



**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 enfermeros de la  
unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Galicia Horqqe, Karina ([orcid.org/0009-0009-7252-4528](https://orcid.org/0009-0009-7252-4528))

**ASESORES:**

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena ([orcid.org/0000-0002-0418-8026](https://orcid.org/0000-0002-0418-8026))

Dr. Mescua Figueroa, Augusto Cesar ([orcid.org/0000-0002-6812-2499](https://orcid.org/0000-0002-6812-2499))

**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

2023

## **DEDICATORIA**

A mí amado hijo Valentino por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mi esposo por brindarme su comprensión, paciencia, cariño y amor.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco principalmente a Dios por encaminar mi carrera por ser mi guía y fortaleza.

A mi asesora de tesis Dra. María Elena Huauya Leuyacc por sus enseñanzas, paciencia y tiempo brindado.



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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ACTITUD PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA ,2023", cuyo autor es GALICIA HORQQUE KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA <b>DNI:</b> 10354243 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 09- 08-2023 11:09:56

Código documento Trilce: TRI - 0608844

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GALICIA HORQQUE KARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ACTITUD PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA ,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARINA GALICIA HORQQUE <b>DNI:</b> 40529320 <b>ORCID:</b> 0009-0009-7252-4528	Firmado electrónicamente por: GGALICIAHO el 22-07- 2023 14:34:45

Código documento Trilce: TRI - 0608846

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos de recolección de datos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Datos generales.	18
<b>Tabla 2</b> Análisis de las condiciones de trabajo y sus dimensiones	19
<b>Tabla 3</b> Análisis de la actitud profesional y sus dimensiones	20
<b>Tabla 4</b> Relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional	21
<b>Tabla 5</b> Condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional	22
<b>Tabla 6</b> Condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional	23
<b>Tabla 7</b> Condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional	24
<b>Tabla 8</b> Prueba de normalidad	34

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023. Siendo un estudio de nivel correlacional de corte transversal, con una muestra de 103 enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, donde se aplicó el uso de un cuestionario, teniendo como resultado que, existió relación significativa entre cada una de las variables de estudio, debido a que se ha acontecido un p valor inferior a 0.050, habiendo demostrado con ello la evidencia de un comportamiento conjunto alcanzado entre estas, en donde el valor de incidencia fue de 0.538. Concluyendo que, existió relación entre las dimensiones de las condiciones de trabajo, habiendo sido las condiciones individuales, intra y extralaborales, respecto a la actitud profesional, debido a acontecer un p valor inferior a 0.050.

**Palabras clave:** Condiciones de empleo, actitud laboral, salud, seguridad en el trabajo.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the working conditions and the professional attitude of the nurses in the intensive care unit of a Hospital in Lima, 2023. Being a cross-sectional correlational level study, with a sample of 103 nurses from the intensive care unit, where the use of a questionnaire was applied, with the result that there was a significant relationship between each of the study variables, due to the fact that there has been a p value lower than 0.050, having thereby demonstrated evidence of a joint behavior achieved between them, where the incidence value was 0.538. Concluding that, there was a relationship between the dimensions of the working conditions, having been the individual, intra and extra-labor conditions, with respect to the professional attitude, due to the occurrence of a p value less than 0.050.

**Keywords:** Employment conditions, work attitude, health, safety at work.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que el mercado laboral a nivel mundial ostenta de gran cantidad de empleos de baja calidad, debido a que gran parte de las personas no disfrutan de las condiciones de trabajo ofrecidos, lo cual ha incidido no solo en el comportamiento de los profesionales, sino también en la productividad de estos y el gozo laboral (Ascencio, 2022). Por su lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha manifestado que el 60.00% del sector salud está representado por personal de enfermería, salvaguardando una capacidad operativa del 80.00%. De tal forma que, las condiciones laborales muestran un rol esencial en vista de que abarcan los factores sociales, físicos, así como administrativos que pueden repercutir sobre el ambiente de trabajo y el bienestar del personal, reconociendo además que los trabajadores del ámbito de salud se hallan constantemente expuestas a un factor de riesgo (Montes, 2019).

El rol que juegan los trabajadores del sector salud tienen diversas funciones en diferentes ámbitos de atención y complejidad, en el caso del área de cuidados intensivos otorgan cuidados a pacientes gravemente afectados requiriendo de monitorización constante, donde las enfermeras efectúan el 90.0% de actividades de cuidado en comparativa a otros servicios de salud, de modo que, ello demanda de la realización de posturas, así como acciones que pueden perjudicar la salud e impactar en el bienestar de estas, de tal forma que, la carencia de apropiadas condiciones laborales las predispone a altas cargas de trabajo, agotamiento, obstaculizando sus labores (Bolaños, 2021).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) mediante sus reportes afirmó que el 24.4% de los profesionales de enfermería tanto en Lima como en el Callao mostraron insatisfacción hacia su trabajo, evidenciando su incomodidad respecto a ciertas condiciones laborales como los sueldos, las escasas oportunidades de capacitación, la infraestructura y recursos para otorgar un adecuado medio de atención a todo paciente, siendo que dicha insatisfacción fue producto de las deficiencias en las condiciones físicas, de desarrollo personal e incluso en las relaciones sociales dentro del entorno laboral (Hurtado, 2022).

En el sector del ámbito de enfermería que trabaja en cuidados intensivos en los hospitales de Lima no siempre cuenta con condiciones de trabajo adecuadas por lo mismo que suelen darles a su cargo la atención gran cantidad de pacientes por cada enfermera, incrementando la posibilidad de que se originen eventos adversos y ello conduzca al ausentismo de estos profesionales, además de ello, las deficientes condiciones laborales producen en estos la sobrecarga laboral, la desmotivación, así como el estrés, encaminado al desarrollo de una actitud negativa del personal.

Ante ello se llegó a plantear el problema de estudio siguiente:

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, de un Hospital de Lima, 2023?

Así mismo, las preguntas específicas fueron las siguientes

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, de un Hospital de Lima, 2023?

En base a la justificación práctica, se pudo establecer que la demostración de relación entre las variables planteadas, permitió que se pueda manifestar no solo la necesidad de poder establecer una serie de estrategias basadas en la mejora de las condiciones de trabajo, sino que ello incidió en confiar en la incidencia que se pudo mantener en cuanto a la actitud profesional, siendo potencialmente considerables los resultados del estudio por parte del mismo personal administrativo de la entidad o por demás investigadores.

Así mismo, desde la perspectiva teórica, se mantuvo el empleo de la teoría de la responsabilidad profesional del trabajo de enfermería en donde se puede establecer que todo personal requiere de mantener condiciones de trabajo óptimas para poder afrontar las condiciones adversas que se relacionan con el ámbito laboral, entendiendo que su confort puede generar un mayor rendimiento y una respuesta óptima hacia los retos laborales. Mientras que, se complementó con la teoría de enfermería en donde se puede manifestar que todo principio de autocuidado está relacionado con la capacidad de garantizar una adecuada calidad de vida, no solo desde el ámbito externo, sino desde los esfuerzos internos desarrollados por un individuo.

En referencia con la relevancia social del estudio, se pudo manifestar que este comprende la valoración de las mejores condiciones de trabajo en la unidad de cuidados intensivos en estudio, en donde la actitud del profesional de enfermería que llega a laborar en este no solo puede verse incidido por este, sino que el efecto puede conllevar a que la calidad del servicio ofrecido al usuario se puede modificar de forma negativa. Su valoración pondría en exposición no solo la práctica de enfermería actual, sino los esfuerzos que vienen siendo desarrollados por la entidad para poder mitigar cualquier tipo de falencia existente, con la finalidad de poder ofrecer condiciones de trabajo adecuadas y garantizar la calidad del servicio brindado hacia el usuario final.

Se complementó lo manifestado, por medio de la justificación metodológica, en donde se consideró el empleo del cuestionario como instrumento de recojo de datos, contando con instrumentos validados que permitieron demostrar su calidad y la confianza que se pudo enfatizar en el proceso de recojo de datos, con la intención de aumentar la calidad de los resultados y del estudio en sí mismo.

Bajo lo manifestado, se contó con el siguiente objetivo general:

OG: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

Mientras que, como objetivos específicos se halló lo siguiente:

OE1: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

OE2: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

OE3: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

Mientras que, la hipótesis de estudio fue:

HG: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

Además, las hipótesis específicas se expusieron del siguiente modo:

HE1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

HE2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

HE3: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Orcasita y Ovalle (2019), buscaron analizar la condición laboral del ámbito de enfermería de los trabajadores. Se desarrolló una metodología transversal, cuantitativa, 171 enfermeras conformaron la muestra de estudio, empleándose el cuestionario para el recojo de datos. Respecto al resultado se llegó a evidenciar que, referente a las condiciones de trabajo en las enfermeras, el 36% son estables y el 40% son inestables, referente al ambiente y satisfacción en su trabajo, el 87% dijo que es negativo, mientras que, respecto a la ventilación en sus ambientes, el 93% dijo que es buena al igual que la iluminación en un 100%, respecto a los cambios de temperatura, el 96% estuvo conforme. Por lo cual la investigación concluyó que, la condición laboral de los trabajadores de enfermería es aceptable para desempeñar sus funciones.

Saltos et al. (2022), buscaron examinar las condiciones laborales durante el confinamiento producto de la covid-19. Se desarrolló una investigación cualitativa, no experimental, básica, fuentes documentales que conformaron la muestra y se llegó a trabajar con el análisis documental para el recojo de datos. Respecto al resultado reflejo que, el esparcimiento del COVID-19 produjo afectaciones sobre las condiciones laborales en las enfermeras frente a sus funciones, además la escasez de materiales, RR. HH. y financieros ocasionaron sobrecarga laboral. Por ello, el estudio concluyó que, las condiciones de trabajo muestran un nivel preocupante elevando en la salud, la cual requiere ser atendida.

