

**Universidad Católica de Santa María**

**Facultad de Enfermería**

**Segunda Especialidad Cuidado Enfermero en Paciente Crítico**

**Mención Adulto**



**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS  
DEL HOSPITAL GOYENECHÉ. AREQUIPA, 2022**

Tesis presentado por la Licenciada:  
**Aranibar Cáceres, Cintya Gissela**  
para optar el Título de Segunda  
Especialidad: Cuidado enfermero  
en Paciente Crítico Mención Adulto

**Asesora:**  
**Dra. Cardeña Valverde, Mirta**

**Arequipa – Perú  
2023**

UCSM-ERP

## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE CRITICO

MENCION ADULTO

DICTAMEN DE APROBACIÓN DE BORRADOR

SEGUNDA ESPECIALIDAD CON TESIS

Arequipa, 21 de Noviembre del 2022

Dictamen: 007218-C-FENER-2022

Visto el Borrador del expediente 007218, presentado por:

2017970412 - ARANIBAR CACERES CINTYA GISSELA

Titulado:

**INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
PROFESIONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL  
GOYENECHE, AREQUIPA 2022**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

3255 - CUYA ZEVALLOS CARLA MADELEINE GRACIELA  
DICTAMINADOR



6084 - ZEGARRA LIMA SILVIA IRENE  
DICTAMINADOR



5941 - RIVAS CEBALLOS EDDY MARIA  
DICTAMINADOR



## RESUMEN

El **objetivo** del presente estudio fue determinar la influencia de las condiciones laborales en el nivel de desempeño de los profesionales de la salud de UCI. **Método:** Estudio exploratorio, no experimental, de campo y de corte transversal. La técnica a emplearse fue la encuesta, los instrumentos fueron aplicados a 21 profesionales que laboran en UCI. **Resultados:** En los datos sociodemográficos del personal, se identificó que 81% del personal de UCI son adultos, 81% son mujeres, 52.4% con un tiempo de servicio menor de más de 12 años y 42.9% contrato CAS. Respecto a las condiciones laborales, 95.2% indica ser regulares y 4.8% buenas. El desempeño laboral en 66.7% es eficiente y 33.3% regular. **Conclusión:** A la prueba de regresión ordinal, se determina que las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche.

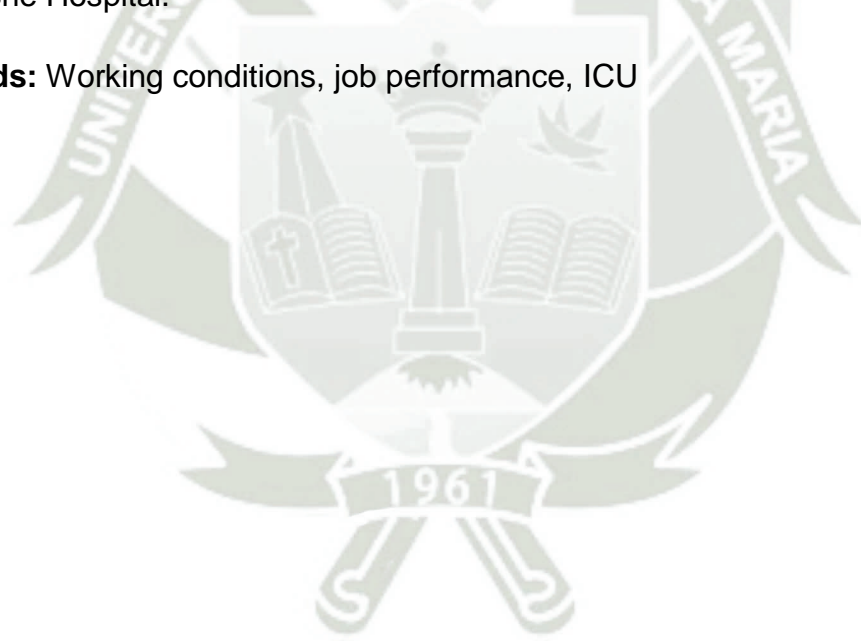
**Palabras clave:** Condiciones laborales, desempeño laboral, UCI



## ABSTRACT

The **objective** of this study was to determine the influence of working conditions on the level of performance of ICU health professionals. **Method:** Exploratory, non-experimental, field and cross-sectional study. The technique to be used was the survey, the instruments were applied to 21 professionals who work in the ICU. **Results:** In the sociodemographic data of the staff, it was identified that 81% of the ICU staff are adults, 81% are women, 52.4% with less than 12 years of service, and 42.9% with a CAS contract. Regarding working conditions, 95.2% indicate that they are regular and 4.8% good. The work performance in 66.7% is efficient and 33.3% regular. **Conclusion:** To the ordinal regression test, it is determined that the working conditions significantly influence the work performance of the professional staff of the ICU of the Goyeneche Hospital.

**Keywords:** Working conditions, job performance, ICU



## INTRODUCCIÓN

El trabajo es el medio por el cual el ser humano puede satisfacer necesidades básicas, de interrelación y de autorrealización; en el área de salud, los profesionales ejercen sus labores en instituciones que pertenecen al sistema de salud, las funciones que desempeñan están alineadas al nivel de complejidad y especialidad.

El personal de salud que labora en áreas críticas como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), brindan atención a pacientes con un alto riesgo vital, afrontan situaciones críticas que demandan un esfuerzo físico y mental. Estudios como los de Campero L, De Montis J, Gonzalez R (1); Chumbislla R, Huamaní S (2) y Suárez R, Campos L (3) señalan que las condiciones laborales pueden afectar el bienestar físico y mental del trabajador lo cual influiría en el desempeño del personal de salud.

Las condiciones laborales, son aspectos que describen la gestión hospitalaria, de acuerdo a Esandi M, Antoietti L, Ortiz Z (4), señalan que una institución que presente condiciones que afecten la satisfacción del recurso humano, tendrá consecuencias negativas en la provisión de calidad de atención en salud. El estudio de Arush M, Erondú N, Heymann D (5), describe la importancia de condiciones de trabajo seguras y dignas para un mejor desempeño laboral, puesto que favorecerán el desarrollo tanto personal como profesional de los trabajadores y por ende influirán en la atención del paciente (6).

En el contexto de la pandemia por COVID-19, el personal de salud que labora en áreas críticas, viene afrontando la situación adversa que refleja limitaciones en el sistema de salud. En Perú, diversos hospitales colapsaron ante la gran demanda de atención y poca disponibilidad de recursos, por esta razón el Estado realiza modificaciones para la contratación de personal de salud bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS COVID-19, así también permite el ingreso de egresados con el grado de bachiller y la contratación de personal de salud extranjero (7).

De acuerdo a Costillo M(8), uno de los principales aspectos que motivan al personal de salud en el desempeño de su trabajo, es la retribución tanto económica como de

reconocimiento que recibe de su institución, por lo cual determina que las condiciones laborales pueden afectar la satisfacción frente al trabajo, así como el bienestar mental.

El Hospital Goyeneche, es una institución de salud especializada que atiende a pacientes del sur del país, otorga servicios de alta complejidad que brindan un soporte vital a pacientes en situación crítica, como la UCI. En el contexto de la pandemia por COVID-19, los profesionales de la salud que laboran en dicho servicio, han vivenciado situaciones difíciles y críticas, desde las limitaciones de acceso a una cama, falta de recurso humano y sobrecarga laboral, hasta la provisión de cuidados frente a recursos limitados, sin embargo, la atención ha sido continua y procurando el bienestar del paciente, por lo cual surge el cuestionamiento de cómo influyen las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud.

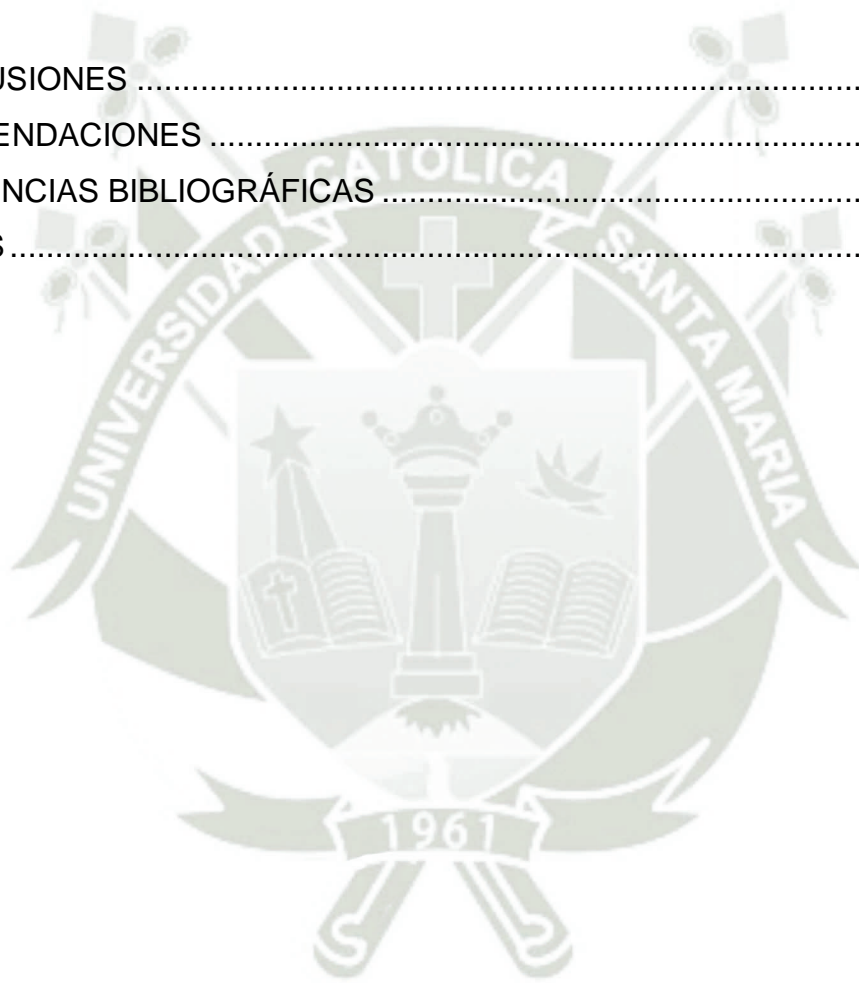
El presente estudio tuvo como objetivo principal, determinar la influencia de las condiciones laborales en el nivel de desempeño de los profesionales de la salud de UCI, por lo cual su diseño corresponde a un estudio exploratorio, no experimental, de campo y de corte transversal. La técnica que se empleó fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cédulas de entrevista validada y confiable para personal de UCI.

La estructura del estudio consta de tres capítulos, el primero compuesto por el planteamiento teórico, el segundo que describe al planteamiento operacional y el tercero evidencia los resultados, conclusiones y recomendaciones.

