los indicadores: jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso. c) condiciones sociales donde tendremos los indicadores: relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros. (Chiavenato, 2011)

Para fundamentar la variable actitud profesional, tenemos el Modelo de Procesamiento de la Información Social el cual nos dice que las personas responden a su trabajo en función de sus propias percepciones en lugar del trabajo objetivo, por lo que el modelo se basa en una teoría de las características de la actividad. La premisa básica es que los empleados adopten actitudes y comportamientos en respuesta a los indicadores sociales presentados por otras personas con las que entran en contacto (compañeros, etc.). Esto sugiere que los individuos son organismos adaptativos, según su origen social, según su situación actual y según su comportamiento pasado o presente. Para esta teoría, el entorno social de una persona es una importante fuente de información, que proporciona pistas que los individuos utilizan para construir e interpretar eventos, así como información sobre cómo deberían ser las actitudes y opiniones de las personas. El contexto social tiene dos efectos generales sobre las actitudes y necesidades. El primero es el impacto directo del impacto social de la información, que permite a las personas construir significado directamente a través de pautas sobre creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables, y con base en razones aceptables para actuar. El segundo es la influencia indirecta del contexto social en el proceso de usar acciones para construir actitudes y necesidades (Salancik, 1978)

Asimismo, tenemos la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB, Theory of Planned Behavior), esta nos plantea que los predictores más cercanos del comportamiento son las intenciones de comportamiento, que paralelamente permanecen precedidas por: Las Reacciones que reflejan las evaluaciones positivas y negativas del sujeto con en relación a adoptar un comportamiento, o sea, las creencias sobre las posibles secuelas o sobre otras propiedades del comportamiento. La Regla Subjetiva que muestra una presión o predominación

social que ve la persona ante las probables conductas, en otras palabras, las creencias respecto de las expectativas normativas de otras personas. El Control conductual percibido que tiene relación con la facilidad o complejidad percibida para llevar a cabo al final un comportamiento. Se estima que éste refleja vivencias pasadas, así como inconvenientes y obstáculos de manera anticipada. Las creencias sobre la existencia de componentes que tienen la posibilidad de impulsar u obstaculizar el desarrollo de un comportamiento. Cuando se combinan, la actitud conductual, la norma subjetiva y el control conductual percibido permiten la formación de una intención conductual, o simplemente una intención. Como regla general, cuanto más favorable sea la actitud y la norma subjetiva con respecto a un comportamiento, y cuanto mayor sea el control conductual percibido, más fuerte debe ser la intención de la persona para realizar el comportamiento en cuestión. (Ajzen, 1985)

En cuanto a los indicadores de la variable tomaremos el Modelo tripartito de las actitudes el cual nos dice que frente a un objeto o situación actitudinal el individuo tendrá 3 tipos de respuesta diferentes: cognitivo, afectivo y conductual. (Rosenberg et al 1960)

- cognitivo: es lo que se cree y piensa acerca del objeto o situación actitudinal, (Hollander, 1978)
- afectivo: es el sentimiento que se asocia al objeto, este puede ser positivo o negativo (McGuire, 1968)
- conductual: es el comportamiento que se va a tener, aquí se incluye la intención de actuar de una forma determinada ante un objeto. (Breckler, 1984)

El estudio abarco la epistemología del positivismo, cuyo interés es expresar, dirigir y augurar la naturaleza de la realidad que la describe como, unitaria, perceptible, divisible y convergente. En la conexión sujeto/objeto lo presenta como independiente, neutral y sin valor; su principal objetivo es la generalización a través de un enfoque deductivo y cuantitativo centrado en la similitud; la última explicación es para la causalidad, es decir, anterior y concurrente con el tiempo, por ultimo está exento de valores que pudiesen adular el resultado. (Duran, 2002)

III. METODOLOGÍA

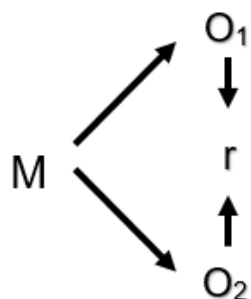
3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Se realizó una investigación de tipo básico, encaminada a la adquisición de nuevos conocimientos de forma sistemática, con el único objetivo de aumentar la comprensión de una determinada realidad. (Esteban, 2018)

3.1.2 Diseño de investigación: La investigación fue no experimental en el sentido que las variables no fueron manipuladas por los investigadores, transversal en el sentido de que las variables se midieron una sola vez y el análisis se realizó con esa información, tuvo un alcance correlacional debido a las relaciones o asociaciones entre el grado de las variables y empleo un enfoque cuantitativo en donde se recolectaron datos y de esa forma se pudieron comprobar las hipótesis, realizando las mediciones numéricas y haciendo análisis estadísticos a fin de establecer los patrones de comportamiento. (Hernández Sampieri y Torres, 2018)

Figura 1

Esquema del diseño



M: Muestra

Donde **O₁**: Condiciones de trabajo

Donde **O₂**: Actitud profesional

r: correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Condiciones de trabajo

- **Definición conceptual:** es un conjunto de factores que determinan qué tan bien los trabajadores realizan tareas, incluidas las horas laboradas, organización del trabajo, el comprendido del trabajo y servicios de bienestar social. (Fernando, 2017)
- **Definición operacional:** se midió la variable condiciones de trabajo mediante un cuestionario que se elaboró por cuenta del investigador donde se evaluó las 3 dimensiones de la variable como lo son: condición ambiental, condición de organización y condiciones sociales
- **Indicadores:** Como indicadores se tuvo: para la condición ambiental: iluminación, ventilación, infraestructura, temperatura y ruido; para la condición de organización: jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso; para condiciones sociales: relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros.
- **Escala de medición:** se utilizó una escala de tipo ordinal

Variable dependiente: actitud profesional

- **Definición conceptual:** La actitud en el trabajo, es percibida como una disposición a actuar de una manera u otra, está relacionada con factores muy específicos del puesto. (Robbins S, 1996)
- **Definición operacional:** se midió la variable mediante un cuestionario, donde se evaluó las dimensiones de la actitud laboral, las cuales son: cognitiva, afectiva y conductual.
- **Indicadores:** como indicadores de esta variable, en lo que respecta a la dimensión cognitiva: grado de confianza en su trabajo, grado de valoración de su capacidad; en la dimensión afectiva: grado de satisfacción de su labor, grado de satisfacción con el equipo de trabajo; y en la dimensión conductual: participación con los compañeros de trabajo y atención correcta a los usuarios.

- **Escala de medición:** se utilizó una escala de tipo ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población: Es un grupo de personas u objetos sobre los que desea conocer información. La población puede estar formada por personas, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito, etc.” (de Canales, 1994). La presente investigación abarco una población de 53 trabajadores, entre asistenciales y administrativos.

- **Criterios de inclusión:** se consideró a todos los trabajadores, tanto asistenciales como administrativos de un centro de salud en Huancavelica.
- **Criterios de exclusión:** la presente investigación desarrollo el estudio con el total de trabajadores, por lo tanto, no existe exclusión.

3.3.2 Muestra: Dado que la población es pequeña, todo se utilizará para la investigación, lo que se denomina muestreo censal. (Gallego, 2004). La muestra es de 53 trabajadores.

3.3.3 Muestreo: es el modo en el cual elegimos los elementos para la muestra total, mediante reglas y/o juicios. (López, 2004). Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico ya que se consideró toda la muestra.

3.3.4 Unidad de análisis: la unidad de análisis alcanzo a todos los trabajadores de un centro de salud en Huancavelica.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: son los diferentes procederes de conseguir la información. (Artigas, 2010). Para esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta en ambas variables.