Cáceres et al. (2019), fijó como primordial fin, estudiar las actitudes de las enfermeras frente a pacientes en UCI. El método logro exhibir un estudio de carácter no experimental, cuantitativo y descriptivo, 17 enfermeras llegaron a conformar la muestra y se adquirió información mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que, respecto al tiempo de servicio, el 76% manifestó que labora más de 4 años, el 23% trabaja en un UCI intermedia y el 76% en UCI plena, el 52% fueron mujeres y el 47% hombres, mientras que, respecto a su actitud general, el 53% de estas mostró tener una actitud regular y el 21% buena. Por lo cual, el estudio concluyó que, las enfermeras tienen una actitud moderada frente a sus funciones en el área de UCI.

Calderón et al. (2020) en su estudio llevado a cabo busco que se examine toda condición laboral del personal que labora en enfermería. Se desarrolló un estudio descriptivo, explicativo, 12 documentos integraron la muestra. Los resultados revelaron que, en lo referido a la jornada laboral, regularmente se encontró que esta es de 40 horas por cada semana, siendo diariamente 8 horas diarias, además se halló que este personal durante sus funciones está expuestos a una serie de factores, entre los cuales predominan la sobrecarga laboral, desigualdad y el bajo reconocimiento. Frente a ello se llegó a concluir, que diversos enfermeros se encuentran expuestos en su ambiente de trabajo a condiciones de sobrecarga, las cuales repercuten sobre su desempeño, motivación y actitud laboral.

Rodríguez y Sánchez (2020), en su investigación fijó como finalidad que se examine todos los conocimientos, prácticas y actitudes profesionales de enfermería. Se desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo, 19 enfermeras integran la muestra y se laboró con un cuestionario para el recojo de información. Respecto al resultado exhibieron que, el 95% fueron enfermeras y el 5% enfermeros, el 26% lleva más de 11 años laborando, 42% menos de 10 años, el 32% menos de 5; en cuanto a su práctica el 58% regular y el 42% buena, el 43% mostró un conocimiento bajo y el 47% medio, mientras que, referente a la actitud profesional, el 63% mostró un nivel bueno, el 32% regular y el 5% mala. Por ello se concluye que, el personal de enfermería requiere de un mejor ambiente laboral y de capacitaciones para potenciar sus conocimientos y fortalecer su práctica y actitud.

Muñoz (2022), en su estudio definió como objetivo analizar cómo las expectativas se asocian a las actitudes de las enfermeras en un hospital. Se trabajó con un método descriptivo, cuantitativo, correlacional, no experimental, 60 enfermeras llegaron a formar parte del estudio, empleándose el cuestionario para el recojo de datos. El resultado manifieste que, en referencia a las expectativas predictivas, el 42% mostró un nivel medio, el 33% bajo y el 25% alto, las E. normativas, el 40% un nivel medio, el 17% bajo y el 43% alto, las conductuales, el 22% un nivel bajo y el 20% medio. Por lo que, el estudio concluyó que si hubo un vínculo sobre cada variable, con una valoración de sigma de 0.000 y una correlación de 0.866.

Solorzano (2023), llegó a definir como primordial objetivo que se estudie el vínculo respecto a las condiciones de trabajo frente a la motivación intrínseca en las enfermeras. Se llevó a cabo una investigación no experimental, cuantitativa, básica, transversal, la muestra se constituyó 80 enfermeras y se destinó un cuestionario para la adquisición de datos. Los resultados reflejaron que, en cuanto a las condiciones laborales, el 40% un nivel bajo, el 20% medio y el 40% de las enfermeras mostró un nivel alto, la organización un nivel bajo de 46% y medio de 22% y, la seguridad, un nivel bajo de 34% y medio de 48%; mientras que, la motivación intrínseca, un nivel bajo del 35% y medio del 34%. Por lo cual, se concluyó la evidencia de relación entre variables de 0.747 y una sigma de 0.000.

Ascencio (2022), en su estudio fijó como fin primordial entablar las semejanzas respecto a las condiciones de trabajo frente a la actitud profesional en los colaboradores de salud. Se exhibió un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal, 53 colaboradores compusieron la muestra y se laboró con un cuestionario para que se consiga la información. El resultado reflejo que en relación a las C. T. (Condiciones de trabajo) el personal mostró un nivel regular de 26% y bueno de un 71%, las condiciones Ambientales, un nivel bueno de 68% y regular de 30%, las condiciones de organización, el 70% un nivel bueno y el 28% regular; mientras que, las actitudes profesionales, el 25% fue neutra y el 72% positiva. Por lo que, se llegó a concluir que si hay la existencia de vínculo con una sigma de 0.000 y un medio de correlación de 0.758.

Millones (2022), formuló como objetivo en su investigación estudiar la asociación entre las condiciones de trabajo frente a la satisfacción laboral de enfermeras de un centro hospitalario. Se trabajó con una método correlacional, cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal, 331 enfermeros participantes en la muestra y se distribuyó un cuestionario para que se consiga todo dato. El resultado llegó a reflejar que, respecto a la C. T. físicas (M = 2.01, DE = 0.28) presentaron un rango más alto que las C. T. Sociales (M = 1.91, DE = 0.43); mientras que, la satisfacción intrínseca resultó más alta (M = 1.64, DE = 0.21) que las extrínsecas (M = 1.88, DE = 0.27). Llegando a que se concluya que se observa una asociación baja entre las variables examinadas.



Ayala (2023), definió en su estudio como fin primordial que se examine la semejanza respecto a las condiciones de trabajo frente a la calidad de vida de los enfermeros. Se llevó a cabo un método correlacional, descriptivo, no experimental y cuantitativo, 87 enfermeros integraron la muestra y se laboró con el cuestionario para recabar los datos. El resultado llegó a exponer que, respecto a las condiciones de trabajo, el 43% dijo que son regulares y el 56% buenas, mientras que, la calidad de vida se ha encontrado en una condición media del 64.00%. Se llegó a concluir que se llega a evidencia una relación respecto a cada variable con una valoración de 0.576.

Dextre (2020), planteó el estudio de las condiciones laborales en cuanto al bienestar psicológico. Se trabajó con una metodología correlacional, no experimental, transversal, explicativa, cuantitativa, 75 enfermeras constituyeron el tamaño de la muestra, contribuyendo con el estudio para conseguir datos. El resultado manifestó que, en referencia a las condiciones de trabajo, el 40% evidenció un nivel alto, el 37% medio y el 23% bajo, las condiciones individuales, el 44% un nivel medio y el 47% alto, las condiciones de la organización un nivel medio de 35% y bajo del 65%; mientras que, el bienestar psicológico, un nivel alto de 24%, medio de 49% y bajo del 27%. Por tal motivo, se llegó a concluir que existencia de una vinculación positiva respecto a cada variable habiendo un positivo de correlación de 0.570 y una sigma de 0.000.

Las condiciones de trabajo se refieren a las circunstancias en las que los trabajadores desempeñan su labor. Estas regulaciones incluyen el salario, el número de horas de trabajo y el descanso, así como el tipo de trabajo que deben realizar los empleados (Alfaro, 2022). Se puede manifestar que todo ámbito de trabajo debe de garantizar la calidad de vida laboral (Czarniecki, 2022). Manteniendo condiciones de salud y seguridad en el ámbito laboral (Omigbodun et al., 2023). Un ambiente seguro y saludable de carácter importantes para el bienestar de todo trabajador (Lázaro, 2019). Esto incluye la capacitación adecuada para los trabajadores, el mantenimiento de equipos de seguridad y la eliminación de riesgos relacionados con el trabajo. Los empleadores también deben proporcionar a sus trabajadores un ambiente laboral libre de acoso y discriminación (Wal et al., 2023).

Por esto (Alfaro 2022) propone tres dimensiones: Condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales.

Las condiciones de trabajo individuales son aquellas en las que el trabajador recibe un tratamiento particular por parte de su empleador (Otero, 2023). Estas condiciones pueden incluir asuntos como la remuneración, los horarios de trabajo, la formación, el seguro médico, los beneficios por tiempo libre, los descuentos, el lugar de trabajo, los aumentos salariales, las vacaciones y otras (McIntyre et al. Estas condiciones de trabajo son especialmente útiles para aquellos trabajadores que tienen necesidades particulares, como aquellos con discapacidades, problemas de salud, responsabilidades familiares, entre otros (He et al., 2023). Las condiciones de trabajo individuales también pueden ser establecidas para permitir a los trabajadores desarrollar más rápidamente sus habilidades, mejorar su rendimiento y crear un ambiente de trabajo satisfactorio para todos los involucrados. (Salami et al., 2023).

Las condiciones de trabajo intralaborales. Las condiciones de trabajo intralaborales son un conjunto de factores tales como el entorno laboral, los horarios de trabajo, el equipo y la tecnología utilizada. (Carnes et al., 2023). Si la calidad de las condiciones de trabajo es alta, los trabajadores se sentirán motivados y serán productivos, siendo traduciendo en beneficio para la organización. Si son deficientes, esto puede afectar a los empleados de forma negativa, provocando una disminución de la productividad y el descontento (Chen et al., 2023).