## ÍNDICE

	Páginas
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO .....	1
1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1.Enunciado del Problema .....	1
1.2.Descripción del Problema .....	1
1.2.1..Ubicación del problema.....	1
1.2.2. Análisis u Operacionalización de las variables .....	1
1.2.3. Interrogantes Básicas .....	2
1.2.4.Tipo y nivel de Investigación .....	3
1.3.Justificación .....	3
2.MARCO TEÓRICO.....	5
3.ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	15
4.OBJETIVOS.....	17
5.HIPÓTESIS:.....	17
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	19
1.TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN.....	19
1.1.Técnica .....	19
1.2.Instrumento .....	19
2.CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	21
2.1.Ubicación Espacial.....	21
2.2.Ubicación Temporal .....	21
2.3.Unidades de investigación .....	21
2.4.Universo.....	21
3.ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
3.1. Procedimiento .....	22

3.2. Recursos .....	22
3.2.1. Humanos .....	22
3.2.2. Materiales .....	22
3.2.3. Institucionales .....	23
3.2.4. Financieros .....	23
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	24
CONCLUSIONES .....	43
RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXOS .....	52



## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	Edad del personal profesional de UCI .....	24
TABLA 2	Género del personal profesional de UCI.....	26
TABLA 3	Tiempo de labor en UCI del personal profesional .....	28
TABLA 4	Contrato laboral del personal profesional de UCI .....	30
TABLA 5	Condiciones laborales del personal profesional de UCI.....	32
TABLA 6	Dimensiones de las condiciones laborales de los profesionales de UCI .....	34
TABLA 7	36Desempeño laboral del personal profesional de UCI.....	36
TABLA 8	Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de UCI38	
TABLA 9	Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud de UCI .....	40

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Edad del personal profesional de UCI .....	25
GRÁFICO 2	Género del personal profesional de UCI .....	27
GRÁFICO 3	Tiempo de labor en UCI del personal profesional.....	29
GRÁFICO 4	Contrato laboral del personal profesional de UCI .....	31
GRÁFICO 5	Condiciones laborales del personal profesional de UCI .....	33
GRÁFICO 6	Dimensiones de las condiciones laborales de los profesionales de UCI.....	35
GRÁFICO 7	Desempeño laboral del personal profesional de UCI.....	37
GRÁFICO 8	Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de UCI .....	39
GRÁFICO 9	Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud de UCI.....	42

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO TEÓRICO

#### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

##### 1.1. Enunciado del Problema

INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GOYENECHÉ. AREQUIPA, 2022

##### 1.2. Descripción del Problema

###### 1.2.1. Ubicación del problema

Campo: Ciencias de la Salud

Área: Enfermería

Línea: Enfermería en UCI

###### 1.2.2. Análisis u Operacionalización de las variables

El presente estudio de investigación tiene dos variables:

**Variable independiente:** Condiciones laborales

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
	Datos sociodemográficos	
	1. Edad	1.1. Menor de 25 años 1.2. 26 a 36 años 1.3. 37 a 47 años 1.4. 48 a más años
	2. Género	2.1. Masculino 2.2. Femenino
	3. Tiempo de labor en UCI	3.1. Menos de 1 año 3.2. 1 a 5 años 3.3. 6 a 10 años 3.4. 11 a más años
	4. Contrato laboral	4.1. Decreto legislativo 728 4.2. Decreto legislativo 1057 (CAS) 4.3. Decreto legislativo 295 (Contrato de locación de servicios)
<b>Variable independiente: Condiciones laborales</b>	1. Seguridad laboral	Cuestionario de condiciones laborales • Bueno (72- a más puntos) • Regular (36-71 puntos) • Malo (0-35 puntos)
	2. Relaciones interpersonales	
	3. Jornada laboral	
	4. Estilo de liderazgo	
<b>Variable dependiente: Desempeño laboral</b>	1. Logro de metas	Cuestionario de Desempeño laboral • Deficiente (Menos de 20 puntos) • Regular (20 a 76 puntos) • Eficiente (77 a 100 puntos)
	2. Competencias	
	3. Trabajo en equipo	

### 1.2.3. Interrogantes Básicas

1. ¿Cómo son las condiciones laborales en el personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche?
2. ¿Cuál es el desempeño laboral del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche?
3. ¿Influyen las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche?

#### 1.2.4. Tipo y nivel de Investigación

**Tipo:** De campo

**Nivel:** Exploratorio y de corte transversal

#### 1.3. Justificación

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las instituciones tanto públicas como privadas, deben ofertar puestos de trabajo seguros y dignos, por lo que deben coexistir condiciones laborales favorables para el desempeño del trabajador (6). El desempeño laboral es conceptualizado como el rendimiento que efectúa el trabajador de acuerdo a las funciones previamente definidas en su rol ocupacional (9,10). En el área de UCI, los profesionales enfermeros brindan cuidados integrales y especializados a pacientes que requieren un cuidado continuo y oportuno para su soporte vital.

Durante la pandemia por COVID-19, estudios internacionales y nacionales, han identificado limitaciones en la provisión de condiciones laborales favorables para el desarrollo de las actividades del personal de salud de UCI(11); por ejemplo el estudio de Zhang S, Sun S, Afshar A, Alvarez- A, et al (11), señala que de 712 trabajadores de salud, 24% de los trabajadores señalo disconfort respecto a las condiciones laborales, por otro lado, a nivel nacional el estudio de Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, et al(12), indican que 55% del personal trabaja más de 12 horas, sólo 32.1% son nombrados y 41.3% no tienen un vínculo laboral; estas condiciones, de acuerdo a lo expuesto por la OIT, no son adecuadas para la calidad de vida del profesional, lo cual tendría repercusión en su desempeño laboral.

El estudio de Atashzadeh F, Tayyar F, Chashmi Z, Abdi F, et al(13)., indica que el desempeño del trabajador de salud se relaciona con aspectos salariales, reconocimiento, ambiente laboral, así también, el estudio de Wu B, Zhao Y, Xu D, Wang Y, et al(14)., indica que 7.2% de las enfermeras intensivistas señalaron un bajo desempeño laboral, el cual estuvo mediado por dotación insuficiente de equipos de protección personal y sobrecarga laboral.

Ante la escasez de estudios locales que evidencien la influencia de las condiciones laborales en el desempeño de los profesionales de UCI, es que se decide realizar el presente estudio, el cual se considera **importante**, puesto que aportará información actual y útil para la implementación de estrategias en la gestión del recurso humano que labora en área crítica.

El estudio presenta **relevancia humana**, puesto que pretende brindar información que contribuya en la gestión del recurso humano que otorga una atención directa al paciente crítico.

El trabajo es **relevante científicamente**, dado que se realiza bajo las pautas del método científico, así también busca contribuir al conocimiento del área de la ciencia de Enfermería.

El estudio es **relevante socialmente**, puesto que beneficiara a la sociedad, desde su aporte a la identificación de aspectos laborales que influyen en el desempeño de los profesionales que atienden a pacientes críticos.

La investigación es **factible y viable**; la investigadora cuenta tanto con los recursos, así como el acceso a las unidades de estudio.

El desarrollo de la presente investigación, responde a una motivación profesional, puesto que se busca la obtención del título de Segunda Especialidad de Cuidado Enfermero en Paciente Crítico.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Condiciones laborales

La OIT señala que las condiciones laborales son características que determinan el aspecto organizacional y de gestión de una institución, estas deben ofrecer un ambiente seguro y un trato digno al trabajador. Otro aspecto importante que se debe garantizar al personal, es un trato amable, respetuoso, salario justo, horas de trabajo de acuerdo a normativas internacionales y provisión de recursos que garanticen la productividad (6).

En Perú, el sistema de salud se compone de instituciones públicas como privadas, sin embargo, el ente rector en salud, es el Ministerio de Salud (MINSA), quien vela y garantiza la aplicación de las normativas vigentes en la gestión del recurso humano. De acuerdo a la Ley general de salud N°26842, el MINSA, mediante reglamentos y disposiciones institucionales, promueve la provisión de condiciones laborales favorables que además prevengan y controlen riesgos en la labor desempeñada por el personal de salud (15).

Un aspecto importante en las condiciones laborales del personal de salud, es la compensación económica, este se encuentra normado bajo el tipo de contrato laboral, el cual se accede por concurso. En nuestro país, las entidades prestadoras de servicios de salud pueden contratar al personal bajo los regímenes dados por decreto legislativo N°276, 728, 1057 (CAS), 295 (Contrato de locación de servicios) y actualmente CAS COVID (16).

La estabilidad laboral, es entendida como la presencia de la continuidad de un contrato, en la cual el trabajador tenga la confianza que podrá realizar sus funciones sin la presión de una fecha determinada de finalización del vínculo laboral con la entidad contratadora. En Perú, este aspecto es un factor limitante para el bienestar de los trabajadores en salud, puesto que de acuerdo a un análisis realizado en los últimos 20 años, se observa que existe una mayor tendencia en la contratación de personal, bajo regímenes restrictivos en beneficios sociales y

que favorecen la contratación a tiempo parcial, lo cual dista de las características que, según la OIT, respaldan al trabajo digno y seguro (17,18).

### **2.1.1. Dimensiones de las condiciones laborales**

La OIT señala que las características que describen las condiciones laborales en una institución prestadora de servicios en salud son:

#### **A. Seguridad laboral**

La seguridad laboral es conceptuada como la garantía de una estabilidad laboral que ofrece la institución prestadora de servicios de salud al personal de salud, de acuerdo a la normativa laboral vigente en nuestro país la estabilidad laboral se define de acuerdo al tipo de contrato, el cual se basa en los decretos legislativos N°276, 728, 1057 (CAS), 295 (Contrato de locación de servicios) y actualmente CAS COVID (16).

De acuerdo a Sabastizagal I, Astete J, Benavides G (19), la seguridad laboral también denota las condiciones seguras del entorno laboral, esto se refiere a la disminución y control de riesgos a los cuáles se encuentra expuesto el trabajador, por tal motivo, la institución debe garantizar un entorno laboral que gestione el riesgo.

En la UCI, el personal de enfermería, se encuentra expuesto ante factores psicosociales que pueden afectar su bienestar, es característico la presencia de situaciones estresantes continuas en el desarrollo del quehacer profesional, puesto que el manejo del paciente crítico implica una mayor demanda de respuesta tanto física como mental y espiritual por parte de los profesionales; por tanto es indispensable que exista una provisión de condiciones laborales favorables, entorno a la seguridad laboral.

#### **B. Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son conceptuadas como la interacción que realizan dos o más personas en un entorno determinado, de acuerdo a Maslow A(20), así como los exponentes de la teoría de las necesidades, señalan que el ser humano precisa satisfacer su necesidad de seguridad, amor y pertenencia, estas se

encuentran implícitas en el establecimiento de buenas relaciones interpersonales , tanto en el ámbito familiar como laboral.

Las condiciones para el establecimiento de una adecuada relación interpersonal, son la comunicación, empatía y motivación. El personal de salud de UCI continuamente realiza interacción con superiores, colegas, familiares y pacientes, por lo cual debe desarrollar habilidades que le permitan el establecimiento y fortalecimiento de lazos amicales.

En la atención del paciente crítico, el profesional de Enfermería, debe fortalecer la interrelación con el paciente y/o familiar, puesto que favorecerá la formación de un vínculo de confianza que, además permita la identificación de necesidades y su respectiva satisfacción, estos conceptos están refrendados por la teoría de relación enfermera-paciente de Peplau H (21), quien señala que la enfermera debe interactuar con el paciente y/o familiar en cuatro fases, la primera la orientación, en la cual la enfermera brinda información sobre las dudas que puedan surgir en el proceso de la atención, la segunda fase es la identificación, el paciente reconoce a la enfermera como el personal de salud que le cuidara y que podrá recurrir en situación de necesidad tanto física, emocional y espiritual; la tercera fase es la de aprovechamiento, en esta fase el personal de enfermería debe brindar la provisión del cuidado procurando la satisfacción integral de las necesidades del pacientes, así también deberá brindar educación en salud; finalmente la fase de resolución, en la cual la enfermera ha otorgado el cuidado y el paciente es capaz de realizar su autocuidado.

Es importante señalar, que, en la atención del paciente crítico, se suele presentar la sedo analgesia como medio para proteger al paciente frente a procedimientos invasivos que pueden infringir mucho dolor, es por esta razón que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales se realiza también con la familia, dado que es identificada como una unidad de cuidado para la atención del paciente crítico.

### **C. Jornada laboral**

La jornada laboral es conceptuada como la cantidad de horas trabajadas por el personal de salud en un mes. En Perú el Estado, mediante la Ley 23536, que versa sobre las condiciones de trabajo y carrera de los profesionales de la salud, indica que los trabajadores de salud deben laborar un total de 150 horas mensuales, así también se define que el turno está compuesto por un total de 6 horas, los turnos pueden ser desarrollados en la mañana, tarde o en un acumulable de 12 horas en guardias nocturnas o diurnas (16).

En las condiciones laborables desfavorables para el personal de salud, se encuentra la sobrecarga laboral, esta se refiere a un exceso de trabajo por horas de acuerdo al turno o por mes. La sobredemanda de trabajo puede traer consecuencias negativas en la salud mental del trabajador, como burnout, depresión o ansiedad (22).

### **D. Estilo de liderazgo**

El liderazgo es una capacidad que desarrolla la persona en torno a dirigir, influir, motivar e incentivar a otras personas, respecto al logro de objetivos propuestos. En el área de Enfermería, se busca brindar cuidados al paciente que además le permitan desarrollar una conducta favorable en salud, por ende el liderazgo es una capacidad inherente al perfil de la profesión (23).