Instrumentos: esta investigación utilizo como instrumento el cuestionario; el cual es un acumulado de interrogaciones en relación de una o más variables a medir. Debe ser conveniente con lo planteado en el problema e hipótesis. (HernándezSampieri, 2014). Para esta investigación se aplicó un cuestionario el cual es de elaboración propia, utilizando la escala de Likert. Para la variable condiciones de trabajo se elaborará un cuestionario de 15

preguntas divididas entre las 3 dimensiones: condiciones ambientales (5 ítems); condiciones de tiempo (5 ítems) y condiciones sociales (5 ítems); y para la variable actitud profesional se elaboró un cuestionario de 15 preguntas divididas entre las 3 dimensiones: cognitiva (5 ítems); afectiva (5 ítems) y conductual (5 ítems). Se determinó 5 niveles de respuesta.

Validez: se representa al nivel en que un instrumento mide verdaderamente la variable que procura medir (Hernández-Sampieri, 2006).

Para la presente investigación se realizó la validación de los instrumentos de las variables mediante un certificado de validez emitido por juicio de 3 expertos respectivamente. (*ver anexo 4*)

Confiabilidad: se refiere al nivel en que su estudio repetido a la misma persona u entidad origina deducciones similares (Hernández-Sampieri, 2006) Se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de salud y se procesó en el programa estadístico IBM SPSS Statistics para obtener el Alfa de Cronbach. obteniendo como resultado para la variable condiciones laborales 0,830 y para actitud profesional 0,853. (*ver anexo 5*)

3.5 Procedimientos

Para la recopilación de los datos se reunió con el personal que labora en el centro de salud, se les informo del estudio que se está realizando. Se les entrego el consentimiento informado indicando que el estudio es de manera anónima y voluntaria, se procedió a entregar los cuestionarios impresos para su correcto llenado.

3.6 Método de análisis de datos

Con los datos recopilados, se analizó e interpreto en tablas estadísticas, teniendo en cuenta la base teórica. Se utilizó el programa Microsoft Excel y el programa estadístico IBM SPSS Statistics.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo respetando la ética profesional. La investigación se basa en la Declaración de Helsinki, que asegura que la investigación sea integral, confidencial, digna y basada en los principios bioéticos de no malicia, benevolencia, autonomía y responsabilidad social. Contribuye a

esta investigación ya que respeta la integridad física y psíquica de las personas que deciden participar en la investigación y permitirá la difusión de planes de mejora en el proceso administrativo y de calidad. De la misma manera se empleó el programa Turniting para descartar cualquier tipo de plagio. Esta investigación estará enmarcada dentro de las normas APA 7° edición según lo dispuesto por la UCV.

IV. RESULTADOS

A.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable condiciones de trabajo y dimensiones

Nivel	VI. Condiciones de trabajo		D1. Condiciones ambientales		D2. Condiciones de organización		D3. Condiciones sociales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	1	1,9	1	1,9	1	1,9	1	1,9
Regular	14	26,4	16	30,2	15	28,3	19	35,8
Buena	38	71,7	36	67,9	37	69,8	33	62,3
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

En la tabla 1, se analizó los datos obtenidos para la variable condiciones de trabajo. Del total de encuestados entre personal asistencial y administrativo, encontramos que un 71.7% afirmo tener buenas condiciones de trabajo, un 26.4% condiciones de trabajo regulares y un 1.9% malas condiciones de trabajo. En cuanto a sus dimensiones, observamos que el 67.9% afirmo buenas condiciones ambientales, el 30.2% condiciones ambientales regulares y 1.9% malas condiciones ambientales. Para la dimensión condiciones de organización, el 69.8% señalo buenas condiciones de organización, el 28.3% condiciones de organización regulares y el 1.9% malas condiciones de organización. Por último, para la dimensión condiciones sociales, el 62.3% afirmo buenas condiciones sociales, el 35.8% condiciones sociales regulares y el 1.9% malas condiciones sociales. En consecuencia, decimos que la mayor parte de trabajadores encuestados afirma tener buenas condiciones laborales; siendo a la vez las dimensiones ambientales y de tiempo las que mayor puntuación tienen en cuanto a su buen nivel.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable actitud profesional y dimensiones*

Nivel	V. Actitud profesional		D1. Cognitivo		D2. Afectivo		D3. Conductual	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Negativa	2	3,8	1	1,9	7	13,2	1	1,9
Neutra	13	24,5	19	35,8	8	15,1	12	22,6
Positiva	38	71,7	33	62,3	38	71,7	40	75,5
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

En la tabla 2, se examinó los datos obtenidos para la variable actitud profesional. Del total de encuestados, encontramos que un 71.7% tiene una actitud profesional positiva, un 24.5% tiene una actitud profesional neutra y un 3.8% tiene una actitud profesional negativa. En cuanto a sus dimensiones, para la dimensión cognitiva, el 62.3% afirmó un nivel positivo, un 35.8% un nivel neutro y un 1.9% nivel negativo. Para la dimensión afectiva un 71.7% señaló un nivel positivo, un 15.1% un nivel neutro y un 13.2% un nivel negativo. Para la dimensión conductual encontramos que un 75.5% señaló un nivel positivo, un 22.6% señaló un nivel neutro y un 1.9% señaló un nivel negativo. Deduciendo que la mayoría de trabajadores encuestados tiene un nivel de actitud profesional positivo. En lo que concierne a las dimensiones observamos que la dimensión conductual es la que tiene un porcentaje mayor de positivismo, seguida por la dimensión afectiva, lo que nos indica que la conducta profesional del trabajador es positiva en su mayoría.

A.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

HG Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

Tabla 3

Grado de correlación entre las condiciones de trabajo y actitud profesional

		Condiciones de trabajo	Actitud profesional
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	0,758**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Actitud profesional	Correlación de Pearson	0,758**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3 observamos que los resultados de la prueba paramétrica de Pearson indicaron un valor de significación bilateral de 0,000, por lo que se acepta la hipótesis general planteada, que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional. De igual forma, el valor del coeficiente de correlación es 0.758**, indicando que existe una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 1

H1 Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

Tabla 4

Grado de correlación entre condiciones ambientales y la actitud profesional

		Condiciones ambientales	Actitud profesional
Condiciones ambientales	Correlación de Pearson	1	0,609**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Actitud profesional	Correlación de Pearson	0,609**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 se observó que los resultados de la prueba paramétrica de Pearson indicaron un valor de significación bilateral de 0,000, aceptando así la hipótesis específica propuesta 1, que existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y las actitudes profesionales. De manera similar, el valor del coeficiente de correlación es 0,609**, que indica una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H2 Las condiciones de organización se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

Tabla 5

Grado de correlación entre condiciones de tiempo y actitud profesional

		Condiciones de organización	Actitud profesional
Condiciones de tiempo	Correlación de Pearson	1	0,692**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Actitud profesional	Correlación de Pearson	0,692**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se observó que los resultados de la prueba paramétrica de Pearson indicaron un valor de significancia bilateral de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis específica propuesta 2, de que existe una relación significativa entre las condiciones organizacionales y la actitud profesional. De igual forma, el valor del coeficiente de correlación es 0,692**, indicando una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H3 Las condiciones sociales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.