Es importante tener en cuenta que las condiciones de trabajo intralaborales varían de un trabajo a otro. Por ello, es necesario adaptar las condiciones a las necesidades y exigencias de cada puesto (Foo et al., 2023). Esto puede hacerse mediante el entablamiento y cumplimiento de diversas normativas y estándares de trabajo que garanticen unas buenas condiciones (Senerat et al., 2023). Estas normas deben definir el entorno laboral, los horarios y el equipo y tecnología a utilizar, así como el nivel de competencia, la forma en que los empleados son evaluados y la remuneración (Kanepa et al., 2023).

Las condiciones de trabajo extralaborales son aquellas que se establecen fuera del ámbito laboral. Estas tienen relación con la vida laboral de los empleados, ya que pueden afectar su productividad, desempeño y bienestar. Por lo tanto, son un eje importante para que toda empresa llegue a alcanzar el éxito (Stark et al., 2023). Los factores extralaborales que pueden influir en el desempeño de un trabajador incluyen el ambiente familiar, la salud mental y física, los hábitos de vida y la situación financiera (Hemi et al., 2023). Estas condiciones de trabajo extralaborales también pueden afectar el equilibrio entre la vida personal y laboral de una persona (Skela et al., 2023).

Es importante que los empleadores tomen en cuenta estas condiciones para garantizar que sus empleados trabajen en un entorno saludable y seguro. Esto les permitirá a los empleados desarrollar sus habilidades, así como mejorar su rendimiento y productividad (Amaral y Figueiredo, 2023). Además, también ayuda a los empleadores a mantener una relación de respeto y confianza con sus empleados, lo que contribuye a un ambiente profesional más saludable (Geller et al., 2023).

La actitud profesional es un conjunto de valores y principios en los que debe basarse el trabajo de un experto en enfermería (Ascencio, 2022). Esto también incluye mostrar una actitud de compromiso con el paciente, con la profesión y con la sociedad en general (Banbury et al., 2023). Esto significa que un experto en enfermería debe mantener un comportamiento profesional en todas las situaciones, ya que su trabajo está basado en el respeto y confianza (Vaux et al., 2023). Un individuo con actitud profesional debe mostrar una conducta ética, respetar las leyes y normas de la profesión y mostrar un alto nivel de conocimiento para proporcionar un cuidado de la salud de calidad (Meyers et al., 2023).

Esto también significa mostrar respeto por los pacientes, compañeros de trabajo y administradores (Golding et al., 2023). Además, la actitud profesional requiere que un experto en enfermería sea consciente de sus deberes y responsabilidades, que sea objetivo al tomar decisiones y que sea receptivo a los cambios (Willett et al., 2023). Esto también significa que un experto en enfermería debe ser proactivo

y competitivo, y tener la capacidad para poder laborar en equipo y bajo presión (Jakobsson et al., 2023).

Por esto (Ascencio 2022) Propone tres dimensiones: Cognitiva, Afectiva y Conductual.

La actitud cognitiva infiere a las formas en que todas las personas interpretan y procesan la información para tomar decisiones. Esta actitud se caracteriza por el uso de la lógica y la racionalidad para abordar los problemas y la toma de decisiones (Cheraghi et al., 2023). Esta actitud es basada en un medio teórico que los individuos pueden usar los conocimientos y la experiencia previa para formar modelos mentales que se pueden utilizar para predecir los resultados de las decisiones (Lin et al., 2023). Por lo tanto, las personas se vuelven más conscientes de la información que se les presenta y pueden evaluar mejor los resultados de sus acciones (Afzal et al., 2023). Un ejemplo de actitud cognitiva sería cuando una persona evalúa una situación antes de tomar una decisión.

La persona puede examinar los posibles resultados de la decisión y analizar los pros y los contras de cada opción (He et al., 2023). Además, la actitud cognitiva también se puede utilizar para ayudar a la gente a desarrollar una buena toma de decisiones y resolver problemas resolviendo habilidades. Esto se debe a que la actitud cognitiva enseña a la gente a pensar de manera lógica y a evaluar los resultados potenciales de cada decisión (Li et al., 2023). Por lo tanto, la actitud cognitiva es una habilidad útil para aumentar la capacidad de la gente para tomar mejores decisiones y abordar los problemas (Hermann et al., 2023).

La actitud afectiva se refiere a la perspectiva emocional con la que un individuo enfrenta una situación. Esto significa que el estado de ánimo de la persona afecta directamente su comportamiento ante una situación determinada (Pietropaoli Pietropaoli et al., 2023). Esto puede resultar de carácter negativo o positivo, llegando a depender como el individuo perciba la situación. La actitud afectiva también se puede referir a la capacidad de una persona de establecer vínculos emocionales con los demás, un factor clave para el desarrollo de la interacción social (Tegenborg et al., 2023). Además, la actitud afectiva está basada en el impacto que una persona tiene en base a sus emociones (Young et al., 2023). En

el ámbito profesional, el comportamiento positivo de una persona puede mejorar la productividad de un equipo de trabajo, mientras que el comportamiento negativo puede destruir un equipo. Esta es la razón por la cual se recomienda que los individuos desarrollen una actitud afectiva positiva (Lecroy et al., 2023). Este tipo de actitud llega a incidir directamente en el comportamiento que llega a mantener una persona (Liew et al., 2023). Por lo tanto, es importante que los individuos desarrollen una actitud afectiva positiva para mejorar su percepción de sí mismos y de los demás (Kolb et al., 2023).

La actitud conductual es una conceptualización que refiere al grupo de reacciones y comportamientos que un individuo manifiesta a lo largo de su vida. Esta actitud resulta ser de carácter negativo o positivo, esto dependerá de la situación y de la forma en que la persona percibe las circunstancias (Xie et al., 2023). Así mismo, esta actitud puede estar influenciada por diversos factores, tales como la personalidad, los valores, el entorno, la educación y el nivel de inteligencia. Por ello, una buena actitud puede ayudar a un sujeto a que alcance toda meta y a relacionarse mejor con el entorno (Kalani et al., 2023). Así mismo, es el resultado de una combinación de pensamientos, sentimientos y comportamientos.

Esto significa que la persona podrá manifestar diferentes actitudes según el contexto (Breton et al., 2023). Por ejemplo, en una situación de trabajo puede mostrar una actitud más seria y profesional, mientras que en una situación de ocio puede mostrar una actitud más relajada y feliz. Así mismo, el comportamiento de la persona estará influenciado por el entorno en el que se encuentre (Regan et al., 2023). Además, puede estar influenciada por los valores, religión y cultura, entre otros factores. Una persona que tenga una actitud positiva será más abierta a nuevas experiencias y tendrá un mejor desempeño en el trabajo (Zacharia et al., 2023). Por el contrario, una actitud negativa puede limitar el desarrollo y el crecimiento personal. Por ello, es importante que una persona desarrolle una actitud positiva para tener una mejor calidad de vida (Varaei et al., 2023).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue de tipo aplicado, considerando que se manifestó la generación de un conocimiento nuevo acerca de una determinada problemática. Cohen y Gómez (2019), lo representan como aquel estudio sobre se incide de forma directa en la valoración de un problema con la finalidad de poder analizarlo de forma íntegra.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio es perteneciente a un modelo no experimental – transversal. La primera porque no se han manipulado ninguna variable del estudio y de corte transversal, puesto que se recolecto la información en un único tiempo. Además, fue correlacional esto a raíz de la relación respecto a cada variable.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Condiciones de trabajo

**Definición conceptual:** La condición laboral es considerado como aquel medio de circunstancias de trabajo sobre las cuales se pueden establecer comportamientos establecidos por ley, en respeto de la calidad de vida laboral (Alfaro, 2022).

**Definición operacional:** Incurriendo en el empleo del cuestionario, se consideró la valoración del nivel de condiciones de trabajo dentro del ámbito de estudio (Alfaro, 2022).

**Dimensiones:** Se trabajó con 3 dimensiones:

Condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales (Alfaro, 2022)

**Escala de medición:** La variable se midió en escala ordinal, donde los valores se medirán como bueno, regular y malo.

**Variable 2:** Actitud profesional

**Definición conceptual:** La actitud profesional es un conjunto de principios y valores que llega a tener una persona dentro de su ámbito de trabajo (Ascencio, 2022).

**Definición operacional:** Mediante el empleo del cuestionario, se consideró el análisis del nivel de actitud profesional que tuvo un individuo en un entorno laboral determinado (Ascencio, 2022)

**Dimensiones:** Se trabajó con 3 dimensiones: Cognitiva, afectiva y conductual (Ascencio, 2022)

**Escala de medición:** La variable es medida bajo la escala ordinal, donde los valores se medirán como malo, bueno y regular.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **3.3.1. Población**

La población se constituyó por 140 enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de la institución en estudio. Cohen y Gómez (2019), lo comprenden como aquella cantidad de individuos o elementos que cuentan con un conocimiento pleno de una problemática determinada.

#### **Criterios de inclusión**

Enfermeros que laboren en la institución en estudio

Enfermeros que hayan firmado el consentimiento informado

Enfermeros de ambos sexos

#### **Criterios de exclusión**

Enfermeros que no desea formar parte del estudio

Enfermeros con licencia (vacaciones, gestantes)

Enfermeros que no hayan firmado el consentimiento informado.

### **3.3.2. Muestra**

Para el cálculo de la muestra se empleó la fórmula para la población finita llegando a obtener una muestra de 103 enfermeros que laboran en cuidados intensivos del hospital en estudio (Ver anexo 4).

### **3.3.3. Muestreo**

Se aplicó el muestreo aleatorio simple, debido a que se mantuvo la selección de los participantes al azar. Según Cohen y Gómez (2019), lo exponen como aquel medio por el que se entabla la valoración o selección de determinados participantes, en coherencia con la libre participación de estos dentro de un entorno investigativo.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis estuvo representada por un enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital en estudio.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se aplicó fue la encuesta, en donde Cohen y Gómez (2019), lo manifiestan como aquella serie de preguntas sobre las cuales se pueda valorar una problemática de estudio.