Existen diversas teorías en el área de la psicología que refrendan las características de las personas líderes, de acuerdo a la clasificación de la Lewin K, descrita en el estudio de Davis C (24) los tipos de liderazgo, se clasifican en:

- Líder autocrático: Este estilo se caracteriza porque la persona asume un rol de dictador, en el cual es el líder quien toma las decisiones no considerando el sentir de los demás participantes del equipo
- Líder democrático: En este estilo, el líder busca conocer el pensar y sentir de los demás integrantes, sometiendo la decisión en base a lo que pretende la mayoría

- Liberal: Se caracteriza porque el líder busca complacer el sentir y pensar de todos los participantes del equipo, dejando de lado los objetivos propuestos (23).

El personal enfermero que labora en UCI, debe desarrollar capacidades de liderazgo para concretizar los objetivos propuestos en el cuidado del paciente crítico, por ende debe fortalecer sus habilidades comunicativas, gerenciales y de gestión (25).

## 2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es definido como la capacidad que presenta el trabajador entorno al cumplimiento y rendimiento de sus actividades y/o funciones respecto al rol laboral(26). Para el logro de un adecuado desempeño la institución deberá tener definidos una estructura organizativa que permitirá una mejor productividad

En el sector salud, el desempeño laboral está implícito en la garantía de calidad de atención, es por esta razón que deben existir condiciones laborales adecuadas que promuevan el despliegue de acciones frente a las funciones que debe desarrollar el profesional de salud en la atención del paciente.

El profesional enfermero que se desempeña en UCI, debe brindar su cuidado en base a los requerimientos que presente el paciente, en su rol deberá asumir la parte asistencial, que implica el desarrollo de acciones planificadas y estructuradas bajo el proceso del cuidado enfermero, algunas actividades realizadas en este rol son:

- Monitorización y valoración de constantes vitales del paciente
- Identificación y registro del balance hidroelectrolítico
- Administración de fármacos
- Extracción de muestras de sangre, orina u otros, para análisis de laboratorio (este aspecto depende del protocolo de cada institución)
- Cuidados en torno a higiene (baño diario, higiene bucal, higiene de genitales)
- Cuidados relacionados a presencia de drenajes

- Cuidados relacionados al soporte ventilatorio
- Cuidados relacionados al soporte cardiovascular
- Cuidados relacionados al soporte renal
- Cuidados relacionados al soporte metabólico y nutricional
- Movilización y cambios posturales
- Cuidado al familiar del paciente

Las acciones en el rol administrativo que deberá realizar el personal de enfermería de UCI son:

- Manejo y dirección del recurso humano a su cargo
- Dotación y distribución de recursos para la atención del paciente
- Coordinación para el ingreso y alta de pacientes
- Gestión de interconsultas
- Registro y divulgación de acciones realizadas durante el cuidado del paciente

Respecto a las acciones en el rol docente, la enfermera de UCI, deberá brindar capacitación y retroalimentación de conductas favorables en salud, tanto al paciente como al familiar (27).

### **2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral**

Las dimensiones del desempeño laboral, se especifican de acuerdo a los conceptos dados por Chiavenato, quien señala que el desempeño laboral se manifiesta por el desarrollo de habilidades, cualidades y conocimientos adquiridos por el profesional, estos aspectos favorecerán la competitividad de la institución (28).

#### **A. Logro de metas**

El logro de metas, está implícito en el logro de objetivos propuesto por la institución, en el caso de salud, se busca la calidad de atención, por lo cual se debe realizar una gestión efectiva de los procesos, recurso humano y planificación estratégica (29).

En la UCI se procura la atención y satisfacción de necesidades del paciente crítico, puesto que es un indicador de la calidad de atención, para lo cual los profesionales deberán brindar su cuidado entorno aspectos de eficiencia, eficacia y efectividad.

Las metas serán medidas en torno a indicadores, los cuales a su vez garantizan la seguridad de atención, en este aspecto se encuentra la cantidad de eventos adversos ocurridos durante la atención, tasas de infección intrahospitalaria en la UCI, tasa de morbilidad y mortalidad, así como la estancia hospitalaria (30).

## **B. Competencias**

La competencia es definida como el conjunto de destrezas, habilidades o comportamientos que desarrollo el profesional, estas se expresan desde capacidades del saber, hacer y ser. En la profesión de Enfermería el saber se determina por las habilidades cognoscitivas que posee el profesional, de acuerdo a los nuevos avances en el conocimiento, es imprescindible que el enfermero realice una capacitación continua, esto le permitirá tomar mejores decisiones respecto el cuidado del paciente (28).

Las capacidades en el saber hacer, determinarán las habilidades en el proceder del profesional en la atención directa del paciente, esto implica el desarrollo de procedimiento médicos invasivos como no invasivos, que además se respaldan en base a los fundamento científicos, finalmente las capacidades del ser de Enfermería, evidencia el factor motivacional, ético-moral del profesional, en el cual desarrollo un cuidado humanista buscando integrar las intervenciones en torno al cuerpo, mente y espíritu del paciente, puesto que reconoce al ser como un ser integral y holístico (31).

Las competencias que debe poseer el profesional de UCI, son respaldadas y fundamentadas por el Colegio de Enfermeras del Perú, así también estas capacidades son base para la formación del recurso humano enfermero (32–34), a continuación se enuncian las competencias que deberá poseer el profesional enfermero que labora en área crítica:

- a. Juicio Clínico: Son capacidades desarrolladas en base a la fundamentación científica- teórica que se evidencia en el manejo directo del paciente- familia y entorno laboral.

- b. Toma de decisiones: Con las capacidades de juicio clínico, el profesional enfermero será capaz de tomar decisiones viables, efectivas y oportunas en la atención del paciente crítico.
- c. Comunicación: Las habilidades comunicativas, son de vital importancia en el establecimiento de la interacción del personal enfermero con el paciente, familiar y equipo de trabajo. La escucha empática y asertividad, son dos características que deben definir al personal de UCI.
- d. Gestión de los cuidados: La gestión del cuidado se realiza desde el aspecto cognitivo, por medio de la capacitación y retroalimentación continua de conocimientos de enfermería basada en evidencia, otro aspecto de la gestión del cuidado es la tecnología, este implica la provisión de una intervención que garantice el manejo apropiado de tecnología, finalmente la gestión de valores, la cual se enfoca en la manera por la cual el enfermero se dirige y conduce su cuidado al paciente así como la familia.

### **C. Trabajo en equipo**

El personal enfermero es parte de un equipo de trabajo, por lo cual deberá interactuar proactivamente, buscando fortalecer los lazos afectivos, respeto, colaboración y liderazgo. En el ámbito de salud, se procura la atención interdisciplinaria a las necesidades del paciente, por tal motivo el sistema de salud considera la participación de diversos profesionales en la provisión de la atención.

En la UCI, la atención del paciente crítico precisa la interacción de médicos, enfermeros, biólogos, radiólogos, psicólogos, nutricionistas, así como personal auxiliar y de limpieza. Es función del personal enfermero brindar cuidados integrales al paciente las 24 horas del día, durante toda la estancia hospitalaria del paciente, por ende, el enfermero es el único profesional que se encuentra continuamente pendiente de la evolución del paciente, razón por la cual deberá coordinar, informar y actuar con otros profesionales de acuerdo a las necesidades del paciente.

Los aspectos que caracterizan el trabajo en equipo son:

- Escucha empática: Esta cualidad se encuentra referida a la capacidad del profesional en saber escuchar, esto implica estar atento, comprender y asumir la información que se recibe de la otra persona (25).
- Liderazgo: Es una capacidad que implica la motivación, guía y dirección de personas en el logro de objetivos planteados, de acuerdo a los conceptos desarrollados en torno al liderazgo en salud, el personal debe poseer habilidades en relaciones interpersonales, comunicativas y de gestión; estos aspectos favorecerán una integración de las personas que conformen en equipo de salud (33).
- Motivación: Está conformada tanto por factores externos como internos que influyen en la conducta de la persona, en el desarrollo de acciones por parte del profesional de enfermería, la motivación juega un papel importante en la consecución de objetivos planteados, se ha señalado por medio de la literatura, que el personal de salud debe poseer factores motivacionales para que logre un mejor desempeño laboral. Un aspecto resaltante de la motivación, es que puede ser modificado de acuerdo a factores laborales positivos o negativos (35).
- Resolución de problemas: El profesional de enfermería debe desarrollar capacidades que le permitan identificar, manejar y controlar situaciones problemáticas. En la interacción de 2 a más personas surgen conflictos, por lo cual el personal enfermero deberá estar capacitado frente al manejo de situaciones críticas, por tal motivo es importante también, el desarrollo de una inteligencia emocional, que le permita identificar, aceptar y conducir sus propias emociones (36).

### **2.3. El COVID-19 en las condiciones laborales del personal de UCI**

En el contexto de la pandemia por COVID-19, el personal de UCI, así como de otros servicios vienen afrontando la situación crítica y caótica que representa la sobredemanda de pacientes que precisan una atención altamente especializada y la escasez de recursos.

De acuerdo a las normativas laborales vigentes para Perú, en el contexto de la pandemia, se ha evidenciado la inclusión de una nueva modalidad de contrato laboral, llamado CAS COVID, el cual difiere de las características de ofrecer una estabilidad laboral para el personal, sino incluye una alta remuneración económica, contrato a tiempo parcial y restricción en beneficios sociales.

Respecto a las relaciones interpersonales, la pandemia ha traído consigo un impacto negativo en esta área, puesto que ha alterado la interacción entre colegas, pacientes y familiares, diversos estudios han señalado aspectos negativos en el bienestar mental (37–39).

Por otro lado la jornada laboral, se ha visto incrementada, puesto que existe una brecha del recurso humano, sobretodo especialista, por ende muchos profesionales se vieron en la necesidad de cubrir turnos extras, que incurren en la sobrecarga laboral, estrés y fatiga (40).

#### **2.4. El COVID-19 en desempeño laboral del personal de UCI**

Estudios actuales han señalado que el impacto en la salud mental del personal enfermero de UCI por la pandemia de COVID-19, ha devenido en la alteración del desempeño laboral (18,37,38). En el quehacer profesional de los profesionales de UCI, se desarrollan actividades en el marco del rol asistencia, administrativo, docente y de investigación, sin embargo, algunas condiciones laborales vienen afectando la capacidad de respuesta del trabajador ante las demandas propias de su carga laboral.

El logro de competencias en UCI, busca la atención en calidad del paciente crítico, por lo cual es importante que en el servicio se establezcan lineamientos para el cuidado del paciente desde el punto de vista del cuidado enfermero; otro aspecto es el desarrollo y logro de competencias en todo el personal de Enfermería, para lo cual se precisa de una gestión efectiva del recurso humano.

##### **2.4.1. El proceso del cuidado enfermero en la atención del paciente crítico en UCI**

El personal de Enfermería de UCI, realiza la atención directa del paciente a través de la aplicación de las 5 fases de las cuales consta el proceso del cuidado

enfermero: Valoración, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación; esta información está registrada en la historia clínica de acuerdo a método de resolución de problemas SOAPIE.

El paciente crítico se caracteriza por presentar necesidades urgentes que muchas veces ponen en riesgo su vida, la etiología es diversa, por lo cual cada proceso de cuidado enfermero es personalizado y enfocado a la patología que presenta el paciente. En el contexto de la pandemia por COVID-19, muchos pacientes ingresaron al servicio de UCI por presentar insuficiencia respiratoria aguda, para lo cual, se debió otorgar un cuidado multidisciplinario, sin embargo, ante la alta demanda y los escasos recursos, el desempeño del enfermero se vio limitado.

A continuación, se presenta un listado de los principales diagnósticos enfermeros que se emplean en el área de UCI:

- 00007 Hipertermia
- 00030 Deterioro del intercambio de gases
- 00016 Deterioro de la eliminación urinaria
- 00002 Desequilibrio nutricional: inferior a las necesidades corporales
- 00103 Deterioro de la deglución
- 00025 Riesgo de desequilibrio de volumen de líquidos
- 00195 Riesgo de desequilibrio electrolítico
- 00240 Riesgo de disminución del gasto cardíaco
- 00179 Riesgo de nivel de glucemia inestable
- 00263 Riesgo de síndrome de desequilibrio metabólico
- 00228 Riesgo de perfusión tisular periférica ineficaz
- 00004 Riesgo de infección
- 00047 Riesgo de deterioro de la integridad cutánea
- 00015 Riesgo de estreñimiento
- 00040 Riesgo de síndrome de desuso

Fuente: NANDA, 2018-2020 (41).