Tabla 6

Grado de correlación entre condiciones sociales y actitud profesional

		Condiciones sociales	Actitud profesional
Condiciones sociales	Correlación de Pearson	1	0,750**
	Sig. (bilateral)		,000
		53	53
Actitud profesional	Correlación de Pearson	0,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se observó que los resultados de la prueba paramétrica de Pearson indicaron un valor de significación bilateral de 0,000, por lo que se aceptó la hipótesis específica 3 propuesta, de que existe una relación significativa entre las condiciones sociales y la actitud profesional. De igual forma, el valor del coeficiente de correlación es 0.750**, indicando que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

1. La investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores de un centro de salud de Huancavelica, 2022. Se hizo el procesamiento de datos mediante la prueba paramétrica de Pearson donde se acepta la hipótesis general planteada, es decir, que hay una relación significativa. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.758**, lo cual determina que existe una correlación positiva considerable. En la tabla 1, evidenciamos los datos obtenidos para condiciones de trabajo, encontrando que un 71.7% afirmó tener buenas condiciones de trabajo, un 26.4% condiciones de trabajo regulares y un 1.9% malas condiciones de trabajo. De igual manera evidenciamos en la tabla 2, los datos obtenidos para actitud profesional donde un 71.7% tiene una actitud profesional positiva, un 24.5% tiene una actitud profesional neutra y un 3.8% tiene una actitud profesional negativa.

En relación a los datos obtenidos encontramos semejanza con el estudio realizado por Lengua (2022) quien determinó la correlación entre condiciones de trabajo y el estrés laboral en tiempos de COVID-19 siendo sus resultados un nivel de estrés bajo a medio del 91,4%, y solo un trabajador informó un nivel de estrés alto. Entre las calificaciones de las condiciones de trabajo de los participantes, excelente obtuvo el 71,1%, seguidos de buenas (19,1%) y regulares (9,2%) al final, así también existe similitud con el estudio de Alfaro (2021.) quien determinó la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal teniendo como resultados: 52.3% de las condiciones de trabajo son regulares, buenas 27.3% y malas 20.5%, evidenciando que si las condiciones de trabajo son malas muestran satisfacción laboral baja 18.3%; si son regulares muestran satisfacción laboral media 34.1%; y si son buenas muestran satisfacción laboral alta 21.2%. Concluyendo que existe relación significativa entre condición de trabajo y satisfacción laboral en el personal de salud; de igual forma Quevedo (2019) analizó el nivel de relación entre las actitudes de los profesionales y la calidad de la atención, obteniendo como resultado mediante la prueba de Spearman un valor de 4,72, confirmando la hipótesis general, concluyendo que la actitud

profesional estará directamente relacionada con la calidad de atención en obstetricia y ginecología.

Los resultados de la variable condiciones de trabajo los sustentamos con la teoría de los dos factores planteada por Herzberg en 1954, el primer factor se asocia a sentimientos ya sean negativos o insatisfactorios que los trabajadores habían experimentado en su centro de trabajo y se atribuían al ambiente laboral. Herzberg denominó a estos factores de higiene. El primero está relacionado con las emociones negativas o la insatisfacción que los empleados afirman haber experimentado en el trabajo y las atribuyen al entorno laboral. Herzberg se refiere a estos factores de higiene porque actúan como los principios de la higiene médica: excluyen o advierten sobre riesgos para la salud. Los factores de higiene contienen aspectos importantes como: la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones reales de trabajo, la compensación, los beneficios, la seguridad en el trabajo y las políticas y prácticas administrativas de la empresa. Para Herzberg, si los factores están ausentes o si se aplican de manera incorrecta no llevan a la satisfacción laboral del empleado. Sin embargo, cuando aparecen, no provocan una fuerte motivación entre los empleados, sino que solo ayudan a reducir o eliminar la insatisfacción. (Manso, 2002).

A la vez actitud profesional según el Modelo de Procesamiento de la Información Social alude que las personas responden a su trabajo en función de sus propias percepciones en lugar del trabajo objetivo, por lo que el modelo se basa en una teoría de las características de la actividad. La premisa básica es que los empleados adopten actitudes y comportamientos en respuesta a los indicadores sociales presentados por otras personas con las que entran en contacto (compañeros, etc.). Esto sugiere que los individuos son organismos adaptativos, según su origen social, según su situación actual y según su comportamiento pasado o presente. Para esta teoría, el entorno social de una persona es una importante fuente de información, que proporciona pistas que los individuos utilizan para construir e interpretar eventos, así como información sobre cómo deberían ser las actitudes y opiniones de las personas. El contexto social tiene dos efectos generales sobre las actitudes y necesidades. El primero es el impacto directo del impacto social de la información, que permite a las personas construir significado

directamente a través de pautas sobre creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables, y con base en razones aceptables para actuar. El segundo es la influencia indirecta del contexto social en el proceso de usar acciones para construir actitudes y necesidades.

2. En relación al primer objetivo específico establecer la relación que existe entre las condiciones ambientales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022, luego de procesar los datos se determinó los resultados en la Tabla 4 mediante la prueba paramétrica de Pearson, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, es decir, que hay una relación significativa. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.609** habiendo una correlación positiva moderada., asimismo en el análisis descriptivo de la tabla 1 y 2 respectivamente observamos en la dimensión condiciones ambientales el 67.9% afirmo buenas condiciones ambientales, el 30.2% condiciones ambientales regulares y 1.9% malas condiciones ambientales mientras que en actitud profesional un 71.7% tiene una actitud profesional positiva, un 24.5% tiene una actitud profesional neutra y un 3.8% tiene una actitud profesional negativa.

Los resultados obtenidos discrepan con los que encontraron Barrueto (2020) en su investigación factores que inciden en el estrés laboral de los licenciados de enfermería de los Servicios de Emergencia del Hospital Ventanilla del Callao 2020 durante la pandemia del Covid-19, donde sus resultados muestran que en factores personales el 40% afirmo que son regulares, en factores ambientales, el 56,7% lo consideró desfavorable para el desarrollo funcional y el 43,3% lo consideró normal, en factores organizacionales, el 60% de la población general encuestada informó que la demanda y la sobrecarga de trabajo es regular y el 40% piensa que las demandas actuales y la sobrecarga de trabajo son malas. Concluyendo que, si uno de los factores aumenta, también aumenta el estrés y viceversa.

Esto concuerda con la teoría del ajuste de trabajo planteada por Dawis y Lofquist (1984) la cual plantea que para que un trabajador se encuentre satisfecho con su trabajo debe haber un vínculo entre el ambiente laboral y este, es decir el ambiente laboral debe cumplir ciertos criterios y estos deben cubrir las necesidades de trabajador para que se sienta cómodo como una

buena iluminación, equipamiento adecuado, la ventilación, etc, y así el trabajador pueda realizar un trabajo de calidad.

3. En cuanto al segundo objetivo específico establecer la relación que existe entre las condiciones de organización y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022 al procesar los datos determinamos en la Tabla 5 los resultados de la prueba paramétrica de Pearson, se acepta la hipótesis específica 2 planteada, es decir, que hay una relación. Del mismo modo, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.692**, habiendo una correlación positiva media. Asimismo, en el análisis descriptivo de la tabla 1 para la dimensión condiciones de organización, el 69.8% señalo buenas condiciones de organización, el 28.3% condiciones de organización regulares y el 1.9% malas condiciones de organización.

En el mismo estudio de Barrueto (2020) sobre factores que inciden en el estrés laboral de los licenciados de enfermería de los Servicios de Emergencia del Hospital Ventanilla del Callao 2020 durante la pandemia del Covid-19, sus resultados mostraron que en factores personales el 40% afirmo que son regulares, en factores ambientales, el 56,7% lo consideró desfavorable para el desarrollo funcional y el 43,3% lo consideró normal, en factores organizacionales, el 60% de la población general encuestada informó que la demanda y la sobrecarga de trabajo es regular y el 40% piensa que las demandas actuales y la sobrecarga de trabajo son malas. Por otro lado, en el estudio de Vega (2021) identifico los factores asociados al ausentismo de profesionales de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud, donde el resultado fue que existen factores relacionados con el ausentismo laboral, donde resaltan los factores organizacionales.