Como instrumento se aplicó el cuestionario, encontrándose conformado por una totalidad de 15 preguntas sobre las “Condiciones de trabajo” y 15 preguntas para el caso de la variable “Actitud profesional”, en donde la escala fue la ordinal, comprendiendo que la disposición de los niveles fue la siguiente para ambas variables: malo (1 – 25), regular (26 – 50) y bueno (51 – 75). Cohen y Gómez (2019), lo definen como aquel conjunto de cuestionamientos que buscan entender la perspectiva de una persona, en referencia con la problemática de análisis (Ver anexo 3).

La validación para la variable Condiciones de trabajo. Autor (Alfaro Alcázar, Carla 2022). Está validado por Mg. Jacqueline Cano More / Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez / Mg. Soledad Zelmira Quispe Condor.



Para la variable Actitud profesional. Autor (Ascencio Hernández 2022). Está validado por Mg. Galván Canta María Magdalena/ Mg. Lovera Vicuña Rosita/ Mg. Chacaltana Escate Carmen Edelmira.

En el estudio, se llegó a mantener la utilización de la ficha técnica de los instrumentos con la intención de poder salvaguardar a los autores que han tenido que haber sido leídos para conformar y adaptar los instrumentos planteados (Anexo 5).

La confiabilidad de la variable 1 Condiciones de trabajo se mantuvo una confiabilidad de 0.8568. Para la variable 2 Actitud profesional tiene una confiabilidad de 0.830 (ver anexo 5)

Cohen y Gómez (2019), lo definen como aquel medio de confiabilidad que llega a ser empleado por parte de un investigador, haciendo uso de procesos estadísticos. En el presente caso, se consideró el empleo del Alfa de Cronbach, con el fin de poder valorar la confianza que se puede mantener en un instrumento de recojo de información.

### **3.5. Procedimientos de recolección de datos**

Con el fin de obtener los permisos para realizar la encuesta, primero se procedió a pedir la respectiva carta de presentación al área de coordinación; en segundo lugar, se presentó mediante mesa de partes y así se procedió a encuestar a todo enfermero de cuidados intensivos, cada enfermero debió llenar la encuesta en un tiempo estipulado entre 10 a 15 minutos, una vez que finalizó el recojo de información se llegó a verificar el correcto llenado. Una vez que se recolectó la información se procedió a realizar la tabulación en una hoja Excel y luego fue exportada a la aplicación del SPSS. (Ver anexo 6)

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos ingresados fueron aplicados al sistema informático de Excel, para posteriormente ingresar los datos a SPSS versión 27, Asimismo, se utilizó el modelo estadístico descriptivo, inferencial, mediante la realización de tablas y gráficos que permitan la descripción de cada una de las variables de análisis. Además, se incurrió en el empleo del p valor para consignar la clara evidencia de

relación entre los elementos analizados, considerando de manera previa a la obtención de la prueba de normalidad por medio del coeficiente Kolmogorov Smirnov, en donde se entablo que al contar con un nivel de sigma menor a 0.050, el comportamiento de los elementos analizados fue no paramétrico, incidiendo en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, considerando la misma regla mencionada anteriormente, en donde al obtener un p valor inferior a 0.050, se ha demostrado una tendencia de interacción o relación significativa en cada uno de los elementos sobre los que se ha procedido a comprar (Anexo 7).

### **3.7. Aspectos éticos**

En base a los aspectos éticos, en referencia con el participante, se tuvo que garantizar la participación autónoma y libre, manteniendo el respeto en todo momento y evitando que se pueda afectar de alguna forma, su calidad de vida, en coherencia con el principio de no maleficencia (Fernández et al., 2020). Así mismo, de acuerdo con el investigador, se tuvo que mantener en todo momento la calidad de la información expuesta y procesada; así como, salvaguardar el parafraseo y el respeto por los autores los cuales fueron citados en cada párrafo del estudio (Arias y Covinos, 2021).

Además, se ha considerado la prevalencia de los tres principales principios éticos, tales como la beneficencia, estableciendo la posibilidad de consignar información que pueda caracterizar y solventar un problema que salvaguarda la realidad de estudio, en donde se puede establecer no solo la posibilidad de ofrecer un análisis del problema de una realidad, sino que permitan obtener datos para solventarlos. Así mismo, se ha considerado la selección justa de cada participante, considerando el hecho de que ha sido complementado con la participación autónoma de estos, en referencia con la percepción que llegan a tener acerca del estudio planteado (Cohen y Gómez, 2019).

#### IV. RESULTADOS

Luego del procesamiento de información, es correspondiente el desarrollo de los respectivos resultados a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva:

**Tabla 1**

*Datos generales de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023.*

		F	%
Grupo etario	29 – 39 años	62	60.19
	40 – 50 años	34	33.01
	50 a más años	7	6.80
	Total	103	100.00
Género	Masculino	22	21.36
	Femenino	81	78.64
	Total	103	100.00

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme a los datos de la tabla 1, se ha demostrado que las características prevalentes de la muestra de estudio han sido las siguientes, el 60.19% han contado con una edad de entre los 29 a los 39 años y el 78.64% han sido de sexo femenino. Mientras que, las características de menor incidencia fueron las siguientes: el 6.80% han contado con una edad igual o superior a 50 años y el 21.36% han sido de sexo masculino.

**Tabla 2**

*Análisis de las condiciones de trabajo y sus dimensiones en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023*

	Condiciones de trabajo		Condiciones de trabajo individuales		Condiciones de trabajo intralaborales		Condiciones de trabajo extralaborales	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	90	87.40	92	89.30	77	74.80	92	89.30
Regular	5	4.90	3	2.90	22	21.40	2	1.90
Malo	8	7.80	8	7.80	4	3.90	9	8.70
Total	103	100.00	103	100.00	103	100.00	103	100.00

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme a los datos de la tabla 2, se ha demostrado que el 87.40% de la muestra de estudio ha manifestado que las condiciones de trabajo han sido buenas, el 4.90% han señalado que fue regular y el 7.80% han señalado una tendencia mala. Además, se ha podido especificar que las condiciones de trabajo individuales han manifestado el siguiente comportamiento: bueno en un 89.30%, regular en un 2.90% y en un estado malo en un 7.80%.

Así mismo, para el caso de las condiciones de trabajo intralaborales, se ha podido manifestar que la tendencia fue buena en una representación del 74.80%, una condición regular en un 21.40% y en una condición mala en el 3.90%. Mientras que, para el caso de las condiciones de trabajo extralaborales, se ha podido contar con un comportamiento bueno en el 89.30% de los casos, una condición regular en el 1.90% y en la condición malo en cuanto al 8.70%.

**Tabla 3**

*Análisis de la actitud profesional y sus dimensiones en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023*

	Actitud profesional		Cognitiva		Afectiva		Conductual	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bueno	92	89.30	94	91.30	91	88.30	92	89.30
Regular	3	2.90	1	1.00	4	3.90	7	6.80
Malo	8	7.80	8	7.80	8	7.80	4	3.90
Total	103	100.00	103	100.00	103	100.00	103	100.00

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme a la tabla 3, en el caso de la actitud profesional, se ha manifestado que el 89.30% de los colaboradores han manifestado una condición buena en este apartado, el 2.90% una condición regular y el 7.80% una condición mala, en donde ello se ha debido al comportamiento manifestado en cada una de las dimensiones. En relación que el comportamiento de la actitud cognitiva fue bueno en un 91.30%, un 1.00% ha señalado una condición regular y un 7.80% en una condición mala.

Así mismo, para el caso de la actitud afectiva se ha puesto en manifiesto el hecho de que el 88.30% de los participantes han señalado un estado bueno en este apartado, el 3.90% una condición regular y el 7.80% una condición mala. Además, en referencia con la actitud conductual, se ha podido manifestar que el 89.30% de los participantes han establecido una condición buena, el 6.80% una condición regular y el 3.90% una condición mala.

## Estadística inferencial

### Hipótesis general

Ho: No existe una relación de significancia respecto a las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

Ha: Existe una relación de significancia respecto a condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

Criterios de decisión:

Si el p valor fue inferior a 0.05 se llega a rechazar la Ho.

Si el p valor fue igual o superior a 0.05 se llega a realizar la aceptación de la Ho.

### Tabla 4

*Relación entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023.*

		Actitud profesional
	P valor	0.003
Condiciones de trabajo	Relación	0.538
	N	103

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme los datos de la tabla 4 se puede observar que existe una relación respecto a la actitud profesional y las condiciones de trabajo con un valor de significancia de ( $p= 0,03$ ) lo cual es menor a 0.06 mostrando que se acepta la H1 y se rechaza la H0 teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva moderada, teniendo un Rho de valor ( $Rho=0.538$ ), interpretándola como una correlación positiva moderada.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación de significancia respecto las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

H1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

Criterios de decisión:

Si el p valor fue inferior a 0.05 se llega a rechazar la Ho.

Si el p valor fue igual o superior a 0.05 se llega a realizar la aceptación de la Ho.

### Tabla 5

*Relación entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023.*

		Actitud profesional
Condiciones de trabajo individuales	P valor	0.001
	Relación	0.886
	N	103

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme los datos de la tabla 5 se observa la relación respecto a la actitud profesional y las condiciones de trabajo individuales con un valor de significancia de ( $p= 0,001$ ) lo cual es menor a 0.05 lo que muestra la aceptación de la H1 y se llega a rechazar la H0, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva alta, teniendo un Rho de valor ( $Rho=0.886$ ), interpretándola como una correlación positiva alta.

## Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación de significancia respecto a las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

H2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

Criterios de decisión:

Si el p valor fue inferior a 0.05 se llega a rechazar la Ho.

Si el p valor fue igual o superior a 0.05 se llega a realizar la aceptación de la Ho.

### Tabla 6

*Relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023.*

		Actitud profesional
Condiciones de trabajo intralaborales	P valor	0.005
	Relación	0.884
	N	103

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme la información de la tabla 6 se llega a observar que hay una relación respecto a la actitud profesional y condiciones de trabajo individual con un valor de significancia de ( $p= 0,001$ ) lo cual es menor a 0.05 lo que muestra que se realiza la aceptación de la hipótesis alterna y se realiza el rechazo de la hipótesis nula teniendo en cuenta la existencia de un medio de relación positivo alto, teniendo un Rho de valor ( $Rho=0.886$ ), interpretándola como una correlación positiva alta.



### Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación de significancia respecto a las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

H3: Existe una relación de significancia respecto a las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

Criterios de decisión:

Si el p valor fue inferior a 0.05 se llega a rechazar la Ho.

Si el p valor fue igual o superior a 0.05 se llega a realizar la aceptación de la Ho.

#### Tabla 7

*Relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional de los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima ,2023.*

		Actitud profesional
Condiciones de trabajo extralaborales	P valor	0.004
	Relación	0.549
	N	103

*Fuente: Elaboración propia.*

Conforme los datos de la tabla 7 se observa la relación respecto a la actitud profesional y las condiciones de trabajo de carácter extralaboral con un valor de significancia de ( $p= 0,004$ ) lo cual es menor a 0.05 mostrando que se acepta la hipótesis altera y se realiza el rechazo de la nula, teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva moderada, teniendo un Rho de valor ( $Rho=0.549$ ), interpretándola como una correlación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

En estudio se halló con un predominio del sexo femenino con el 78.64% y solo el 21.36% fue del sexo masculino, esto en relación al modelo distributivo de género de los enfermeros observándose que el sexo femenino fue el predominante con un 78.64%, este hallazgo se relaciona con los hallados por Rodríguez y Sánchez (2020), en su investigación donde en los resultados exhibieron que, el 95% fueron enfermeras y el 5% enfermeros.

En relación a las condiciones de trabajo se ha demostrado que el 87.40% de la muestra de estudio ha manifestado que las condiciones de trabajo han sido buenas, un buen ambiente de trabajo influye de forma importante en el desarrollo adecuado de tareas y en la satisfacción laboral. Muy contrario a los resultados que obtuvo Saltos et al. (2022), donde buscaron examinar la condición laboral de los trabajadores de salud en los contextos de pandemia los resultados reflejaron que, el esparcimiento del COVID-19 produjo afectaciones sobre las condiciones laborales en las enfermeras frente a sus funciones, además la escasez de materiales, RR. HH. y financieros ocasionaron sobrecarga laboral. Por ello, el estudio concluyó que, las condiciones de trabajo evidencian un grado preocupante en el sector salud, la cual requiere ser atendida.

En relación a la actitud profesional, se ha manifestado que el 89.30% de los colaboradores han manifestado una condición buena, los trabajadores de salud deben tener un lugar de trabajo organizado. Organizar el lugar de trabajo de modo que facilite la tarea de las enfermeras contribuye a una actitud profesional y optimista, estos hallazgos guardan relación con Rodríguez y Sánchez (2020), en su investigación fijó como objetivo examinar las actitudes profesionales de enfermería, donde como resultado referente a la actitud profesional, el 63% mostró un nivel bueno.

En cuanto a la hipótesis general, se ha podido demostrar que existió una relación directamente proporcional entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional, debido a que se ha mantenido un valor de relación de 0.538, en donde ello fue demostrado al haber obtenido un p valor de 0.003 que al haber sido inferior a

0.050 ha permitido la comprensión del comportamiento conjunto manifestado entre los elementos de comparación.

Una mala relación entre el entorno laboral y los pacientes, junto con malas condiciones de trabajo, estresadas e incómodas, pueden contribuir a una actitud menos profesional por parte de la enfermera. Cuando las condiciones no son ideales, pueden comprometer el nivel de conocimiento de la enfermera, algo con consecuencias en la profesión. Si el lugar de trabajo es inadecuado para desempeñar el oficio de una forma eficaz, una enfermera puede tener mayor dificultad para obtener los resultados deseados, lo cual da como resultado una crisis en la confianza de los pacientes.

De acuerdo con lo manifestado por Orcasita y Ovalle (2019), se hay coherencia con la información expresada anteriormente, debido a que se ha mantenido no sólo la confirmación de que las condiciones de trabajo llegan a ser coherentes con los objetivos estratégicos, sino que ello repercute directamente en la necesidad de que se cuenten con ambientes laborales, estrategias de capacitación, entre otro tipo de decisiones laborales, que puedan motivar al colaborador y a que muestran una actitud positiva respecto a la realización de cada una de sus acciones que ha sido respaldada por Santos et al. (2022), los cuales han expuesto que durante el confinamiento a causa de la covid-19, los trabajadores del ámbito de salud han demostrado una mayor actitud para afrontar las adversidades, pudiendo intuir que el p valor alcanzado fue inferior a 0.050 en referencia con las variables de estudio.

En coherencia con lo manifestado, se puede establecer que la profesión de enfermería requiere un compromiso profesional para proporcionar un cuidado óptimo a los pacientes, pero la redacción equivocada de planes de trabajo, el estrés y el cansancio adquirido a causa de malas condiciones de trabajo pueden afectar a todo el equipo. Los pacientes pueden ver la relación entre un ambiente laboral desorganizado y una profesión poco profesional, considerando que los empleados pueden pensar que su entorno de trabajo no está funcionando adecuadamente, afectando a su actitud. Así mismo para reconocer correctamente la salud de los pacientes, los trabajadores de salud deben tener un lugar de trabajo organizado. Organizar el lugar de trabajo de modo que facilite la tarea de las enfermeras contribuye a una actitud profesional y optimista.

La prolongación de horas, la burocracia, las malas condiciones de trabajo, el estrés, etc., afectan la vida profesional de las enfermeras (He et al., 2023). El descanso suficiente, una buena alimentación, la determinación adecuada en la delegación de tareas, el compromiso profesional y la buena actitud resultan indispensables para la consecución de buenos resultados. La buena relación entre las condiciones de trabajo y la profesionalidad de una enfermera se mantiene y contribuye a un ambiente laboral saludable y eficaz (Salami et al., 2023).

Así mismo, se ha podido establecer en cuanto a la hipótesis específica 1, que las condiciones de trabajo individuales han contado con un comportamiento relacional en referencia con la actitud profesional de enfermería, debido a que el p valor que se ha manifestado fue inferior a 0.050, en donde el comportamiento relacional ha sido positivo, alcanzando a demostrar un valor de relación de 0.886. La relación entre condiciones laborales individuales y la actitud profesional de las enfermeras es un concepto que debe tenerse en cuenta para hacer un mejor desempeño en el trabajo.

De acuerdo con lo señalado por Cáceres et al. (2019), se evidenció una valoración de que el 76.00% de los colaboradores que han formado parte de su estudio, han correspondido a laborar en UCI, en donde estos han señalado que la necesidad de contar con una actitud positiva ha sido dependiente de desarrollar un servicio de alta calidad, contando con la posibilidad de que el tiempo de servicio que han pasado dentro del ámbito laboral, ha generado que estos requieran de enfrentarse al estrés o todo tipo de adversidades, pudiendo generar un efecto negativo en su toma de decisiones.

Mientras que, Calderón et al. (2020), ha coincidido con la información establecida anteriormente, debido a que se puede intuir la existencia de un p valor inferior a 0.050 entre las condiciones que han caracterizado a la jornada laboral, en referencia con la actitud que los colaboradores han tenido, contando con el hecho de que las condiciones de trabajo individual, no solo se han visto delimitadas por el tiempo que han pasado en la realización de sus actividades, que en muchos de los casos ha sido superior a 8 horas, sino que ello ha generado que se evidencian

altos niveles de sobrecarga; así como, una repercusión directa en el desempeño, la motivación y la actitud propiamente dicha, del personal en sí mismo.

En relación con lo señalado, las condiciones laborales relacionadas con una actitud profesional son la forma de considerar cada trabajo desde su área específica. Un cumplimiento de horarios, una asignación de tareas adecuada y un trato respetable de cara al trabajador son algunos detalles que contribuyen a un entorno laboral tranquilo y productivo. La actitud profesional define la relación entre las personas que trabajan en el ámbito sanitario, ya que es una forma de respeto por los pacientes, de confianza personal y de conocimiento de uno y otra situación. Sin una actitud profesional adecuada, los resultados pueden no ser los esperados. De esta forma, hay que tomar en cuenta los puntos clave para un buen desempeño en el ámbito de la enfermería: confianza, respeto, responsabilidad, empatía y sensibilidad (Senerat et al., 2023).

Estos aspectos deben estar presentes en todas las situaciones laborales para asegurar que los pacientes reciban un trato especializado y una asistencia de calidad. Si estos valores no se tienen en cuenta, a menudo los resultados pueden ser desastrosos. Por lo tanto, la relación entre condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en enfermería debe ser tomada muy en serio para conseguir los mejores resultados para la salud de los pacientes (Kanepa et al., 2023).