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### Internacionales:

Al- Ajarmeh D, Rayam A. **Nurse–nurse collaboration and performance among nurses in intensive care units (India, 2021)**. El estudio concluye El desempeño laboral se asoció significativamente con el género, la edad, el lugar de trabajo, el tipo de UCI y el número de pacientes asignados (42).

Chetty K, Saleh A. **ICU Nurses Voice Their Concerns on Workload and Wellbeing in a Saudi Arabian Hospital: A Need for Employee Wellbeing**

**Program (Arabia Saudita, 2021).** El estudio concluye que las enfermeras de la UCI experimentaron varios factores de carga de trabajo que influyeron en su bienestar y productividad dentro del entorno de la UCI (43).

Bainv W, Zhao Y, XU D, Niu N. **Factors associated with nurses' willingness to participate in care of patients with COVID-19: A survey in China (China, 2020).** El estudio concluye que el 92.8% de enfermeras estuvieron que buscan realizar el cuidado de pacientes crítico con COVID, presentaron factores laborales motivacionales como salario y reconocimiento (14).

Díaz C, Gutierrez H, Amancio A. **Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de áreas críticas (Cuba, 2017).** Concluyeron que 6.2% de los profesionales presentaron factores condicionantes bajo en la dimensión individual, 29.2% presentaron un factor condicionante alto con respecto lugar de trabajo y 89.2% factor regular en el contenido de trabajo; 76.9% presentó un buen nivel de desempeño el cual tuvo relación significativa con el absentismo (36).

#### **Nacionales:**

Bolaños P. **Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021.** El estudio infiere que 88% de los enfermeros de UCI presentaron regulares condiciones laborales, así también las dimensiones de las condiciones labores, fueron consideradas como regulares(44).

Condezo G. **Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020.** El estudio concluye que el 70% de los enfermeros tuvo síndrome de Burnout, el 71% presentó un eficiente desempeño laboral. Finalmente se comprueba que existe relación entre el Burnout y el desempeño laboral (10).

Cruz M. **Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Emergencia y UCI del Hospital II Chocope-Trujillo, 2019.** El estudio concluye que 51% del personal de salud presentó niveles moderados de estrés y 52% tuvo

un desempeño regular, se determina que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral (45) .

### Locales

Chambi P, Tito N **Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019.** El estudio determinó que el 68% de las enfermeras tuvieron un nivel medio de riesgo psicosocial y 64.1% presentó un regular desempeño laboral; como conclusión se afirma la relación entre las dos variables (9).

Marquez E, Flores L. **Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018.** El estudio concluyó que existe una relación baja entre las condiciones laborales con el nivel de estrés del personal de área crítica (46).

## 4. OBJETIVOS

1. Identificar las condiciones laborales en el personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche
2. Describir el desempeño laboral en el personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche
3. Analizar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche

## 5. HIPÓTESIS:

Dado que las condiciones laborales, son características que determinan el aspecto organizacional y de gestión de una institución, estas deben ofrecer un ambiente seguro y un trato digno al trabajador y el desempeño laboral es el

rendimiento que efectúa el trabajador de acuerdo a las funciones previamente definidas en su rol ocupacional.

Es probable que las condiciones laborales influyan en el desempeño del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche



## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

##### 1.1. Técnica

Para la variable independiente: Condiciones laborales, se aplicó la encuesta.

Para la variable dependiente: Desempeño laboral, se usó la encuesta.

##### 1.2. Instrumento

- Para la variable independiente: Condiciones laborales, se aplicó el cuestionario de condiciones laborales, cuyo autor es Bolaños P(44). El instrumento fue validado por la autora en mención, en población peruana y del rubro de salud, lo cual se refrendó por medio de juicio de 5 expertos, así también demostró ser confiable con un alfa de Cronbach de 0.939.

El instrumento contiene 28 ítems, cada ítem es puntuado bajo una escala de Lickert de 0 a 4, dónde 0 puntos se otorga a nunca, 1 a casi nunca, 2 algunas veces, 3 a casi siempre y 4 a siempre; los ítems que se puntúan de manera inversa son 4, 9-11, 13, 15, 23. Los ítems correspondientes a jornada laboral (18-20) son puntuados de acuerdo a 4 puntos si la jornada es 150 horas mensuales, se otorga 0 puntos si la jornada es más o menos de 150 horas (44).

La puntuación general será distribuida de la siguiente manera:

- Bueno 72- a más puntos
- Regular 36-71 puntos
- Malo 0-35 puntos

La puntuación por dimensiones corresponde a:

<i>Criterios</i>	<i>Seguridad en el trabajo</i>	<i>Relaciones interpersonales</i>	<i>Jornada laboral</i>	<i>Estilos de liderazgo</i>
<i>Bueno</i>	22-32	24-36	150 horas/mes	22-32
<i>Regular</i>	11-21	12-23	Menos de 150 horas/mes	11-21
<i>Malo</i>	0-10	0-11	Más de 150 horas/mes	0-10

**Fuente:** Bolaños P. Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021 (44).

- Para medir la variable dependiente: Desempeño laboral, se usó el cuestionario de Desempeño laboral, cuya autora es Campos M y adaptado por Condezo G (10). El instrumento fue validado para población de salud peruana, refrendada por el juicio de 6 expertos del área, demostró confiabilidad con alfa de Cronbach de 0.9 (47).

El cuestionario presenta 20 ítems distribuidos a 3 dimensiones: Logro de metas, competencias, trabajo en equipo, la puntuación se realiza de acuerdo a una escala tipo Likert, dónde 1 punto se asigna a nunca, 2 a casi nunca 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. La puntuación tal corresponde a:

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Puntuación</b>
Logro de metas	1-7	Deficiente: Menos de 10 puntos Regular: 11 a 22 puntos Eficiente: 23 a 35 puntos
Competencias	8-14	Deficiente: Menos de 10 puntos Regular: 11 a 22 puntos Eficiente: 23 a 35 puntos
Interpersonal	15-20	Deficiente: Menos de 9 puntos Regular: 10 a 20 puntos Eficiente: 21 a 30 puntos
Desempeño laboral	1-20	Deficiente: Menos de 20 puntos Regular: 20 a 76 puntos Eficiente: 77 a 100 puntos

**Fuente:** Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 (10).

## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Ubicación Espacial

El trabajo de investigación se realizó en el Servicio de UCI del Hospital Goyeneche, ubicado en la avenida Goyeneche s/n, del distrito de Cercado, departamento de Arequipa-Perú.

### 2.2. Ubicación Temporal

El estudio es coyuntural para el año 2022, se realizó en los meses de abril a julio del 2022.

### 2.3. Unidades de investigación

Las unidades de estudio estarán constituidas por todos los profesionales de salud del servicio de Unidad de Cuidados Intensivos, los cuales corresponden a médicos intensivistas y enfermeras.

### 2.4. Universo

El universo está representado por un total de 21 profesionales de la salud, que laboran en el servicio de UCI, dónde 4 son médicos y 17 profesionales enfermeros.

#### - Criterios de inclusión

Personal de salud que desee participar en la investigación y firme el consentimiento informado

Personal profesional que labore en UCI: médicos y enfermeras

Personal bajo cualquier tipo de contrato laboral y tiempo de experiencia

#### - Criterios de exclusión

Personal que no desee participar en el estudio

Personal técnico de enfermería

Personal que realice funciones administrativas

Personal en vacaciones o licencia

### 3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1. Procedimiento

- Para la gestión del proyecto de tesis, se presentó a la Facultad de Enfermería, con la aprobación del jurado dictaminador y asesora de tesis se procedió a su consecuente presentación a la unidad de capacitación y docencia del Hospital Goyeneche.
- Para la gestión de la ejecución del proyecto, se solicitó la carta de presentación por parte de la Facultad de Enfermería, con la autorización correspondiente de las autoridades del Hospital Goyeneche, se procedió a coordinar con las jefaturas del servicio de UCI los datos de las unidades de estudio para la aplicación del consentimiento informado, así como los instrumentos propios de la investigación.
- Para el análisis e interpretación de los datos, se aplicó una matriz de datos previamente codificados, luego fueron presentados por medio de tablas y gráficos; para la comprobación de la hipótesis se usó la prueba de regresión ordinal.

#### 3.2. Recursos

##### 3.2.1. Humanos:

- La investigadora
- Asesora de tesis

##### 3.2.2. Materiales:

- Laptop, software (Office, SPSS), impresora
- Celular

- Material de escritorio, como lapiceros, lápices, borrador, etc.

### 3.2.3. Institucionales

Servicio de UCI del Hospital Goyeneche.

### 3.2.4. Financieros

Recursos propios de la investigadora



**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS**

**TABLA 1**

**Edad del personal profesional de UCI**

Edad	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Menor de 29 años</b>	1	4,8	2	9,5	3	14,3
<b>30 a 59 años</b>	3	14,3	14	66,7	17	81,0
<b>Más de 60 años</b>	0	0,0	1	4,8	1	4,8
<b>Total</b>	4	19,0	17	81,0	21	100,0

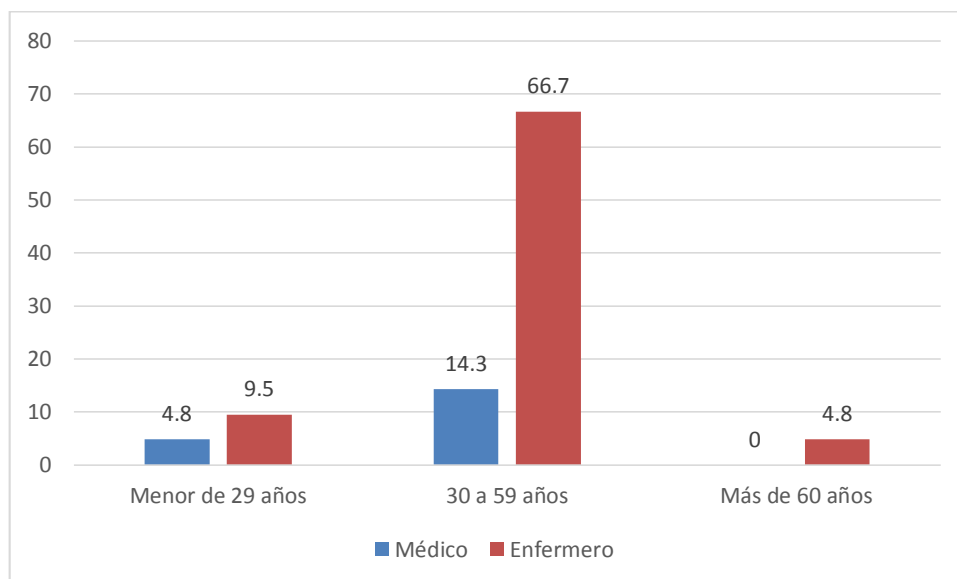
**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se evidencia que 81% de los profesionales de UCI tienen de 30 a 59 años, 14.3% son menores de 29 años y 4.8% tienen más de 60 años.

Se deduce que la mayoría del personal profesional de UCI son adultos (30 a 59 años) y menos de la cuarta parte jóvenes, sólo una minoría son adultos mayores.

## GRÁFICO 1

### Edad del personal profesional de UCI



Fuente: Elaboración propia

TABLA 2

## Género del personal profesional de UCI

Género	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Masculino</b>	3	14,3	1	4,8	4	19,0
<b>Femenino</b>	1	4,8	16	76,2	17	81,0
<b>Total</b>	4	19,0	17	81,0	21	100,0

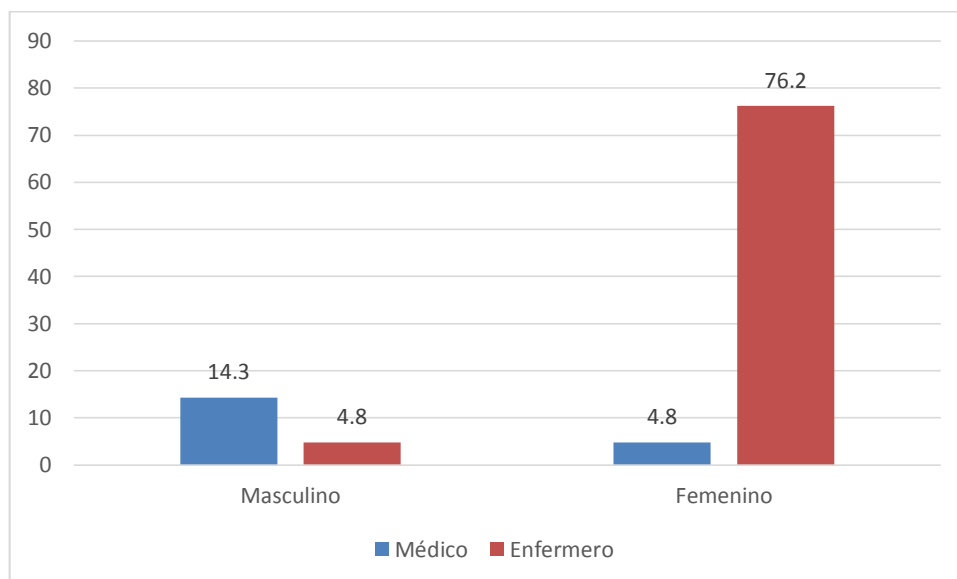
**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se muestra que 81% de los profesionales de UCI son mujeres y 19% hombres.