Esto está en concordancia con el modelo de la naturaleza y las causas de la satisfacción laboral propuesto por Locke (1976). Este modelo estudia dimensiones relacionadas al trabajo en sí, dentro de ellas está la satisfacción con las condiciones de trabajo esta incluye los horarios o jornadas de trabajo, las horas y días de descanso que se tiene.

4. Para el último objetivo específico que busca establecer la relación entre las condiciones sociales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022 se procesó los datos obtenidos y se

determinó en la tabla 6 los resultados de la prueba paramétrica de Pearson, se acepta la hipótesis específica 3 planteada, es decir, que hay una relación significativa entre las condiciones sociales y actitud profesional. De la misma manera, muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0.750**, lo cual determina que existe una correlación positiva considerable. Asimismo, en el análisis descriptivo de la tabla 1 para la dimensión condiciones sociales, el 62.3% afirmó buenas condiciones sociales, el 35.8% condiciones sociales regulares y el 1.9% malas condiciones sociales.

Los resultados difieren con el estudio realizado por Ayca (2018) donde investigo si las condiciones de trabajo inciden en la satisfacción laboral del usuario interno dentro del Puesto de Salud Las Begonias Tacna, 2018, obteniendo como resultados que los usuarios internos calificaron las condiciones de trabajo como normales, representando el 74,1%, y en cuanto a sus dimensiones, los trabajadores calificaron las condiciones sociales adecuadas un 3.7%, regulares un 81,5% e inadecuadas un 14.8 %.

Este concuerda con el modelo de Fundamentos de comportamiento organizacional planteado por Robbins (1998), quien asegura que las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Existiendo factores principales como lo son: un trabajo estimulante intelectualmente; un salario digno; buenas condiciones laborales; y buenas relaciones interpersonales. Los empleados prefieren empleos que le den la oportunidad de utilizar sus destrezas y habilidades, asimismo tener multivariedad de tareas y libertades. El personal al final busca algo más que fortuna o logros tangibles del trabajo, para el empleado también es importante las necesidades de trato personal ya que son importantes. Por lo tanto, no sorprende que tener colegas amigables y comprensivos también aumente la satisfacción laboral. El trabajo también incluye la necesidad de interacción social. Uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral es el cómo se comporte el jefe. Si bien la relación no es directa, los estudios han encontrado que los empleados con líderes más indulgentes y considerados están más satisfechos que los empleados cuyos líderes son indiferentes, mandones u hostiles con sus subordinados.

En cuanto a las fortalezas del estudio, en relación a la metodología aplicada, como afirma Landeau (2007), los estudios descriptivos, son aquellos en los que se recoge información sin cambiar el entorno (es decir, sin manipulación). La investigación descriptiva puede proporcionar información sobre condiciones de salud comunes, comportamientos, actitudes u otras características de grupos específicos. La investigación descriptiva también se lleva a cabo para demostrar asociaciones o relaciones entre las cosas en el medio ambiente. Asimismo, es una investigación de tipo correlacional como dice Valle (2009), este es un estudio no experimental donde el investigador calcula dos variables y establece una relación estadística (correlación) entre ellas, sin necesidad de agregar variable externa para sacar conclusiones relevantes. Por otro lado, siendo el tipo de diseño básico, como lo dice Luna (1989), estas indagan el conocimiento sobre fenómenos reales o naturales para contribuir a una humanidad cada vez más adelantada que conteste mejor a los retos.

Con respecto a las debilidades de la metodología aplicada para ejecutar esta investigación, debemos tener en cuenta que el estudio es de tipo cuantitativo, y de acuerdo a Saldaña (2010), los datos que se han obtenido en la recolección de datos muchas veces no serán del todo reales, por ende, no siempre se van a tener la verdadera opinión de los encuestados, pudiendo esto generara sesgo en el resultado de la investigación.

Finalmente, este estudio se considera importante ya que mediante los resultados evidenciamos que tanto las condiciones de trabajo como la actitud profesional son relevantes en una institución para tener un óptimo desempeño profesional. Bien sabemos que el trabajo no sólo corresponde a una actividad con finalidad productiva, genera recursos para sufragar los gastos de subsistencia, sino que también determina estatus social, confiere sentido de pertenencia e identidad, contribuye al desarrollo del auto concepto, que conduce a la satisfacción y la felicidad o la insatisfacción y el dolor. Las condiciones de trabajo juegan un papel importante en este contexto, ya que se relacionan con todos los factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente de trabajo, y cuando son desfavorables generan insatisfacción laboral y cambios físicos y psicológicos. (Canales-Vergara,

2016). Sin embargo, históricamente las condiciones de trabajo se han ido deteriorando y se han transformado en uno de los vitales determinantes de la salud, la discapacidad y la enfermedad a nivel mundial. (Santana, 2012)

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se estableció que existe una correlación positiva considerable entre las variables condiciones de trabajo y actitud profesional, mediante la prueba paramétrica de Pearson 0.758**, esto indica que mientras exista buenas condiciones de trabajo la actitud profesional de los trabajadores será positiva.

Segundo. Determinamos que existe correlación positiva media entre las condiciones ambientales y la actitud profesional, mediante la prueba paramétrica de Pearson 0.609**,

Tercero. Determinamos que existe correlación positiva media entre las condiciones de organización y la actitud profesional mediante la prueba paramétrica de Pearson 0.692**,

Cuarto. Determinamos que existe correlación positiva considerable entre las condiciones sociales y la actitud profesional mediante la prueba paramétrica de Pearson 0.750**

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Coordinar reuniones con todo el personal que labora en la institución a fin de conocer sus puntos de vista de las condiciones de trabajo, como las consideran y plantear posibles soluciones frente a estos problemas para de esa manera mejorar la actitud profesional, y por ende mejorar la calidad de atención en el establecimiento de salud.

Segundo Coordinar con los gestores locales, autoridades a fin entre otros, para solicitar por quien corresponda la implementación y mejoramiento de la infraestructura del establecimiento, a fin de que los profesionales tengan un óptimo desarrollo y una actitud profesional positiva.

Tercero. Coordinar con Recursos humanos sobre las jornadas laborales, los turnos extras, reten, y días libres a fin de que todos los profesionales tengan las mismas posibilidades de poder hacer su rol, y escoger los días a laborar y días libres.

Cuarto. Coordinar reuniones de socialización con todo el personal, a fin de limar posibles asperezas y evitar el divisionismo, yendo todos en un mismo sentido, que es brindar una calidad de atención a la población.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In Action control. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Alfaro Alcázar, C. Y. (2021.). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19.
- Alvarenga, E. C. (2018). Condiciones de trabajo de los Equipos de Salud Familiar de Pará. Pará: Revista do NUFEN.
- Artigas, W. &. (2010). Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas.
- Ayca Ale, R. G. (2018). Influencia de las Condiciones de Trabajo en la Satisfacción Laboral del Usuario Interno del Puesto de Salud las Begonias-Tacna 2018". Tacna.
- Barrón Soto, K. A. (2021). Actitud del personal de salud y satisfacción del paciente con discapacidad física. Abancay.
- Barrueto Gaspar, L. F. (2020). Factores que inciden al estrés laboral durante la pandemia por covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Ventanilla, Callao. Callao.
- Breckler, S. (1984). Validación empírica del afecto, el comportamiento y la cognición como componentes distintos de la actitud. Revista de personalidad y psicología social.
- Canales-Vergara, M. V.-S.-K. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Enfermería universitaria.
- Catay Ramírez, Y. F., & Mendoza Caushi, M. M. (2018). Condiciones laborales de la población ocupada y empleo decente en Ancash – Peru, 2018. Ancash, Peru. Obtenido de <http://www.repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4864>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. .

- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. University of Minnesota press.
- de Canales, F. H. (1994). Manual para el desarrollo de personal de salud. Washington, DC, 20037.
- Duran, M. M. (2002). Marco epistemológico de la enfermería. Aquichan.
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.
- Fernando, H. R. (2017). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. . Ecoe Ediciones.
- Gallego, C. F. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. Matronas profesión.
- Hernández Sampieri, R. H. (2014). Capítulo 9 Recoleccion de datos cuantitativos. Metodología de la investigación.
- Hernández Sampieri, R., & Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación . . México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2006). Analisis de los datos cuantitativos. Metodología de la investigación.
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. .
- Hollander, E. P. (1978). Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships. . The Free Press.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Editorial Alfa.
- Lengua, M. (2022). Relación entre condiciones de trabajo y estrés laboral en tiempos de covid-19 en trabajadores del área asistencial en una institución de salud en el departamento de sucre 2021. Cordova. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/5166>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. . Handbook of industrial and organizational psychology.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto cero.

- Luna, R. O. (1989). Investigación pura e investigación aplicada. Revista de Química,.
- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT.
- McGuire, W. (1968). Cambio de personalidad y actitud: una teoría del procesamiento de la información. Fundamentos psicológicos de las actitudes.
- Molina Zavala, B. I. (2020). Condiciones de trabajo y daños a la salud mental en personal de enfermería (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco). . .
- Organizacion Internacional de Trabajo. (13 de 02 de 2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. Obtenido de Organizacion Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm
- Palomares González, L. (2021). Actitud de los profesionales sanitarios ante la familia y los procedimientos invasivos en pediatría. Murcia - España.
- Principe Huerta, M. J. (2021). Condiciones de trabajo y calidad de atención de enfermería, servicio de medicina, Centro de Salud de Jesús María, Jesús María. Lima.
- Quevedo Juárez, P. J. (2019). Actitud de los profesionales y la calidad de atención en el departamento de gineco obstetricia del hospital de Chancay y servicios básicos de salud: "Dr. Hidalgo Atoche López", 2017.
- Raraz-Vidal, J. G.-G.-S.-P.-L.-G.-V. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud. Lima - Peru: Revista de la Facultad de Medicina Humana.
- Robbins S. (1996). Comportamiento organizacional. México.: Editorial Hall.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento organizacional. 7ª Edición. Editorial Prentice Hall.

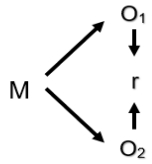
- Rosenberg, M., Hovland, C., McGuire, W., Abelson, R., & Brehm, J. (1960). Organización y cambio de actitudes: un análisis de la consistencia entre los componentes de la actitud. (Estudios de Yales en actitud y comunicación),. vol. tercero.
- Salancik, G. y. (1978). Un enfoque de procesamiento de información social para las actitudes laborales y el diseño de tareas. Ciencia administrativa trimestral.
- Saldaña, J. P. (2010). Metodología de la investigación científica en postgrado.
- Sánchez-Sánchez, L. M.-C.-G. (2018). Actitud del personal médico de un servicio de pediatría ante la muerte de los pacientes. Gaceta médica de México.
- Sanchiz, D. C., Sánchez-Tovar, L., Peña, J.-J.-I. P., & Matud-Aznar, M. P. (2020). Estrés laboral, género y bienestar psicológico en personas trabajadoras jóvenes en España (Vol. 28). España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817889>
- Santana, V. S. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. Salud colectiva.
- Slocum, J., & Hellriegel, D. (2009). Principios del comportamiento organizacional. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Sumba Bustamante, R. Y., Saltos Ruiz, G. R., Rodríguez Suarez, C. A., & Tumbaco Santiana, Z. L. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. 5, 774 - 797. Ecuador.
- Valderrama Mayorca, E. J., & Polino Livias, Y. B. (2020). Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3960>
- Valle, E. G. (2009). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://es.slideshare.net/usmac2005/metodologa-de-la-investigacin-proyecto-de-grado-12506310>.
- Vaquero-Álvarez, M. Á.-T. (2018). Influencia de las condiciones de trabajo sobre la incapacidad temporal por contingencias comunes. Atención Primaria.

Vega Montesinos, D. L. (2021). Factores asociados al absentismo laboral del profesional de enfermería de cuidados intensivos pediátricos y neonatales en un hospital del Ministerio de Salud.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
			Variable independiente: condiciones de trabajo		
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?</p> <p>Problema específico</p> <p>A. ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?</p> <p>B. ¿Qué relación existe entre las condiciones de organización y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?</p> <p>C. ¿Qué relación existe entre las condiciones sociales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>A. Establecer la relación que existe entre las condiciones ambientales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p> <p>A. Establecer la relación que existe entre las condiciones de organización y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p> <p>B. Establecer la relación que existe entre las condiciones sociales y la actitud profesional en los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p>	<p>Hipótesis Central</p> <p>Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>A. Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p> <p>B. Las condiciones de organización se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p> <p>C. Las condiciones sociales se relacionan significativamente con la actitud profesional de los trabajadores en un centro de salud de Huancavelica, 2022</p>	Dimensiones:	indicadores	Nivel y rango
			Condiciones ambientales	Iluminación Ventilación temperatura Ruido Infraestructura	<p>Mala 15 - 34 Regular 35 - 54 Buena 55 - 75</p>
			condiciones de organización	Jornada de trabajo Horas extras Periodo de descanso	
			condiciones sociales	Relaciones con el jefe Relaciones interpersonales	
			Variable dependiente: actitud profesional		
Dimensiones:	indicadores	Nivel y rango			
Factor cognitivo	Grado de confianza en su trabajo Grado de valoración de su capacidad	<p>Negativa 15 - 34 Neutra 35 - 54 Positiva 55 - 75</p>			
Factor afectivo	Grado de satisfacción de su labor Grado de satisfacción con el equipo de trabajo				
Factor conductual	Participación con los compañeros de trabajo Atención correcta a los usuarios.				
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Instrumentos		Método de análisis



M: Muestra
 Donde **O₁**: Condiciones de trabajo
 Donde **O₂**: Actitud profesional
 r: correlación entre variables

Enfoque: cuantitativo
Tipo: básico
Diseño: no experimental, transversal y correlacional.