Además, en coherencia con la hipótesis específica 2, se ha manifestado la existencia de un p valor inferior a 0.050 respecto a las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional, en donde al demostrar ello se ha podido establecer un valor relacional de 0.884. La relación respecto a las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras es un tema importante. Se ha demostrado que la calidad de trabajo en el ámbito de la enfermería depende directamente de la situación laboral y de la actitud profesional de los miembros de este gremio. Es por ello por lo que se concluye que un entorno laboral óptimo, con condiciones de trabajo adecuadas, puede contribuir de manera importante a una mejor disposición y entrega del servicio de enfermería.

En la información que ha sido señalada anteriormente, se ha podido establecer por Rodríguez y Sánchez (2020), en donde el 43.00% han demostrado un nivel de conocimiento bajo en cuanto a la realización de sus acciones y el 63.00% han demostrado un nivel bueno en referencia con su actitud dentro de la práctica de enfermería, condición que ha sido coherente con las condiciones que han formado parte de su entorno, en donde se puede establecer que Muñoz (2022), ha respaldado el hecho de que las expectativas que los trabajadores han tenido acerca de sus condiciones laborales dentro de su ámbito organizacional, han delimitado la actitud que estos han demostrado en el esfuerzo diario, en donde el valor de correlación que fue alcanzado ha sido de 0.866 ( $p$  valor = 0.000).

Bajo lo manifestado anteriormente, la disposición de un entorno laboral adecuado, respetando los derechos y la dignidad de los trabajadores involucrados contribuye a mejorar la motivación y el trabajo profesional en el quehacer enfermero. El ambiente de trabajo debe ser adecuado para que se refleje la productividad y calidad que se espera de los enfermeros. Esta situación es una buena forma de desenvolvimiento y comportamiento profesional, con el cual se desarrollan mejor los procesos asistenciales desde la óptica de la enfermería. Finalmente, la actitud profesional en el ámbito de la enfermería también está estrechamente ligada a la calidad de todo servicio que se presta (Chen et al., 2023).

Esto significa que las condiciones de trabajo intralaborales deben garantizar la entrega eficiente de los procesos asistenciales y profesionales con el mejor desempeño posible. Lo anterior está en concordancia con los estándares de calidad que se esperan en el sector enfermero, con lo cual se garantiza un mejor servicio asistencial para los pacientes (Carnes et al., 2023).

Mientras que, en cuanto a la hipótesis específica 3, se ha puesto en exposición el hecho de que existió relación positiva respecto a las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud de los profesionales, en donde se ha considerado la demostración de ello por haber contado con un  $p$  valor inferior a 0.050, evidenciando un valor relacional de 0.884. La relación respecto a las condiciones de trabajo extralaboral y la actitud profesional de las enfermeras es un tema crucial. Con el extorno se hace referencia a los factores laborales - tales como horarios, descanso, el entorno de trabajo, los programas de capacitación y la

organización general - todos los cuales incide en la forma de que el personal de enfermería se desempeña como el personal sanitario.

Bajo las manifestaciones precisadas con anterior, pudiendo entablar que Solorzano (2023), ha manifestado que el 20.00% de los colaboradores que han formado parte de su estudio han alcanzado un nivel medio en referencia con la percepción que han tenido de las condiciones laborales dentro del ámbito organizacional, en donde ello ha sido coherente con la necesidad que han demostrado que se implementen mejoras dentro de su contexto organizacional que puedan optimizar no solo la satisfacción del colaborador, sino que los beneficios económicos y la seguridad laboral que han tenido estos, ha sido el principal limitante para tal percepción.

Condición que ha sido respaldada por Ascencio (2022), el cual ha demostrado un valor de relación de 0.758 entre las condiciones que se han manifestado dentro de un contexto organizacional, en referencia con la actitud del colaborador propiamente dicho, destacando la idea de que todo esfuerzo que sea realizado por parte del área de gestión, en relación con la mejora de las condiciones sobre las que labora el personal de salud, repercute en la percepción que estos tienen acerca del esfuerzo manifestado por la entidad, por generar una actitud positiva.

La posibilidad de que los empleados de enfermería puedan experimentar un ambiente laboral satisfactorio influye en la forma en que desarrollan y mantienen una actitud profesional. Un buen entorno de trabajo también incita a los profesionales de enfermería a estar en un estado óptimo para la totalidad de los pacientes. Por lo tanto, la relación respecto a las condiciones extralaborales y la actitud profesional de una enfermera se trata de exquisitas proporciones (Geller et al., 2023). Por ello, es importante que los líderes se aseguren de que el ambiente laboral sea seguro y agradable para toda personal del ámbito de enfermería. De esta manera, todo profesional podrá dar lo mejor de sí para atender adecuadamente a los pacientes (Hemi et al., 2023).

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe una relación directa y proporcional entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2023.
2. Existe una relación directa y proporcional entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2023.
3. Existe una relación directa y proporcional entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2023.
4. Existe una relación directa y proporcional entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2023.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director del hospital en estudio, la realización de planes de mejora de condiciones laborales y actitud del personal de enfermería en cuidados intensivos, para garantizar la calidad y seguridad en cuidados de enfermería. Esto contribuirá a mantener un ambiente seguro y amigable para los profesionales y permitirá mejorar la motivación y satisfacción de todo trabajador en enfermería.

Se solicita al director del hospital en estudio, la realización de planes de mejoras de condiciones laborales y actitud de los profesionales en enfermería, orientadas a cada persona. Esto contribuirá a mejorar el desempeño del profesional, garantizando la calidad y seguridad en cuidados de enfermería. El enfoque individual contribuirá a mantener un ambiente seguro y amigable para los profesionales y ayudará a mejorar la satisfacción, el compromiso y motivación del personal de enfermería.

Se sugiere a los investigadores que estudien el sistema de condiciones laborales intralaborales del enfermero de Unidades de Cuidados Intensivos, analizar la actitud del profesional bajo tales condiciones, planificar acciones estratégicas en relación al resultado que vaya a ser alcanzado, para así mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería y aumentar la calidad de los servicios que son otorgados.

Se aconseja a los investigadores que estudien el sistema de condiciones laborales extralaborales del enfermero de Unidades de Cuidados Intensivos, evaluar la actitud del profesional ante tales condiciones, evaluar la incidencia respecto a los factores socio culturales en la actitud, y a partir de estos resultados diseñar políticas y programas que promuevan un ambiente laboral más saludable y una actitud profesional adecuada

## REFERENCIAS

- Afzal, M., Rashid, M. y Fischer, F. (2023). Beyond heroism: A qualitative study on the lived experiences of nurses caring for patients with COVID-19 in pakistan. *BMC Nursing*, 22(1), 1 -12. doi:10.1186/s12912-023-01279-9
- Alfaro, C. (2022). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
- Amaral, G., y Figueiredo, A. (2023). How to choose a preceptor: Aspects to consider based on a grounded theory study. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01240-w
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* [Informe técnico]. Enfoques Consulting EIRL.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ascencio, L. (2022). *Condiciones de trabajo y actitud profesional en los trabajadores de un centro de salud de Huancavelica, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102850/Ascencio\\_HLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102850/Ascencio_HLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayala, V. (2023). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala\\_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banbury, A., Taylor, M., Gray, L., Reid, N., y Smith, A. (2023). Sustaining and expanding telehealth activity: Training requirements for australian residential aged care front-line staff. *PEC Innovation*, 2 doi:10.1016/j.pecinn.2022.100109

- Bolaños, P. (2021). *Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid -19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%  
c3%b1os\\_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%c3%b1os_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bolaños, P. (2021). *Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid -19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%  
c3%b1os\\_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bola%c3%b1os_GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Breton, M., Gaboury, I., Martin, E., Green, M., Kiran, T., Laberge, M.y. Descoteaux, S. (2023). Impact of externally facilitated continuous quality improvement cohorts on advanced access to support primary healthcare teams: Protocol for a quasi-randomized cluster trial. *BMC Primary Care*, 24(1) doi:10.1186/s12875-023-02048-y
- Cáceres, D., Cristancho, L. y López, L. (2019). Actitudes de las enfermeras frente a la muerte de los pacientes en una unidad de cuidados intensivos. *Revista científica de salud*, 17(3), 98-110.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v17n3/1692-7273-recis-17-03-98.pdf>
- Carnes, A., Barallat, E., Lara, B., Lladó, A., Escobar, M., Reivan, G. y . Piñol, G. (2023). Spanish-dementia knowledge assessment scale (DKAS-S): Ecuadorian validation and comparison among spanish health students. *BMC Geriatrics*, 23(1) doi:10.1186/s12877-023-03904-3
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo.  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_  
a\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Czarniecki, A. (2022). *Situación general sobre las condiciones de trabajo de la enfermería en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires* [Informe posgrado]. Universidad de Buenos Aires.  
[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-15\\_CzarnieckiA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-15_CzarnieckiA.pdf)

- Dextre, L. (2020). *Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41198/Dextre\\_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41198/Dextre_GLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dongen, A., Stewart, D., Garry, J., y Cambridge, J. (2023). Measurement of person-centred consultation skills among healthcare practitioners: A systematic review of reviews of validation studies. *BMC Medical Education*, 23(1) doi:10.1186/s12909-023-04184-6
- Fernández, H.; King, K. y Enríquez, C. (2020). Revisiones Sistemáticas Exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico. *Revista de enfermería universitaria*, 17 (1), 12 – 19.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000100087](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000100087)
- Geller, J., Fernandes, A., Kelly, A., Samson, L., y Srikameswaran, S. (2023). Collaborative care in eating disorders treatment: Exploring the role of clinician distress, self-compassion, and compassion for others. *Journal of Eating Disorders*, 11(1) doi:10.1186/s40337-023-00741-y
- Golding, E., Ansari, A., Sutton, G., Walshe, N., y Duggan, V. (2023). Rate of obesity within a mixed-breed group of horses in Ireland and their owners' perceptions of body condition and useability of an equine body condition scoring scale. *Irish Veterinary Journal*, 76(1) doi:10.1186/s13620-023-00237-w
- He, J., Williams, Z., Harris, A., Powell, H., Schaaf, R., Tavassoli, T., y Puts, N. (2023). A working taxonomy for describing the sensory differences of autism. *Molecular Autism*, 14(1) doi:10.1186/s13229-022-00534-1
- He, S., Zhao, H., Wang, H., Chen, F., Lv, T., Li, L., y Zhang, H. (2023). The mediating effects of attitude toward death and meaning of life on the relationship between perception of death and coping with death competence among Chinese nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01245-5