Se infiere que la mayoría del personal profesional de UCI son de género femenino y menos de la cuarta parte hombres, siendo predominante el género femenino en la profesión de Enfermería.

## GRÁFICO 2

### Género del personal profesional de UCI



Fuente: Elaboración propia

TABLA 3

## Tiempo de labor en UCI del personal profesional

Tiempo de labor	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Menos de 5 años</b>	2	9,5	8	38,1	10	47,6
<b>6 a 11 años</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Más de 12 años</b>	2	9,5	9	42,9	11	52,4
<b>Total</b>	4	19,0	17	81,0	21	100,0

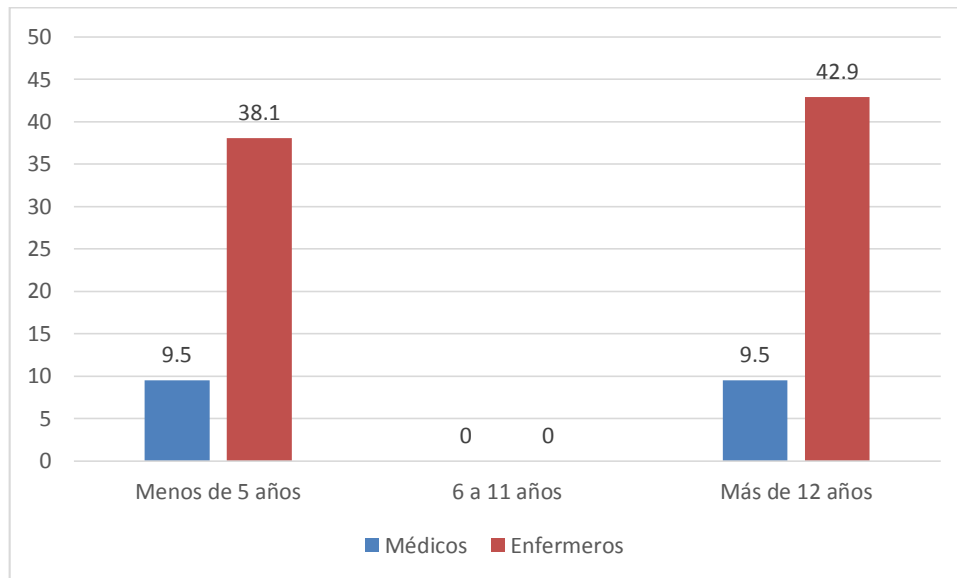
**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla se evidencia que 52.4% de los profesionales de UCI laboran más de 12 años en el servicio, 47.6% labora menos de 5.

Se infiere que más de la mitad del personal profesional de UCI tiene un tiempo mayor a 12 años laborando en UCI y menos de la cuarta parte lo realiza en menos de 5 años.

### GRÁFICO 3

#### Tiempo de labor en UCI del personal profesional



Fuente: Elaboración propia



TABLA 4

## Contrato laboral del personal profesional de UCI

Contrato laboral	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
Locación de servicios	0	0,0	0	0,0	0	0,0
CAS	1	4,8	8	38,1	9	42,9
DL 728	1	4,8	5	23,8	6	28,6
Nombrado 276	2	9,5	4	19,0	6	28,6
Suplencia	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>19,0</b>	<b>17</b>	<b>81,0</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>

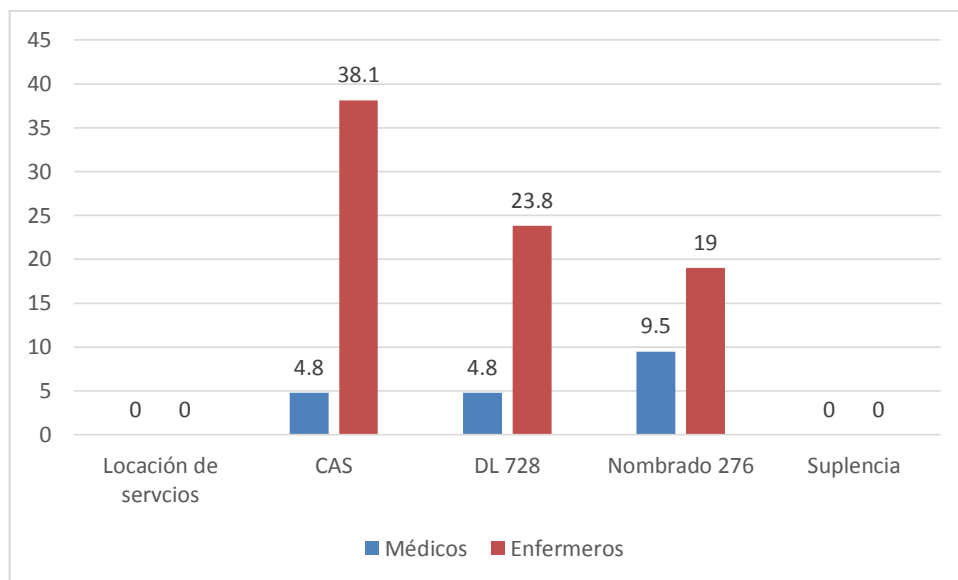
Fuente: Elaboración propia

En la tabla se identifica que 42.9% de los profesionales de UCI presentan un contrato laboral CAS, 28.6% bajo decreto ley 728 y 28.6% son nombrados bajo régimen 276.

Se concluye que cerca de la mitad del personal profesional de UCI son contratados CAS, más de la cuarta parte son contratados por decreto 728 y nombrados por régimen 276, respectivamente.

### GRÁFICO 4

#### Contrato laboral del personal profesional de UCI



Fuente: Elaboración propia



TABLA 5

## Condiciones laborales del personal profesional de UCI

Condiciones laborales	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Deficientes</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Regulares</b>	4	19,0	16	76,2	20	95,2
<b>Buenas</b>	0	0,0	1	4,8	1	4,8
<b>Total</b>	4	19,0	17	81,0	21	100,0

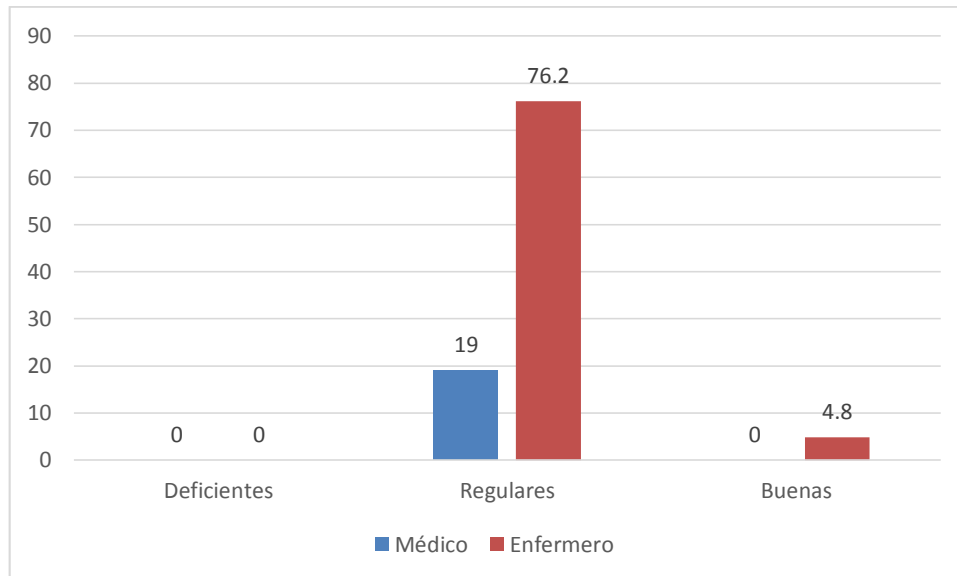
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que 95.2% del personal profesional de UCI presenta condiciones laborales regulares y 4.8% buenas. De acuerdo al grupo ocupacional el total de médicos señala condiciones laborales regulares.

Se deduce que la mayoría del personal profesional de UCI señala tener condiciones laborales regulares, sin embargo, una minoría indica que son buenas.

### GRÁFICO 5

#### Condiciones laborales del personal profesional de UCI



**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

**TABLA 6**

**Dimensiones de las condiciones laborales de los profesionales de UCI**

Dimensiones de las condiciones laborales		Médico		Enfermero		Total	
		N	%	N	%	N	%
<b>Seguridad en el trabajo</b>	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Bueno	4	19,0	17	81,0	21	100,0
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0
<b>Relaciones interpersonales</b>	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	4	19,0	14	66,7	18	85,7
	Bueno	0	0,0	3	14,3	3	14,3
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0
<b>Jornada laboral</b>	Menos de 150 horas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	150 horas	4	19,0	17	81,0	21	100,0
	Más de 150 horas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0
<b>Liderazgo</b>	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	4	19,0	14	66,7	18	85,7
	Bueno	0	0,0	3	14,3	3	14,3
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0

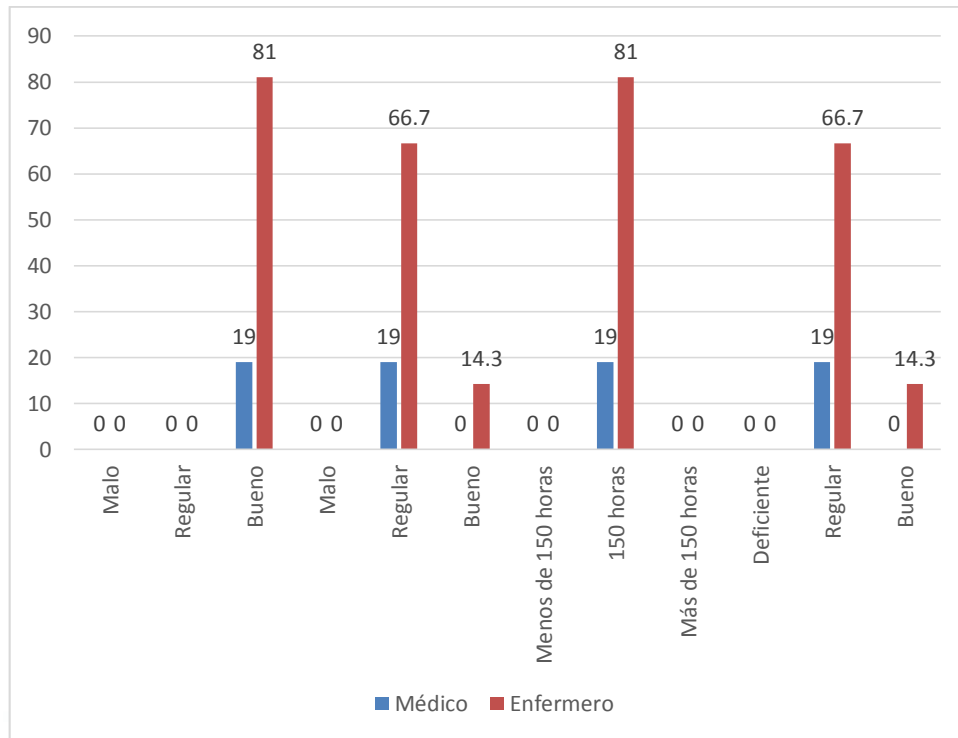
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se muestra que el 100% de los profesionales de UCI, señalan que existe una buena seguridad en el trabajo, 85.7% identifican regulares relaciones interpersonales, el 100% labora un total de 150 horas y 85.7% señala que existe un regular liderazgo.