Población: 53 trabajadores
Muestra: muestra censal, 53 trabajadores
Muestreo: no probabilístico

Variable 1: Condiciones de trabajo
Técnica: encuesta
Instrumento: cuestionario
Variable 2: Actitud profesional
Técnica: encuesta
Instrumento: cuestionario

Análisis descriptivo e inferencial.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variable X

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Condiciones de trabajo	Es un conjunto de factores que determinan qué tan bien los trabajadores realizan tareas, incluidas las horas de trabajo, la organización del trabajo, el comprendido del trabajo y los servicios de bienestar social. (Forastieri, 2005)	Mediremos la variable condiciones de trabajo a través de un cuestionario elaborado por cuenta del investigador donde evaluaremos las 3 dimensiones de la variable como lo son: condición ambiental, condición de tiempo y condiciones sociales	Ambiental	Iluminación temperatura ruido Ventilación infraestructura	1 – 5	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Mala (3-6) Regular (7-10) Buena (11-15)	Mala 15 - 34 Regular 35 - 54 Buena 55 - 75
			Organización	Jornada de trabajo Horas extras Periodo de descanso	6 – 10		Mala (3-6) Regular (7-10) Buena (11-15)	
			Social	Relaciones con el jefe Relaciones interpersonales	11 – 15		Mala (3-6) Regular (7-10) Buena (11-15)	

Matriz de operacionalización de variable Y

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Actitud profesional	La actitud en el trabajo, es percibida como una disposición a actuar de una manera u otra, está relacionada con factores muy específicos del puesto. (Caballero, 2002)	se medirá la variable mediante un cuestionario, donde se evaluará las dimensiones de la actitud laboral, las cuales son: cognitiva, afectiva y conductual.	Cognitiva	Grado de confianza en su trabajo Grado de valoración de su capacidad	1 – 5	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	Negativa (3-6) Neutra (7-10) Positiva (11-15)	Negativa 15 - 34 Neutra 35 - 54 Positiva 55 - 75
			Afectiva	Grado de satisfacción de su labor Grado de satisfacción con el equipo de trabajo.	6 – 10		Negativa (3-6) Neutra (7-10) Positiva (11-15)	
			Conductual	Participación con los compañeros de trabajo Atención correcta a los usuarios.	11 – 15		Negativa (3-6) Neutra (7-10) Positiva (11-15)	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Condiciones de trabajo

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Dimensión 1: Condición ambiental (iluminación, ruido, infraestructura)		1	2	3	4	5
1	La institución donde labora cuenta con una adecuada iluminación, la cual le permite desarrollar su trabajo de manera óptima, sin perjudicar su visión.					
2	En la institución donde labora el ruido interno o externo le causa algún problema al momento de desarrollar sus actividades diarias.					
3	La institución donde labora cuenta con infraestructura adecuada y con el equipamiento necesario para el correcto desempeño de sus funciones					
4	La institución donde labora cuenta con un buen sistema de ventilación.					
5	La temperatura del ambiente donde labora es la adecuada para poder desempeñarse correctamente.					
Dimensión 2: condición de organización (jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso)						
6	Está de acuerdo con el horario establecido por la institución, le es suficiente para poder realizar todas sus funciones asignadas.					
7	Está usted de acuerdo con realizar turnos adicionales (reten) en su institución.					
8	Considera usted beneficioso realizar turnos adicionales en su institución.					
9	Respecto a los días de descanso que le brinda la institución, puede usted decidir cuándo tomarlos.					
10	Los días de descanso que le brinda su institución le son suficientes para realizar sus actividades personales.					
Dimensión 3: condición social (relaciones con el jefe, relaciones interpersonales)						
11	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.					
12	Mantiene una buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo, el cual le permite desenvolverse correctamente.					
13	En cuanto a sus compañeros de trabajo, cree usted que tiene una buena relación laboral con ellos, la cual le permite un correcto desempeño profesional.					
14	Puede realizar usted trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo					
15	En cuanto a las relaciones con autoridades y pobladores de la comunidad, considera usted que mantiene una relación cordial.					

Cuestionario de actitud profesional

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Dimensión 1: componente cognitivo (Grado de confianza en su trabajo, grado de valoración de su capacidad)		1	2	3	4	5
1	Considero mi desempeño profesional importante para la institución.					
2	Puedo desempeñarme de manera autónoma en mi trabajo, asimismo me permite aprender y puedo desarrollar nuevas capacidades.					
3	La dirección del establecimiento puede planificar y organizar de forma eficaz las actividades del trabajo, y a la vez verificar el buen desempeño.					
4	Estoy conforme con la valoración de mi desempeño profesional en la institución.					
5	Las responsabilidades que me encomiendan están orientadas al cumplimiento de objetivos del establecimiento					
Dimensión 2: componente emocional (Grado de satisfacción de su labor, grado de satisfacción con el equipo de trabajo)						
6	Me gusta el trabajo que realizo en mi establecimiento, siento entusiasmo al brindar la atención.					
7	Existe una relación cordial entre todo el personal que labora en el establecimiento, pudiéndose trabajar en equipo, brindando apoyo al que lo necesite.					
8	Me complace que la institución se preocupe en brindar capacitaciones constantes a los trabajadores.					
9	Siento mucha presión laboral en mi establecimiento, considero que existe favoritismo y que acarrea problemas dentro de la institución					
10	En cuanto al jefe del establecimiento, siempre busca la manera de solucionar los problemas y evitar el divisionismo dentro de la institución, buscando siempre el cooperativismo.					
Dimensión 3: componente conductual (Participación con los compañeros de trabajo, atención correcta a los usuarios.)						
11	Asisto siempre puntual a mis turnos de trabajo, dispuesto a cumplir con todas mis responsabilidades					

12	Busco opciones y/o estrategias alternativas cuando observo que aún no cumpla con los objetivos señalados.					
13	Trato a los demás con respeto, calidez y amabilidad, dispuesto a escuchar con interés sus problemas y poder buscar una solución.					
14	Suelo perder la paciencia e irritarme con facilidad frente a situaciones complejas, o donde no me encuentre de acuerdo.					
15	El timbre de mi voz es el adecuado.					

Anexo 4: Validación de instrumentos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Condición ambiental (iluminación, ruido, infraestructura)							
1	La institución donde labora cuenta con una adecuada iluminación, la cual le permite desarrollar su trabajo de manera óptima, sin perjudicar su visión.	X		X		X		
2	En la institución donde labora el ruido interno o externo le causa algún problema al momento de desarrollar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	La institución donde labora cuenta con infraestructura adecuada y con el equipamiento necesario para el correcto desempeño de sus funciones	X		X		X		
4	La institución donde labora cuenta con un buen sistema de ventilación.	X		X		X		
5	La temperatura del ambiente donde labora es la adecuada para poder desempeñarse correctamente.	X		X		X		
Dimensión 2: condición de organización (jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso)								
6	Está de acuerdo con el horario establecido por la institución, le es suficiente para poder realizar todas sus funciones asignadas.	X		X		X		
7	Está usted de acuerdo con realizar turnos adicionales (reten) en su institución.	X		X		X		
8	Considera usted beneficioso realizar turnos adicionales en su institución.	X		X		X		
9	Respecto a los días de descanso que le brinda la institución, puede usted decidir cuándo tomarlos.	X		X		X		
10	Los días de descanso que le brinda su institución le son suficientes para realizar sus actividades personales.	X		X		X		
Dimensión 3: condición social (relaciones con el jefe, relaciones interpersonales)								
11	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	X		X		X		

12	Mantiene una buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo, el cual le permite desenvolverse correctamente.	X		X		X	
13	En cuanto a sus compañeros de trabajo, cree usted que tiene una buena relación laboral con ellos, la cual le permite un correcto desempeño profesional.	X		X		X	
	Puede realizar usted trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
14	En cuanto a las relaciones con autoridades y pobladores de la comunidad, considera usted que mantiene una relación cordial.	X		X		X	
15	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Galván Canta María Magdalena