- Hemi, A., Sopp, M., Perel, A., Holmes, E. y Levy, E. (2023). Cognitive flexibility moderates the efficacy of a visuospatial intervention following exposure to analog trauma. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 81 doi:10.1016/j.jbtep.2023.101858
- Hermann, B., Benghanem, S., Jouan, Y., Lafarge, A., Beurton, A., y French, F.. (2023). The positive impact of COVID-19 on critical care: From unprecedented challenges to transformative changes, from the perspective of young intensivists. *Annals of Intensive Care*, 13(1) doi:10.1186/s13613-023-01118-9
- Hurtado, K. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional enfermero de Centro Quirúrgico de un hospital de Lima, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100610/Hurtado\\_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100610/Hurtado_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jakobsson, J., Örmon, K., Axelsson, M., y Berthelsen, H. (2023). Exploring workplace violence on surgical wards in sweden: A cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01275-z
- Kalani, Z., Barkhordari, M., y Chehelmard, N. (2023). Correlation between moral distress and clinical competence in COVID-19 ICU nurses. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01277-x
- Kanepa, A., Nartisa, I., Rots, D., Gailite, L., Farkas, H., y Kurjane, N. (2023). National survey on clinical and genetic characteristics of patients with hereditary angioedema in latvia. *Allergy, Asthma and Clinical Immunology*, 19(1) doi:10.1186/s13223-023-00783-6
- Kolb, H., Pineda, T., Sow, A., Hinton, M., Noguera, M., Ramirez, T., y Jones, C. T. (2023). DEI co-mentoring circles for clinical research professionals: A pilot project and toolkit. *Journal of Clinical and Translational Science*, 7(1) doi:10.1017/cts.2022.517
- Lázaro, N. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro\\_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Lecroy, M., Potter, L., Bandeen, K., Bianco, M., Cappola, A., Carter, E. y. McColley, S. (2023). Barriers to and solutions for representative inclusion across the lifespan and in life course research: The need for structural competency highlighted by the COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical and Translational Science*, 7(1) doi:10.1017/cts.2022.510
- Liew, E., Phelan, M., y McDougall, K. (2023). The efficacy of a range of hygiene measures for boot cleaning to protect natural vegetation from *phytophthora cinnamomi*. *Scientific Reports*, 13(1) doi:10.1038/s41598-023-32681-7
- Lin, D., Shen, Y., y Liang, T. (2023). Oncolytic virotherapy: Basic principles, recent advances and future directions. *Signal Transduction and Targeted Therapy*, 8(1) doi:10.1038/s41392-023-01407-6
- McIntyre, A., Janzen, S., Shepherd, L., Kerr, M., y Booth, R. (2023). An integrative review of adult patient-reported reasons for non-urgent use of the emergency department. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01251-7
- Meyers, N., Kaminski, M., Master, S., Catalozzi, M., y Friedman, S. (2023). A qualitative assessment of adolescent perspectives on patient education in the outpatient setting. *PEC Innovation*, 2 doi:10.1016/j.pecinn.2022.100117
- Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 1-12.  
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Ministerio de Salud (1997). *Ley N.º 26842* [Informe técnico]. Ministerio de Salud.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284868/ley-general-desalud.pdf?v=1572397294>
- Montes, M. (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins- 2018* [Informe posgrado]. Universidad Nacional del Callao.  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3815/MONTE S%20Y%20ORTIZ\\_MAESTRIA\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3815/MONTE%20Y%20ORTIZ_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Muñoz, L. (2022). *Expectativas y actitudes de las enfermeras frente a la COVID-19 en un Hospital del MINSA de Chiclayo* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100990/Mu%203%b1oz\\_FLM%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100990/Mu%203%b1oz_FLM%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Omigbodun, O., Ryan, G., Fasoranti, B., Chibanda, D., Esliker, R., Sefasi, A., y Eaton, J. (2023). Reprioritising global mental health: Psychoses in sub-saharan africa. *International Journal of Mental Health Systems*, 17(1) doi:10.1186/s13033-023-00574-x
- Orcasita, A. y Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Revista Biociencias*, 14(1), 99-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7380535>
- Otero, M. (2023). *Condiciones de trabajo y satisfacción del personal de salud en una clínica privada de Chiclayo* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107109/Otero%20MME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pietropaoli, D., Altamura, S., Ortu, E., Guerrini, L., Pizarro, T., Ferri, C., y Pinto, R. (2023). Association between metabolic syndrome components and gingival bleeding is women-specific: A nested cross-sectional study. *Journal of Translational Medicine*, 21(1) doi:10.1186/s12967-023-04072-z
- Regan, Á. Burrell, A., McKernan, C., Martin, H., Benson, T., McAloon, C., y Dean, M. (2023). Behaviour change interventions for responsible antimicrobial use on farms. *Irish Veterinary Journal*, 76(1) doi:10.1186/s13620-023-00236-x
- Salami, A., Karim, I., Lundy, F., Loney, T., Donaldson, M., y O'Neill, C. (2023). An exploratory study of maternal diabetes and offspring use of dental services—Northern ireland national cohort study. *BDJ Open*, 9(1) doi:10.1038/s41405-023-00140-0
- Saltos, I., Paravic, T. y Burgos, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 1-7.  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v16n2/2661-6742-ree-16-02-00014.pdf>

- Senerat, A., Pope, Z., Rydell, S., Mullan, A., Roger, V. y Pereira, M. (2023). Psychosocial and behavioral outcomes in the adult workforce during the COVID-19 pandemic: A 1-year longitudinal survey. *BMC Public Health*, 23(1) doi:10.1186/s12889-023-15536-8
- Silva, S. y Soles, L. (2019). *Satisfacción del paciente en post operatorio mediato con el cuidado enfermero basado en la teoría de Virginia Henderson. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5303>
- Skela, B., Sermeus, W., Dello, S., Squires, A., Bahun, M., y Lobe, B. (2023). How nurses' job characteristics affect their self-assessed work environment in hospitals— slovenian use of the practice environment scale of the nursing work index. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01261-5
- Solorzano, E. (2023). *Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022* [Informe posgrado]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107846/Solorzano\\_VEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107846/Solorzano_VEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Stark, P., McKenna, G., Wilson, C., Tsakos, G., Brocklehurst, P., Lappin, C., y Mitchell, G. (2023). Evaluation of a co-designed educational e-resource about oral health for community nurses: Study protocol. *BMC Nursing*, 22(1) doi: 10.1186/s12912-023-01268-y
- Tegenborg, S., Fransson, P., y Martinsson, L. (2023). Physicians' and nurses' experience of using the abbey pain scale (APS) in people with advanced cancer: A qualitative content analysis. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01227-7
- Tovar, B.; Mena, O. y Molano, J. (2021). Teoría de seres humanos unitarios en el cuidado de la administración de medicamentos. *Revista de ciencia y cuidado*, 18 (1), 30 – 41.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7732369.pdf>



- Varaei, S., Caihong, Z., Siqi, Z., Mahmoodi, P., Rezaee, M., Rezveh, A. y Mirbazegh, S. (2023). Analysis of the strategies used by iranian nurses for management of provided care for patients with COVID- 19: A qualitative study. *BMC Nursing*, 22(1) doi:10.1186/s12912-023-01239-3
- Vaux, S., Fonteneau, L., Péfau, M., Venier, A. -, Gautier, A., Altrach, S. y Levy, D. (2023). Acceptability of mandatory vaccination against influenza, measles, pertussis and varicella by workers in healthcare facilities: A national cross-sectional study, france, 2019. *Archives of Public Health*, 81(1) doi:10.1186/s13690-023-01069-4
- Wal, P., Rathore, S., Aziz, N., Singh, Y. y Gupta, A. (2023). Aortic stenosis: A review on acquired pathogenesis and ominous combination with diabetes mellitus. *Egyptian Heart Journal*, 75(1) doi:10.1186/s43044-023-00345-6
- Willett, M., Rushton, A., Stephens, G., Fenton, S., Rich, S., Greig, C., y Duda, J. (2023). Feasibility of a theoretically grounded, multicomponent, physiotherapy intervention aiming to promote autonomous motivation to adopt and maintain physical activity in patients with lower-limb osteoarthritis: Protocol for a single-arm trial. *Pilot and Feasibility Studies*, 9(1) doi:10.1186/s40814-023-01274-6
- Xie, J., Liu, M., Ding, S., Zhong, Z., Zeng, S., Liu, A y. Zhou, J. (2023). Attitudes toward depression among rural primary healthcare providers in hunan areas, china: A cross sectional study. *BMC Medical Education*, 23(1) doi:10.1186/s12909-023-04197-1
- Young, J., Snelling, J., Beaumont, S., Diesfeld, K., White, B., Willmott, L., y Winters, J. (2023). What do health care professionals want to know about assisted dying? setting the research agenda in new zealand. *BMC Palliative Care*, 22(1) doi:10.1186/s12904-023-01159-8
- Zacharia, A., Kaski, D., Bouthour, W., Dayal, V., Bereau, M., Mahlknecht, P., y. Limousin, P. (2023). Effects of deep brain stimulation frequency on eye movements and cognitive control. *Npj Parkinson's Disease*, 9(1) doi:10.1038/s41531-023-00470-8