Se infiere que el total del personal de salud que labora en UCI, indica que en el servicio se presenta una buena seguridad en el trabajo, adecuada jornada laboral, sin embargo, la mayoría señala un regular fomento de las relaciones interpersonales y liderazgo.

GRÁFICO 6

Dimensiones de las condiciones laborales de los profesionales de UCI



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

TABLA 7

## Desempeño laboral del personal profesional de UCI

Desempeño laboral	Médico		Enfermero		Total	
	N	%	N	%	N	%
Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	2	9,5	5	23,8	7	33,3
Eficiente	2	9,5	12	57,1	14	66,7
Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0

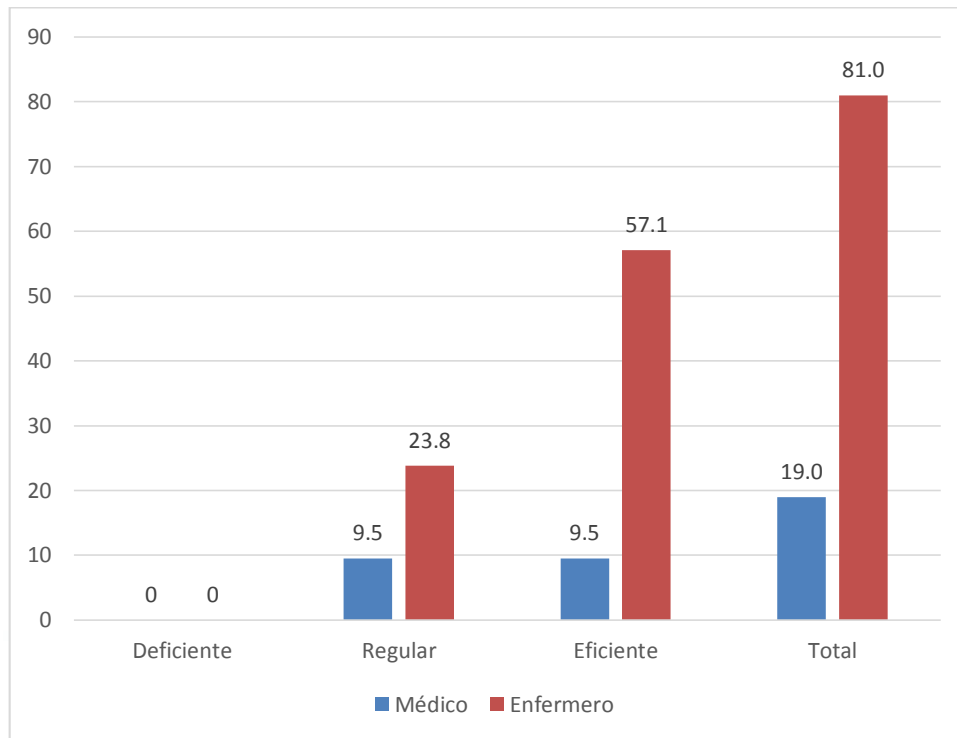
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se observa que 66.7% del personal profesional de UCI presenta un desempeño laboral eficiente y 33.3% regular.

Se deduce que más de la mitad de los profesionales de UCI realizan un desempeño laboral eficiente y más de la cuarta parte de manera regular.

## GRÁFICO 7

### Desempeño laboral del personal profesional de UCI



**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora



**TABLA 8**

**Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de UCI**

Dimensiones del desempeño		Médico		Enfermero		Total	
		N	%	N	%	N	%
Logro de metas	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Eficiente	4	19,0	17	81,0	21	100,0
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0
Competencias	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	0	0,0	1	4,8	1	4,8
	Eficiente	4	19,0	16	76,2	20	95,2
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0
Trabajo en equipo	Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Regular	1	4,8	3	14,3	4	19,0
	Eficiente	3	14,3	14	66,7	17	81,0
	Total	4	19,0	17	81,0	21	100,0

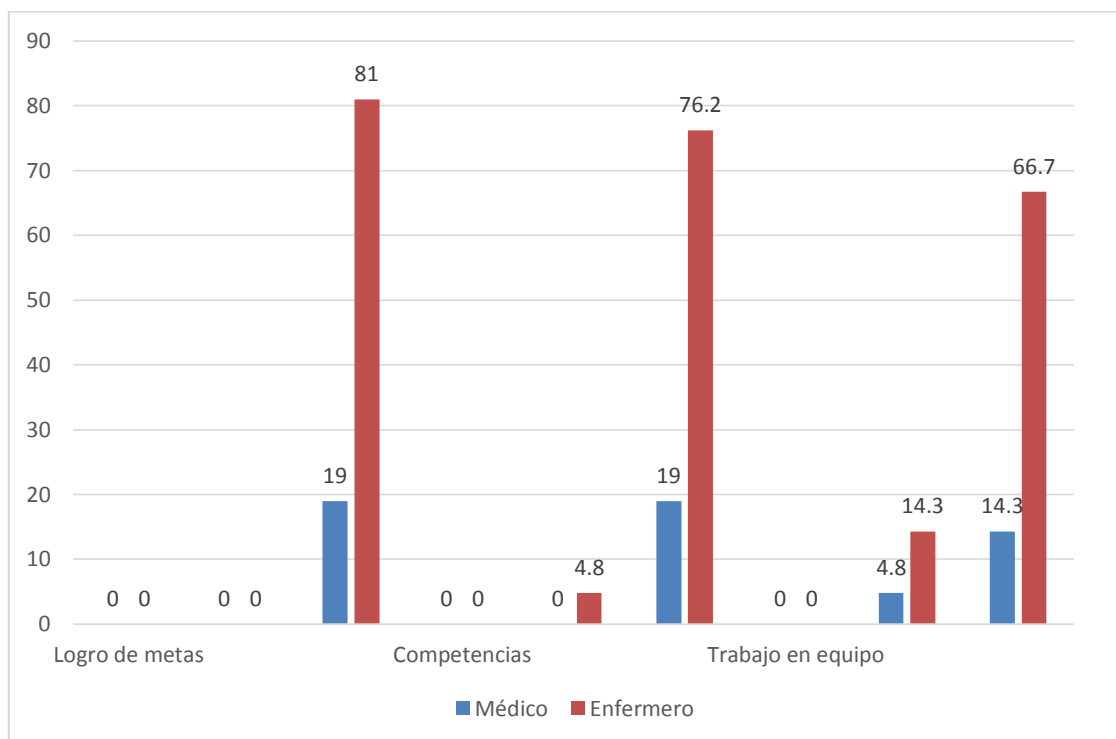
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

En la tabla se identifica que el 100% de los trabajadores profesionales de UCI presentan un logro de metas eficiente, 95.2% presenta eficientes competencias y 81% trabaja en equipo de manera eficiente.

Se concluye que el total del personal profesional de UCI presenta un eficiente desempeño en las áreas de logros de metas, así también la mayoría, presenta eficientes competencias y trabajo en equipo, sin embargo, se debe resaltar que una minoría del personal enfermero destaca un desempeño regular respecto al trabajo en equipo.

## GRÁFICO 8

### Dimensiones del desempeño laboral de los profesionales de UCI



**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

**TABLA 9**

**Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud de UCI**

Condiciones laborales	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Deficientes</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Regulares</b>	0	0,0	6	28,6	14	66,7	20	95,2
<b>Buenas</b>	0	0,0	1	4,8	0	0,0	1	4,8
<b>Total</b>	0	0,0	7	33,3	14	66,7	21	100,0

**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

**Chi<sup>2</sup>= 166.2    GI=156    P=0.27**

En la tabla se evidencia que del 95.2% de los profesionales de UCI presentan condiciones laborales regulares, el 66.7% presenta un desempeño laboral eficiente y del 4.8% que señala buenas condiciones laborales, 4.8% tiene un desempeño regular.

A la prueba de chi cuadrado se evidencia que no hay relación entre las variables, sin embargo, al ser no ser una medida de estimación específica para identificar la influencia de una variable sobre la otra, se decide realizar un análisis de regresión ordinal, por las características de las variables:

## Prueba de regresión ordinal

Condiciones laborales	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
[desempeñolaboral = eficiente]	-36,212	,577	3933,962	1	,000	35,344	37,081
[Médico] * desempeño eficiente	8,75	1,133	0,597	1	0,440	0,261	22,105
[Enfermera] * desempeño eficiente	8,75	1,133	0,597	1	0,440	0,261	22,105

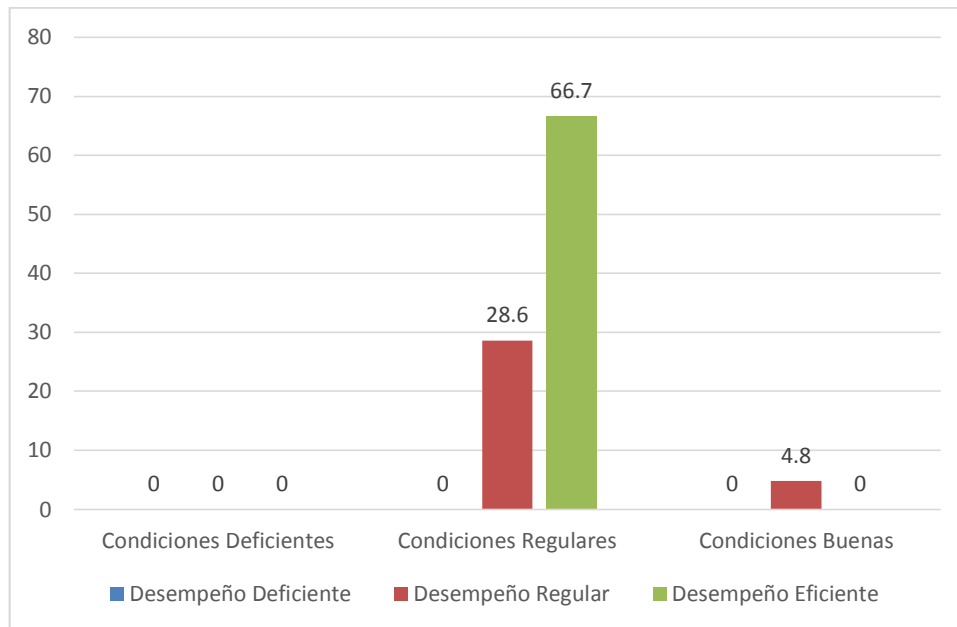
**Fuente:** Instrumento aplicado por la investigadora

La prueba de regresión ordinal, es un análisis estadístico inferencial que permite identificar la dependencia de una variable sobre otros factores. El análisis muestra que las condiciones laborales buenas presentan una influencia significativa respecto al desempeño laboral eficiente, dónde es probable que a buenas condiciones laborales se presente un eficiente desempeño laboral, por otro lado, el grupo ocupacional no presenta influencia significativa respecto desempeño.

Se determina que las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche.