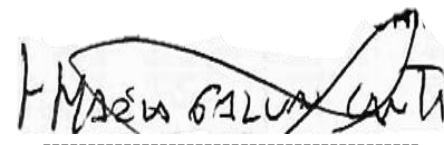
DNI: 06919367

Especialidad del validador: Salud publica

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Jueves 12 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: componente cognitivo (Grado de confianza en su trabajo, grado de valoración de su capacidad)							
1	Considero mi desempeño profesional importante para la institución.	X		X		X		
2	Puedo desempeñarme de manera autónoma en mi trabajo, asimismo me permite aprender y puedo desarrollar nuevas capacidades.	X		X		X		
3	La dirección del establecimiento puede planificar y organizar de forma eficaz las actividades del trabajo, y a la vez verificar el buen desempeño.	X		X		X		
4	Estoy conforme con la valoración de mi desempeño profesional en la institución.	X		X		X		
5	Las responsabilidades que me encomiendan están orientadas al cumplimiento de objetivos del establecimiento	X		X		X		
	Dimensión 2: componente emocional (Grado de satisfacción de su labor, grado de satisfacción con el equipo de trabajo)							
6	Me gusta el trabajo que realizo en mi establecimiento, siento entusiasmo al brindar la atención.	X		X		X		
7	Existe una relación cordial entre todo el personal que labora en el establecimiento, pudiéndose trabajar en equipo, brindando apoyo al que lo necesite.	X		X		X		
8	Me complace que la institución se preocupe en brindar capacitaciones constantes a los trabajadores.	X		X		X		
9	Siento mucha presión laboral en mi establecimiento, considero que existe favoritismo y que acarrea problemas dentro de la institución	X		X		X		

10	En cuanto al jefe del establecimiento, siempre busca la manera de solucionar los problemas y evitar el divisionismo dentro de la institución, buscando siempre el cooperativismo.	X		X		X		
Dimensión 3: componente conductual (Participación con los compañeros de trabajo, atención correcta a los usuarios)								
11	Asisto siempre puntual a mis turnos de trabajo, dispuesto a cumplir con todas mis responsabilidades	X		X		X		
12	Busco opciones y/o estrategias alternativas cuando observo que aún no cumplo con los objetivos señalados.	X		X		X		
13	Trato a los demás con respeto, calidez y amabilidad, dispuesto a escuchar con interés sus problemas y poder buscar una solución.	X		X		X		
14	Suelo perder la paciencia e irritarme con facilidad frente a situaciones complejas, o donde no me encuentre de acuerdo.	X		X		X		
15	El timbre de mi voz es el adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

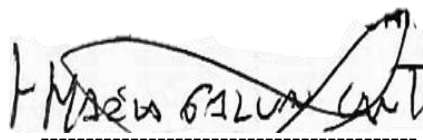
Apellidos y nombres del juez validador: Galván Canta María Magdalena

DNI: 06919367

Especialidad del validador: Salud pública

Jueves 12 de mayo de 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

1. Apellidos y nombres del juez validador: Galván Canta María Magdalena

DNI: 06919367

Especialidad del validador: Salud pública

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GALVAN CANTA, MARIA MAGDALENA DNI 06919367	MAGISTER EN SALUD PUBLICA Fecha de diploma: 24/11/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
GALVAN CANTA, MARIA MAGDALENA DNI 06919367	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 16/05/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GALVAN CANTA, MARIA MAGDALENA DNI 06919367	LICENCIADO EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 14/10/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
GALVAN CANTA, MARIA MAGDALENA DNI 06919367	ESPECIALISTA EN ATENCION OBSTETRICA DE LA EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS Fecha de diploma: 30/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2014	GRUPO EDUCATIVO UNIVERSIDAD PRIVADA DE ICA S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Condición ambiental (iluminación, ruido, infraestructura)							
1	La institución donde labora cuenta con una adecuada iluminación, la cual le permite desarrollar su trabajo de manera óptima, sin perjudicar su visión.	X		X		X		
2	En la institución donde labora el ruido interno o externo le causa algún problema al momento de desarrollar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	La institución donde labora cuenta con infraestructura adecuada y con el equipamiento necesario para el correcto desempeño de sus funciones	X		X		X		
4	La institución donde labora cuenta con un buen sistema de ventilación.	X		X		X		
5	La temperatura del ambiente donde labora es la adecuada para poder desempeñarse correctamente.	X		X		X		
	Dimensión 2: condición de organización (jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso)							
6	Está de acuerdo con el horario establecido por la institución, le es suficiente para poder realizar todas sus funciones asignadas.	X		X		X		
7	Está usted de acuerdo con realizar turnos adicionales (reten) en su institución.	X		X		X		
8	Considera usted beneficioso realizar turnos adicionales en su institución.	X		X		X		
9	Respecto a los días de descanso que le brinda la institución, puede usted decidir cuándo tomarlos.	X		X		X		
10	Los días de descanso que le brinda su institución le son suficientes para realizar sus actividades personales.	X		X		X		
	Dimensión 3: condición social (relaciones con el jefe, relaciones interpersonales)							
11	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	X		X		X		

12	Mantiene una buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo, el cual le permite desenvolverse correctamente.	X		X		X	
13	En cuanto a sus compañeros de trabajo, cree usted que tiene una buena relación laboral con ellos, la cual le permite un correcto desempeño profesional.	X		X		X	
	Puede realizar usted trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
14	En cuanto a las relaciones con autoridades y pobladores de la comunidad, considera usted que mantiene una relación cordial.	X		X		X	
15	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Lovera Vicuña Rosita

DNI: 46029598

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

Jueves 12 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: componente cognitivo (Grado de confianza en su trabajo, grado de valoración de su capacidad)							
1	Considero mi desempeño profesional importante para la institución.	X		X		X		
2	Puedo desempeñarme de manera autónoma en mi trabajo, asimismo me permite aprender y puedo desarrollar nuevas capacidades.	X		X		X		
3	La dirección del establecimiento puede planificar y organizar de forma eficaz las actividades del trabajo, y a la vez verificar el buen desempeño.	X		X		X		
4	Estoy conforme con la valoración de mi desempeño profesional en la institución.	X		X		X		
5	Las responsabilidades que me encomiendan están orientadas al cumplimiento de objetivos del establecimiento	X		X		X		
	Dimensión 2: componente emocional (Grado de satisfacción de su labor, grado de satisfacción con el equipo de trabajo)							
6	Me gusta el trabajo que realizo en mi establecimiento, siento entusiasmo al brindar la atención.	X		X		X		
7	Existe una relación cordial entre todo el personal que labora en el establecimiento, pudiéndose trabajar en equipo, brindando apoyo al que lo necesite.	X		X		X		
8	Me complace que la institución se preocupe en brindar capacitaciones constantes a los trabajadores.	X		X		X		
9	Siento mucha presión laboral en mi establecimiento, considero que existe favoritismo y que acarrea problemas dentro de la institución	X		X		X		

10	En cuanto al jefe del establecimiento, siempre busca la manera de solucionar los problemas y evitar el divisionismo dentro de la institución, buscando siempre el cooperativismo.	X		X		X	
Dimensión 3: componente conductual (Participación con los compañeros de trabajo, atención correcta a los usuarios)							
11	Asisto siempre puntual a mis turnos de trabajo, dispuesto a cumplir con todas mis responsabilidades	X		X		X	
12	Busco opciones y/o estrategias alternativas cuando observo que aún no cumplo con los objetivos señalados.	X		X		X	
13	Trato a los demás con respeto, calidez y amabilidad, dispuesto a escuchar con interés sus problemas y poder buscar una solución.	X		X		X	
14	Suelo perder la paciencia e irritarme con facilidad frente a situaciones complejas, o donde no me encuentre de acuerdo.	X		X		X	
15	El timbre de mi voz es el adecuado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Lovera Vicuña Rosita

jueves 12 de mayo de 2022

DNI: 46029598

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2. Apellidos y nombres del juez validador: Lovera Vicuña Rosita