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, de un Hospital de Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023	Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023	Condiciones de trabajo	<b>Tipo de investigación</b> Tipo aplicada <b>Diseño de la investigación:</b> Diseño no experimental / correlacional / transversal <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 140 enfermeros <b>Muestra:</b> 103 enfermeros Tipo de muestra probabilística Muestreo aleatorio simple <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos, de un Hospital de Lima, 2023?	OE1: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023. OE2: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023. OE3: Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.	HE1: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023. HE2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023. HE3: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023.	Condiciones de trabajo individuales Condiciones de trabajo intralaborales Condiciones de trabajo extralaborales <b>Variable 2</b> Actitud profesional <b>Dimensiones</b> Cognitiva Afectiva Conductual	

## Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
<b>Variable 1:</b> Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son consideradas como aquellas circunstancias de trabajo sobre las cuales se pueden establecer comportamientos establecidos por ley, en respeto de la calidad de vida laboral (Alfaro, 2022).	Incurriendo en el empleo del cuestionario, se consideró la valoración del nivel de condiciones de trabajo dentro del ámbito de estudio (Alfaro, 2022).	Condiciones de trabajo individuales	Salud física Experiencia Comunicación	Ordinal	Cuestionario
			Condiciones de trabajo intralaborales	Condiciones ambientales Condiciones de seguridad Condiciones de organización		
			Condiciones de trabajo extralaborales	Calidad de vida Familia Seguridad		
<b>Variable 2:</b> Actitud profesional	La actitud profesional es un conjunto de principios y valores que llega a tener una persona dentro de su ámbito de trabajo (Ascencio, 2022).	Mediante el empleo del cuestionario, se consideró el análisis del nivel de actitud profesional que tuvo un individuo en un entorno laboral determinado (Ascencio, 2022)	Cognitiva	Confianza Valoración de capacidad	Ordinal	Cuestionario
			Afectiva	Satisfacción con la labor Satisfacción con el equipo de trabajo		
			Conductual	Participación Compañerismo		



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### “Condiciones de trabajo y actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2023”

**Instrucciones:** La finalidad del presente cuestionario es Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la actitud profesional en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, 2023

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

#### CONDICIONES DE TRABAJO

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Condiciones de trabajo individuales</b>						
1	¿Consideras que los problemas con las condiciones de trabajo individuales afectan la salud física de los profesionales de enfermería?					
2	¿Piensas que los problemas con las condiciones de trabajo individuales pueden tener un impacto negativo en la experiencia laboral de los profesionales de enfermería?					
3	¿Crees que los problemas con las condiciones de trabajo individuales pueden afectar la calidad de la comunicación entre los profesionales de enfermería?					
4	¿Valoras que los problemas con las condiciones de trabajo individuales puedan limitar la productividad de los profesionales de enfermería?					
5	¿Aprecias que los problemas con las condiciones de trabajo individuales puedan afectar la calidad de los servicios de salud?					
<b>Condiciones de trabajo intralaborales</b>						
6	¿Consideras que las condiciones ambientales influyen en tu salud mental y bienestar laboral?					
7	¿Crees que las condiciones de seguridad laboral son					

	suficientes para prevenir incidentes laborales?
8	¿Estás de acuerdo con el hecho de que la organización debe proporcionar condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de tu trabajo?
9	¿Te sientes satisfecho con el tratamiento que recibes de tu empleador respecto a las condiciones de trabajo intralaborales?
10	¿Consideras que las condiciones intralaborales son adecuadas para ofrecer un servicio de calidad?
<b>Condiciones de trabajo extralaborales</b>	
11	¿Consideras que las condiciones de trabajo extralaborales tienen un impacto negativo en tu calidad de vida?
12	¿Piensas que tus condiciones de trabajo extralaborales afectan tu relación con tu familia?
13	¿Crees que trabajar bajo condiciones extralaborales te hace sentir más seguro?
14	¿Sientes que tus condiciones de trabajo extralaborales limitan tu desarrollo profesional?
15	¿Estás de acuerdo en que las condiciones de trabajo extralaborales desencadenan una menor productividad?

### ACTITUD PROFESIONAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Cognitiva</b>						
1	¿Consideras que tener una actitud cognitiva adecuada es vital para la confianza entre el personal de enfermería y los pacientes?					
2	¿Crees que una actitud cognitiva correcta afecta positivamente la capacidad laboral de un enfermero?					
3	¿Es importante el desarrollo de una actitud cognitiva positiva para lograr mejores resultados en la atención de los pacientes?					
4	¿Es beneficioso para los enfermeros contar con una adecuada actitud cognitiva para prestar un servicio de calidad?					
5	¿Consideras que la actitud cognitiva es un elemento clave para el bienestar de los pacientes?					
<b>Afectiva</b>						
6	¿Consideras que tu satisfacción laboral está reflejada en el trabajo que realizas como enfermero?					
7	¿Piensas que tu trabajo como enfermero es una fuente de satisfacción laboral?					
8	¿Estás satisfecho con el trabajo que realizas como enfermero?					
9	¿Crees que existe un buen nivel de satisfacción entre el equipo de trabajo en el que trabajas como enfermero?					

10 ¿Estás satisfecho con el trabajo que realiza el equipo de trabajo en el que eres enfermero?

---

**Conductual**

---

11 ¿Consideras que el compañerismo entre los enfermeros mejora la actitud conductual de los pacientes?

---

12 ¿Consideras que la participación de los enfermeros en la asistencia al paciente mejora la actitud conductual?

---

13 ¿Consideras que la forma de trabajo en equipo entre los enfermeros influye en la actitud conductual del paciente?

---

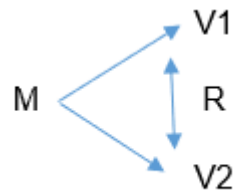
14 ¿Consideras que la actitud positiva de los enfermeros mejora la actitud conductual del paciente?

---

15 ¿Consideras que el buen trato que los enfermeros aportan a los pacientes influye significativamente en la actitud conductual del paciente?

---

## Anexo 4 Formula de la muestra



M: Muestra

R: Relación

V1: Condiciones de trabajo

V2: Actitud profesional

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = Población = 140

Z $\alpha$ =Nivel de confianza del 95%= 1.96

p=proporción esperada= 50%= 0.5

q=1-p = 1 - 0.5 = 0.5

d = margen de error o de precisión=5%=0.05

n = muestra = 103

Anexo 5 Ficha técnica de instrumento

**Variable:** Condiciones de trabajo

**Universidad que ha publicado la investigación:** Universidad César Vallejo

**Autor:** Alfaro Alcázar, Carla Yolanda

**Año:** 2022

**Lugar:** Perú

**Título:** Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021

**Duración:** 20 minutos

**Valoración:** Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

**Confiabilidad:** Se mantuvo una confiabilidad de 0.856 en donde se ha demostrado la alta confianza que se puede tener en el instrumento de recolección de datos.

**Profesionales validadores:** Mg. Jacqueline Cano More / Mg. Carlos Alberto Jaimes Velásquez / Mg. Soledad Zelmira Quispe Condor

**Link:** <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>



**Variable:** Actitud profesional

**Universidad que ha publicado la investigación:** Universidad César Vallejo

**Autor:** Ascencio Hernandez, Laura Lisseth

**Año:** 2022

**Lugar:** Perú

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

**Duración:** 20 minutos

**Valoración:** Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

**Confiabilidad:** Se mantuvo una confiabilidad de 0.830 en donde se ha demostrado la alta confianza que se puede tener en el instrumento de recolección de datos.

**Profesionales validadores:** Mg. Galván Canta María Magdalena/ Mg. Lovera Vicuña Rosita/ Mg. Chacaltana Escate Carmen Edelmira

**Link:** <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102850>

## Anexo 6 Carta de Presentación



### Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 11 de Mayo del 2023

N°Carta P.019 – 2023-1 EPG – UCV LE

**SEÑOR:**

Dr. CARLOS HOMERO OTINIANO ALVARADO  
Director del Hospital Nacional Arzobispo Loayza

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante GALICIA HORQQUE KARINA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GALICIA HORQQUE KARINA identificado(a) con DNI N° 40529320 y código de matrícula N° 7002838806; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CONDICIONES DE TRABAJO Y ACTITUD PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA ,2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Anexo 7 Prueba de normalidad

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,384	103	,000	,549	103	,000
Condiciones de trabajo individuales	,319	103	,000	,602	103	,000
Condiciones de trabajo intralaborales	,351	103	,000	,629	103	,000
Condiciones de trabajo extralaborales	,526	103	,000	,365	103	,000
Actitud profesional	,401	103	,000	,535	103	,000
Cognitiva	,513	103	,000	,358	103	,000
Afectiva	,364	103	,000	,655	103	,000
Conductual	,282	103	,000	,725	103	,000

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** Debido a haber contado con una muestra superior a 50 individuos, se ha contado con la lectura en cuanto a la prueba de Kolmogorov Smirnov, en donde se ha podido establecer que al contar con un valor de sigma inferior a 0.050, el comportamiento de los elementos analizados fue no paramétrico, incidiendo en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y ACTITUD PROFESIONAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA ,2023", cuyo autor es GALICIA HORQUE KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA <b>DNI:</b> 10354243 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 09- 08-2023 11:09:56

Código documento Trilce: TRI - 0608844