### GRÁFICO 9

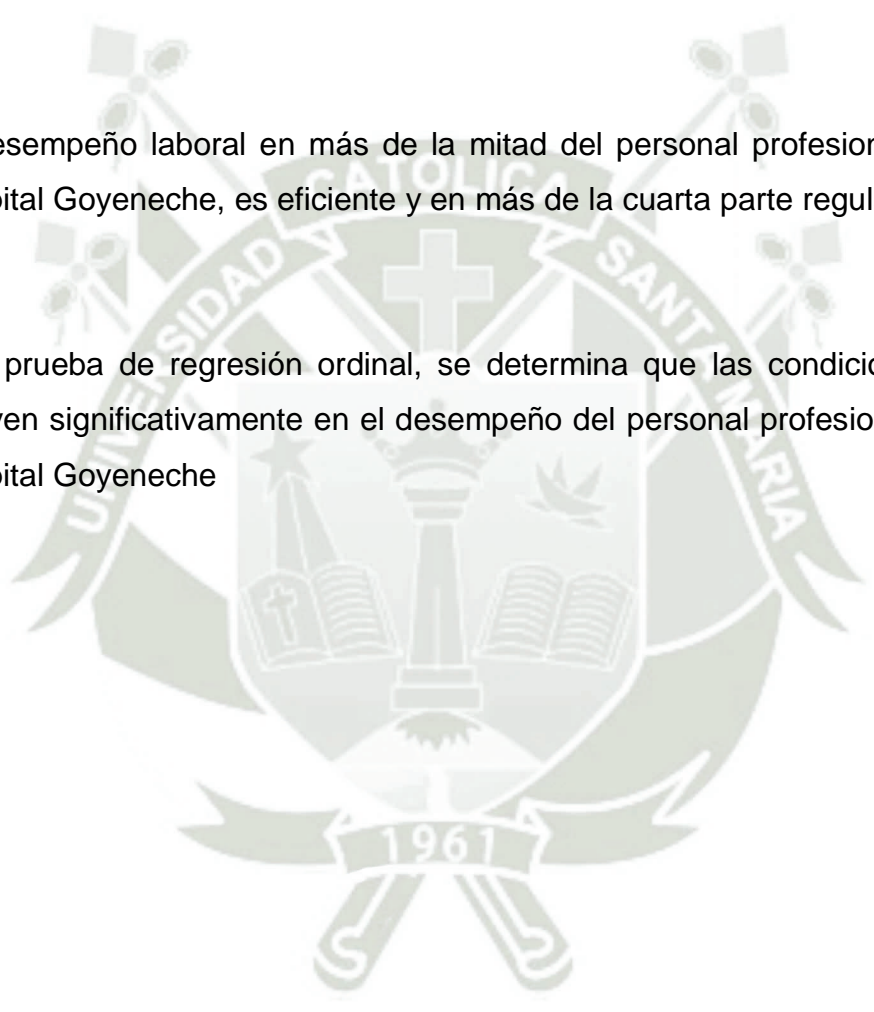
#### Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del personal profesional de salud de UCI



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora

## CONCLUSIONES

1. Se identifica que las condiciones laborales en la mayoría del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche, son regulares, sin embargo, una minoría indica que son buenas.
2. El desempeño laboral en más de la mitad del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche, es eficiente y en más de la cuarta parte regular.
3. A la prueba de regresión ordinal, se determina que las condiciones laborales influyen significativamente en el desempeño del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche



## RECOMENDACIONES

1. A la Dirección del Hospital Goyeneche, se recomienda, diseñar un plan de mejora continua respecto a las condiciones laborales que se brinda al personal de salud de la institución, puesto que, el 95.2% del personal de UCI, identifica que son regulares, así también se sugiere enfatizar en los aspectos de promoción de las relaciones interpersonales y liderazgo.
2. Al Departamento de Enfermería del Hospital Goyeneche, utilizar este estudio, para fortalecer políticas de reconocimiento al profesional de enfermería, en relación con sus competencias, habilidades y logros académicos, con la finalidad de motivarlas y asegurar una atención de calidad y mejoramiento del clima laboral puesto que, por medio de este estudio, se ha evidenciado que estas repercutirán en su desempeño laboral.
3. A las jefaturas de UCI, se sugiere realizar talleres que fortalezcan el desempeño de los trabajadores respecto a dimensiones como competencias y trabajo equipo, puesto que el estudio demuestra un discomfort en estas áreas y evaluar las necesidades del servicio con la finalidad de evidenciar apoyo y compromiso hacia los mismos.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Campero L, De Montis J, Gonzalez R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo [Internet]. Universidad Nacional de Cuyo; 2016. Available from: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5761/campero-lourdes.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf)
2. Chumbislla R, Huamaní S. Calidad de vida profesional y riesgo laboral de Enfermeras de áreas críticas, Hospital III Goyeneche - Arequipa 2020 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2021. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12790>
3. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. Rev Electrónica Conoc Saberes y Prácticas [Internet]. 2020 Jun 30 [cited 2021 Aug 14];3(1):104–19. Available from: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
4. Esandi ME, Antonietti L, Ortiz Z, Cho M, Duré I, Reveiz L, et al. Factores e intervenciones que inciden en las condiciones y medio ambiente de trabajo para incrementar la atracción, captación y retención de recursos humanos en salud en el primer nivel de atención de áreas rurales, remotas o desatendidas. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020 Sep 16;44:1. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7491859/>
5. Lal A, Erondy NA, Heymann DL, Gitahi G, Yates R. Fragmented health systems in COVID-19: rectifying the misalignment between global health security and universal health coverage. Lancet [Internet]. 2021 Jan;397(10268):61–7. Available from: <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
6. OIT. Condiciones de trabajo [Internet]. 2020. Available from: <https://www.ilo.org/safework/countries/africa/algeria/lang--en/index.htm>
7. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Normas con implicancia laboral en el marco del COVID-19 [Internet]. Comité Nacional de trabajo y promoción del empleo. 2020 [cited 2021 Jul 16]. Available from: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1465669/ST-CNTPE\\_Normas\\_con\\_implicancia\\_laboral\\_en\\_el\\_marco\\_del\\_COVID-19\\_2024.11.2029.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1465669/ST-CNTPE_Normas_con_implicancia_laboral_en_el_marco_del_COVID-19_2024.11.2029.pdf)

8. Costillo M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020 [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56987>
9. Chambi Pérez P, Tito Serrano N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín; 2020. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
10. Condezo Mendoza G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Zhang SX, Sun S, Afshar Jahanshahi A, Alvarez-Risco A, Ibarra VG, Li J, et al. Developing and testing a measure of COVID-19 organizational support of healthcare workers – results from Peru, Ecuador, and Bolivia. *Psychiatry Res* [Internet]. 2020 Sep;291:113174. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178120314761>
12. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Ramos R, Alcántara L, et al. Work conditions and personal protective equipment against COVID-19 in health personnel, Lima-Peru. *Rev la Fac Med Humana* [Internet]. 2021 Mar 15;21(2):335–45. Available from: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci_arttext&tlng=en)
13. Atashzadeh-Shoorideh F, Tayyar-Iravanlou F, Chashmi ZA, Abdi F, Cisic RS. Factors affecting moral distress in nurses working in intensive care units: A systematic review. *Clin Ethics* [Internet]. 2021 Mar 17;16(1):25–36. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1477750920927174>
14. Wu B, Zhao Y, Xu D, Wang Y, Niu N, Zhang M, et al. Factors associated with nurses' willingness to participate in care of patients with COVID-19: A survey in China. *J Nurs Manag* [Internet]. 2020 Oct 12;28(7):1704–12. Available from:

- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13126>
15. MINSA. Ley General de Salud N°26842 [Internet]. [cited 2021 Jun 4]. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256661-26842>
  16. Gobierno del Perú. Ley 23536 de trabajo y carrera de los profesionales de la salud [Internet]. [cited 2021 Jul 2]. Available from: [https://www.amp.pe/normasjurCAR\\_YTRAB\\_DE\\_LOS\\_PROFESIONALES.htm](https://www.amp.pe/normasjurCAR_YTRAB_DE_LOS_PROFESIONALES.htm)
  17. Gamero J, Pérez J. Perú: Impacto de la COVID - 19 en el empleo y los ingresos laborales. Organ Int del Trab [Internet]. 2020;l(I):64. Available from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
  18. Mamani O, Apaza E, Carranza F. Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2020;29(3):1–10. Available from: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2174-51452016000100004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2174-51452016000100004)
  19. Sabastizagal I, Astete J, Benavides G. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2020 Mar 24;37(1):32–41. Available from: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
  20. Castro-Molina F-J. Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. Cult los Cuid Rev Enfermería y Humanidades [Internet]. 2018;(52). Available from: <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
  21. Wasaya F, Shah Q, Shaheen A, Carroll K. Peplau's Theory of Interpersonal Relations: A Case Study. Nurs Sci Q [Internet]. 2021 Oct 18;34(4):368–71. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/08943184211031573>
  22. Peña F. Sobrecarga laboral de Enfermería en áreas críticas del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2020 [Internet]. Cerro de Pasco: Universidad Norbert Wiener; 2020. Available from:

<http://190.187.227.76/handle/123456789/4809>

23. Huber D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. 6°. Elsevier; 2018.
24. Davis C. Administrator Leadership Styles and Their Impact on School Nursing. NASN Sch Nurse [Internet]. 2018 Jan 30;33(1):36–9. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1942602X17714202>
25. Muñiz G. Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. Rev Cuba Enfermería [Internet]. 2019;35(2). Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339/450>
26. Alejos C. Gestión y desempeño laboral del personal asistencial de una área diferenciada del Hospital Hipólito Unanue, 2020 [Internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. p. 1–5. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56461/Alejos\\_RC\\_I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56461/Alejos_RC_I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. García Aguilar R, Martínez Torres C. ¿Qué es la Unidad de Cuidados Intensivos? La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. Artículo opinión Med Crit [Internet]. 2017;31(3):171–3. Available from: [www.medigraphic.org.mxhttp://www.medigraphic.com/medicinacritica](http://www.medigraphic.org.mxhttp://www.medigraphic.com/medicinacritica)
28. Acosta-Romo MF, Maya-Pantoja GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev Cienc y Cuid [Internet]. 2020 May 1;17(2):22–32. Available from: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
29. Ruiz JD, Plaza MT, Hernandez H. Selección de medidas de control en Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante metaheurísticas. Espacios [Internet]. 2020;41(45):272–85. Available from: [https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/346791233\\_Seleccion\\_de\\_medidas\\_de\\_control\\_en\\_Sistemas\\_de\\_Gestion\\_de\\_Seguridad\\_y\\_Salud\\_en\\_el\\_Trabajo\\_mediante\\_metaheuristicas/links/5fd0e8f592851c00f85fc299/Seleccion-de-medidas-de-con](https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/346791233_Seleccion_de_medidas_de_control_en_Sistemas_de_Gestion_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_mediante_metaheuristicas/links/5fd0e8f592851c00f85fc299/Seleccion-de-medidas-de-con)
30. Gu X, Itoh K. Performance indicators: healthcare professionals' views. Int J Health Care Qual Assur [Internet]. 2016 Aug 8;29(7):801–15. Available from:

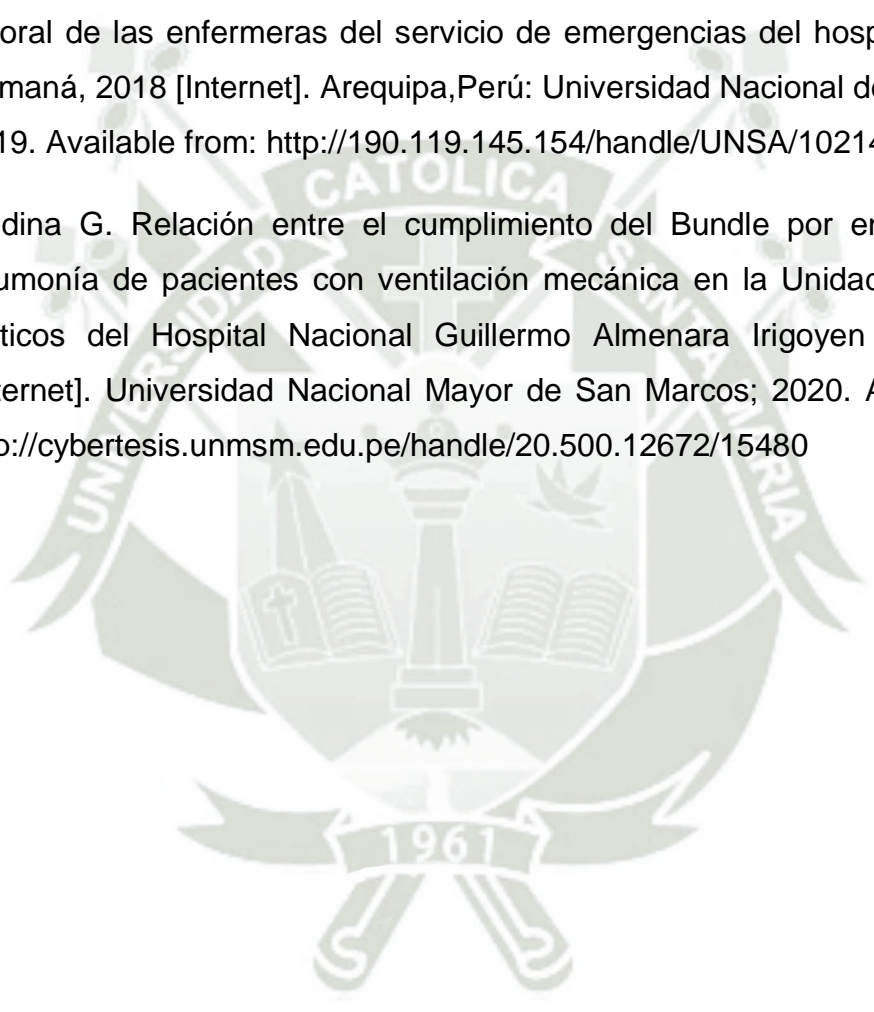
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJHCQA-12-2015-0142/full/html>