DNI: 46029598

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la salud

AL CIUDADANO VIRTUAL(MPV) INTERPRETACION DE LA LEY

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LOVERA VICUÑA, ROSITA DNI 46029598	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 27/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
LOVERA VICUÑA, ROSITA DNI 46029598	LICENCIADA EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 13/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
LOVERA VICUÑA, ROSITA DNI 46029598	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Activar Windows
Ver Configuración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Condición ambiental (iluminación, ruido, infraestructura)							
1	La institución donde labora cuenta con una adecuada iluminación, la cual le permite desarrollar su trabajo de manera óptima, sin perjudicar su visión.	X		X		X		
2	En la institución donde labora el ruido interno o externo le causa algún problema al momento de desarrollar sus actividades diarias.	X		X		X		
3	La institución donde labora cuenta con infraestructura adecuada y con el equipamiento necesario para el correcto desempeño de sus funciones	X		X		X		
4	La institución donde labora cuenta con un buen sistema de ventilación.	X		X		X		
5	La temperatura del ambiente donde labora es la adecuada para poder desempeñarse correctamente.	X		X		X		
Dimensión 2: condición de organización (jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso)								
6	Está de acuerdo con el horario establecido por la institución, le es suficiente para poder realizar todas sus funciones asignadas.	X		X		X		
7	Está usted de acuerdo con realizar turnos adicionales (reten) en su institución.	X		X		X		
8	Considera usted beneficioso realizar turnos adicionales en su institución.	X		X		X		
9	Respecto a los días de descanso que le brinda la institución, puede usted decidir cuándo tomarlos.	X		X		X		
10	Los días de descanso que le brinda su institución le son suficientes para realizar sus actividades personales.	X		X		X		
Dimensión 3: condición social (relaciones con el jefe, relaciones interpersonales)								
11	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	X		X		X		
12	Mantiene una buena comunicación con su jefe y compañeros de trabajo, el cual le permite desenvolverse correctamente.	X		X		X		

13	En cuanto a sus compañeros de trabajo, cree usted que tiene una buena relación laboral con ellos, la cual le permite un correcto desempeño profesional. Puede realizar usted trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
14	En cuanto a las relaciones con autoridades y pobladores de la comunidad, considera usted que mantiene una relación cordial.	X		X		X	
15	Respecto a la relación laboral con el jefe de la institución, considera usted que es buena.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Chacaltana Escate Carmen Edelmira

DNI: 21522829

Especialidad del validador: Salud Publica

Jueves 12 de mayo de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ACTITUD PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: componente cognitivo (Grado de confianza en su trabajo, grado de valoración de su capacidad)							
1	Considero mi desempeño profesional importante para la institución.	X		X		X		
2	Puedo desempeñarme de manera autónoma en mi trabajo, asimismo me permite aprender y puedo desarrollar nuevas capacidades.	X		X		X		
3	La dirección del establecimiento puede planificar y organizar de forma eficaz las actividades del trabajo, y a la vez verificar el buen desempeño.	X		X		X		
4	Estoy conforme con la valoración de mi desempeño profesional en la institución.	X		X		X		
5	Las responsabilidades que me encomiendan están orientadas al cumplimiento de objetivos del establecimiento	X		X		X		
	Dimensión 2: componente emocional (Grado de satisfacción de su labor, grado de satisfacción con el equipo de trabajo)							
6	Me gusta el trabajo que realizo en mi establecimiento, siento entusiasmo al brindar la atención.	X		X		X		
7	Existe una relación cordial entre todo el personal que labora en el establecimiento, pudiéndose trabajar en equipo, brindando apoyo al que lo necesite.	X		X		X		
8	Me complace que la institución se preocupe en brindar capacitaciones constantes a los trabajadores.	X		X		X		
9	Siento mucha presión laboral en mi establecimiento, considero que existe favoritismo y que acarrea problemas dentro de la institución	X		X		X		

10	En cuanto al jefe del establecimiento, siempre busca la manera de solucionar los problemas y evitar el divisionismo dentro de la institución, buscando siempre el cooperativismo.	X		X		X		
Dimensión 3: componente conductual (Participación con los compañeros de trabajo, atención correcta a los usuarios)								
11	Asisto siempre puntual a mis turnos de trabajo, dispuesto a cumplir con todas mis responsabilidades	X		X		X		
12	Busco opciones y/o estrategias alternativas cuando observo que aún no cumplo con los objetivos señalados.	X		X		X		
13	Trato a los demás con respeto, calidez y amabilidad, dispuesto a escuchar con interés sus problemas y poder buscar una solución.	X		X		X		
14	Suelo perder la paciencia e irritarme con facilidad frente a situaciones complejas, o donde no me encuentre de acuerdo.	X		X		X		
15	El timbre de mi voz es el adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento presenta suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Chacaltana Escate Carmen Edelmira

jueves 12 de mayo de 2022

DNI: 21522829

Especialidad del validador: Salud Publica



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

- 3. Apellidos y nombres del juez validador:** Chacaltana Escate Carmen Edelmira
DNI: 21522829
Especialidad del validador: Salud Publica

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

CHACALTANA ESCATE, CARMEN EDELMIRA DNI 21522829	TITULO DE ESPECIALISTA MONITOREO FETAL Y DIAGNOSTICO POR IMAGENES EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
CHACALTANA ESCATE, CARMEN EDELMIRA DNI 21522829	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 18/08/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CHACALTANA ESCATE, CARMEN EDELMIRA DNI 21522829	LICENCIADA EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 15/01/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CHACALTANA ESCATE, CARMEN EDELMIRA DNI 21522829	MAGISTER / MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 27/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/10/2002 Fecha egreso: 19/03/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

Activar Win
Ve a Configura

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos (Alpha de Cronbach)

Resultados del cuestionario condiciones de trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	15

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
2	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4
4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1
6	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4
11	2	2	3	3	2	4	2	1	3	5	4	4	5	1	2
12	4	4	4	4	5	2	3	4	2	5	4	4	5	4	3
13	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
14	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4
15	4	4	4	3	5	2	1	5	3	4	2	3	5	4	5
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5
17	4	3	3	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
19	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

18°C Soleado 17:16 21/05/2022

Resultados del cuestionario actitud profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	15

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
2	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	1	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4
6	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5
8	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
10	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5
11	5	1	2	2	2	3	3	2	4	2	1	3	5	4	4
12	5	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	2	5	4	3
13	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
14	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5
15	5	4	5	4	4	4	3	5	2	1	5	3	4	2	3
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4
17	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	2	4	4	4	3
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de condiciones de trabajo y actitud profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,105	53	,200*	,959	53	,065
Actitud profesional	,121	53	,051	,928	53	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad de condiciones ambientales y actitud profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones ambientales	,137	53	,015	,944	53	,015
Actitud profesional	,121	53	,051	,928	53	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad de condiciones de organización y actitud profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de organización	,144	53	,008	,915	53	,001
Actitud profesional	,121	53	,051	,928	53	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad de condiciones sociales y actitud profesional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones sociales	,109	53	,163	,958	53	,059
Actitud profesional	,121	53	,051	,928	53	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO SAMUEL MORAN REQUENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ACTITUD PROFESIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE HUANCAVELICA, 2022.", cuyo autor es ASCENCIO HERNANDEZ LAURA LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO SAMUEL MORAN REQUENA DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 15-08- 2022 08:25:42

Código documento Trilce: TRI - 0409865