31. Contreras I, Hernandez E, Peñaloza D, Caballero E. Filosofía de Jean Watson Versus la Teoría de Virginia Henderson sobre la Satisfacción Usuaría en Pacientes Adultos, Revisión de la Literatura. [Internet]. 2017 [cited 2021 Jan 2]. Available from: <http://enfermeria2017.sld.cu/index.php/enfermeria/2017/paper/viewPaper/664>
32. Díaz Mass DC, Lesmes VIS. Nurse competences for managing direct care in an adult intensive care unit. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020;36(3):1–13. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf203l.pdf>
33. Waters D, Kokko A, Strunk H, Georgiou E, Hadjibalassi M, Satosek D, et al. Competencias enfermeras según la EfCCNa para las enfermeras de cuidados intensivos en Europa. Eur Fed Crit Care Nurse Assoc [Internet]. 2017;14. Available from: [https://seeiuc.org/wp-content/uploads/2017/10/competencias\\_enfermeras.pdf](https://seeiuc.org/wp-content/uploads/2017/10/competencias_enfermeras.pdf)
34. Ramirez E, Loli R, Sandoval M, Ramirez D. Perfil de competencias de las enfermeras especialistas en emergencias y desastres que laboran en instituciones hospitalarias nivel III-2 y III-3. Cienc y arte enfermería [Internet]. 2016;1(2). Available from: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/22/23>
35. Vásquez Torres M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo 2011 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Available from: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/573?show=full>
36. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 Jan 1;9(1):1973. Available from: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>  
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

37. Cáceres-Rivera DI. Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. Rev Cienc y Cuid [Internet]. 2021 Jan 1;18(1):116–23. Available from: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2674>
38. Hernandez C. Impacto psicológico de la pandemia del COVID-19 en los profesionales sanitarios del Área Sanitaria de Coruña [Internet]. Universidade da Coruña; 2020. Available from: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/26201>
39. Bueno Ferrán M, Barrientos-Trigo S. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. Enfermería Clínica [Internet]. 2021 Feb;31:S35–9. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862120303028>
40. Cornejo M, Tito J. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2019. Available from: <http://190.119.145.154/handle/UNSA/9832>
41. NANDA. Diagnósticos enfermeros 2018-2020. 11th ed. Elsevier, editor. Barcelona; 2018.
42. Al-Ajarmeh D, Rayan A, Eshah N, Al-Hamdan Z. Nurse–nurse collaboration and performance among nurses in intensive care units. Nurs Crit Care [Internet]. 2021 Dec 27;12(3). Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nicc.12745>
43. Chetty K, Abdulla Saleh Al Otiebi M, Naidoo V, Nokuthula M. ICU Nurses Voice Their Concerns on Workload and Wellbeing in a Saudi Arabian Hospital: A Need for Employee Wellbeing Program. Saudi J Nurs Heal Care [Internet]. 2021;4(9):296–307. Available from: [https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC\\_49\\_296-307\\_FT\\_vznvozu.pdf](https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC_49_296-307_FT_vznvozu.pdf)
44. Bolaños P. Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid -19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021 [Internet]. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bolaños\\_](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69754/Bolaños_)

GPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

45. Cruz M. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de Emergencia y UCI del Hospital II Chocope-Trujillo, 2019. [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Available from: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16079>
46. Marquez E, Flores L. Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018 [Internet]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2019. Available from: <http://190.119.145.154/handle/UNSA/10214>
47. Medina G. Relación entre el cumplimiento del Bundle por enfermería y la neumonía de pacientes con ventilación mecánica en la Unidad de Cuidados Críticos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima - 2016 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2020. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15480>



# ANEXOS



## ANEXO 1

### Consentimiento informado

YO, \_\_\_\_\_, identificado con DNI \_\_\_\_\_ personal de la Unidad de Cuidados Intensivos con atención en el Hospital Goyenche ACEPTO participar del proyecto de Investigación científica “INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GOYENECH. AREQUIPA, 2022”, recibiendo la información necesaria y cuyo objetivo de estudio es para determinar la influencia de las condiciones laborales en el desempeño del profesional del personal profesional de UCI del Hospital Goyeneche y el procedimiento que se realizará consiste en una encuesta Anexo 1 y 2 guardándose la confidencialidad de los datos proporcionados y obtenidos.

Habiendo leído el formato de consentimiento que se me ha entregado, he podido hacer las preguntas que consideré necesarias para el estudio, las que han sido contestadas en un lenguaje comprensible y han sido de mi entera satisfacción. Así mismo entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento y sin dar ninguna explicación.

Al firmar este consentimiento no estoy renunciando a ninguno de mis derechos legales, según leyes vigentes.

Acepto voluntariamente participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
DNI

\_\_\_\_\_  
Desglosable

Gracias por su apoyo en la investigación

**Fuente:** EsSalud. Formato de consentimiento informado para estudio de investigación.

## ANEXO 2

### Cuestionario de condiciones laborales

Por favor llene los enunciados que a continuación se presentan

#### I. Datos Generales:

- Edad: \_\_\_\_\_ - Sexo: M ( ) F ( )
- Tiempo de labor en el servicio de UCI: \_\_\_\_\_
- Grupo ocupacional: Enfermera ( ) Médico ( )
- Tipo de contrato laboral:
  - a. Decreto legislativo 276
  - b. Decreto legislativo 728
  - c. Decreto legislativo 1057 (CAS)
  - d. Decreto legislativo 295 (Contrato de locación de servicios)
  - e. CAS COVID
  - f. Otros: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES.** A continuación, se presentan situaciones que pueden suscitarse en un lugar de trabajo, por favor marque con una X de acuerdo a cómo Ud. se identifica respecto al lugar de trabajo que realiza en este hospital.

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	El hospital tiene programación de control médico a cada trabajador					
2	Se puede acceder con facilidad a consulta médica en salud ocupacional cuando lo requiere					
3	Existe una programación de despistaje de Covid en el personal a través de pruebas de laboratorio					
4	Se tiene que solicitar el despistaje de Covid 19 a través de prueba rápida por gestión personal					
5	El hospital cuenta con un programa de salud mental para trabajadores					
6	Existe un profesional de psicología permanente para cuando el personal lo solicite					
7	Tiene facilidades de cambio de turno					
8	Puede programar su descanso y vacaciones					
9	Los trabajadores de su unidad se muestran a la defensiva y responden de mala manera					
10	Hay personal en su unidad que levanta la voz y grita					
11	Siente que sus compañeras no lo integran					

12	La relación con sus compañeros de trabajo es saludable					
13	Prima la subjetividad sobre la objetividad en su unidad					
14	Se siente parte de un equipo de trabajo					
15	Es preferible quedarse callada para no tener problemas					
16	Puede manifestar su desagrado frente a una situación con total respeto					
17	Sus opiniones son tomadas en cuenta					
18	Su jornada laboral es de 150 horas mensuales					
19	Su jornada laboral es de más de 150 horas mensuales					
20	Su jornada laboral es de menos de 150 horas mensuales					
21	En el servicio no se permite cuestionamiento a las decisiones que toma la coordinadora o jefa					
22	Las decisiones en el servicio se toman de manera colaborativa					
23	Se resalta los errores					
24	Se le reconoce por las buenas actividades que realiza.					
25	Pueden tomar decisiones respecto la atención inmediata del paciente					
26	Necesita supervisión para hacer bien su trabajo					
27	Su coordinadora/jefa le motiva con frecuencia					
28	En su servicio se promueve el trabajo en equipo					

**Fuente:** Bolaños P. Condiciones laborales y riesgos ocupacionales durante el Covid-19 en las enfermeras de UCI de los hospitales de Trujillo 2021 (44).

### ANEXO 3

#### Cuestionario de Desempeño laboral

**Instrucciones:** Estimado participante, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su desempeño laboral, por tanto, se le pide marcar con una “X” cuando Ud. considere si la frase propuesta le sucede: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre o siempre

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Logro de metas</b>						
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad	1	2	3	4	5
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio	1	2	3	4	5
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución	1	2	3	4	5
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores	1	2	3	4	5
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	1	2	3	4	5
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores	1	2	3	4	5
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	1	2	3	4	5
<b>Competencias</b>						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades	1	2	3	4	5
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio	1	2	3	4	5
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	1	2	3	4	5
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	1	2	3	4	5
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio	1	2	3	4	5
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	1	2	3	4	5
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio	1	2	3	4	5
<b>Trabajo en equipo</b>						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	1	2	3	4	5

16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	1	2	3	4	5
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores	1	2	3	4	5
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	1	2	3	4	5
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas	1	2	3	4	5
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros	1	2	3	4	5

**Fuente:** Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 (10).



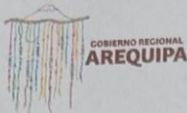


**ANEXO 4**  
**Matriz de Datos**

	Edad	Género	Grupo ocupacio	tiempo de labor	Contrato laboral	seguridad en el	relacione	s. interacc	jornada laboral	estilo de liderazgo	CONDICI ONES	LOGRO DE	Compete ncias	trabajo en equipo	DESEMPE ÑO
1	28	1	1	2	2	55	22	4	18	55	73	28	18	73	
2	31	1	1	2	3	60	22	4	16	60	81	28	24	81	
3	31	1	1	1.58	4	55	19	6	17	55	87	29	26	87	
4	39	2	1	2.83	4	57	20	4	17	57	72	26	21	72	
5	50	2	2	3	4	47	19	4	15	47	80	27	26	80	
6	65	2	2	30	4	69	24	4	24	69	83	31	24	83	
7	34	2	2	1.83	4	43	15	4	15	43	89	32	28	89	
8	35	2	2	1.16	4	58	20	5	13	58	82	29	23	82	
9	36	2	2	4	3	65	12	4	24	65	82	33	19	82	
10	32	1	2	3	2	58	19	5	18	58	81	26	28	81	
11	46	2	2	2	2	49	19	4	13	49	83	28	25	83	
12	32	2	2	12	3	54	21	5	11	54	69	26	17	69	
13	29	2	2	2.16	2	43	21	5	10	43	78	29	21	78	
14	33	2	2	2	2	55	18	4	20	55	76	28	20	76	
15	29	2	2	2	2	60	20	5	17	60	78	26	24	78	
16	36	2	2	5	3	71	24	5	23	71	93	34	26	93	
17	37	2	2	0.33	2	80	24	3	21	80	67	22	21	67	
18	45	2	2	0.33	3	58	16	3	21	58	73	25	22	73	
19	31	2	2	1	2	44	14	4	17	44	76	24	28	76	
20	33	2	2	0.75	3	57	20	6	21	57	93	32	30	93	
21	31	2	2	1.25	2	52	20	4	13	52	89	30	24	89	

## ANEXO 5

### Constancia de aplicación del estudio



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**PROVEIDO DE AUTORIZACION N° 044-2022-GRA/GRS/HG-OADI.-**

Visto el **Doc N° 4779538 Exp: 3066739** con la aceptación de la Jefa del Departamento de Enfermería; con el visto bueno de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, esta Dirección AUTORIZA a:

**CINTYA GISSELA ARANIBAR CACERES**

Licenciada en Enfermería de la Universidad Católica de Santa María, para que recaben información aplicando el instrumento de investigación para realizar el Proyecto de Tesis titulado **"INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GOYENECHE. AREQUIPA 2022"**, Y estarán cargo de la facilitadora Lic. Miluska Paredes Alanoca, según informa la Jefa del Departamento de Enfermería.

Arequipa, 07 de Julio del 2022

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL III GOYENECHE

*Wilfredo Viteri*  
Wilfredo Viteri Gutiérrez Zarate  
DIRECTOR  
C.M.P. 35149 R.N.E. 17956

*WVGZ*  
WVGZ/MAAT/ear.  
CC. Archivo  
DOC: 4780035  
EXP: 3066739

---

Hospital Goyeneche Av. Goyeneche s/n. Tefl. 231313. Tele Fax: 223501

# INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GOYENCHE. AREQUIPA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repository.javeriana.edu.co">repository.javeriana.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

---

Excluir citas      Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía      Apagado