



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Condiciones de trabajo y desempeño laboral de profesionales de enfermería de
la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Padilla Colonia, Hellen Jhane


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6547-7338>

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 19/08/2025

Yo, Padilla Colonia Hellen Jhane egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2025”** Asesorado por el docente: DRA. BENAVENTE SANCHEZ YENNYS KATIUSCA DNI 003525040 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X> tiene un índice de similitud de 16 % con código OID: **oid:14912:484385640** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Hellen Padilla Colonia
 DNI: 70496967



.....
 Firma
 Benavente Sanchez Yennys Katusca

DNI: 003525040

Lima, 19 de Agosto de 2025

DEDICATORIA

Al Todopoderoso por ser la luz que guía
el sendero de mi formación profesional
de enfermería en cuidados intensivos

AGRADECIMIENTO

A mi apreciada familia por ser el motivo
y la razón constante para así superarme
logrando mi superacion profesional

RESUMEN

En el trabajo de investigación se considera como **objetivo**: “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2025”. **Metodología**: es de tipo aplicada, cuantitativa, observacional, transversal de nivel correlacional. La población de 80 enfermeros que laboran en UCI y la muestra censal. La primera variable aplicará el Cuestionario de condiciones de trabajo; creado por Bolaños, en Trujillo – Perú, en el 2021; consta de 28 ítems ($\alpha = 0.939$); y la segunda variable el Cuestionario de desempeño laboral; por Condezo, en Lima – Perú, en el 2020; consta de 20 ítems ($\alpha = 0.920$). La recolección de datos se hará aplicando una encuesta a todos los enfermeros. Procesamiento y análisis de datos de los resultados serán codificados con apoyo de los programas estadísticos Microsoft Excel 2021 y SPSS 27.0 para ser reportados en tablas y gráficos descriptivos e inferenciales para ser un análisis; luego del cálculo de la Escala de Stanones según puntajes de variables y dimensiones; posteriormente de ello, la contrastación de las hipótesis se hará con la Correlación de Spearman.

Palabras clave: condiciones de trabajo, desempeño laboral, enfermeros

ABSTRACT

The objective of this research work is: "To determine the relationship between working conditions and the job performance of nursing professionals in the intensive care unit of a hospital in Lima, 2025." Methodology: It is applied, quantitative, observational, cross-sectional with a correlational level. The population of 80 nurses working in the ICU and the census sample. The first variable will apply the Working Conditions Questionnaire; created by Bolaños, in Trujillo - Peru, in 2021; it consists of 28 items ($\alpha = 0.939$); and the second variable the Job Performance Questionnaire; by Condezo, in Lima - Peru, in 2020; it consists of 20 items ($\alpha = 0.920$). Data collection will be done by applying a survey to all nurses. Data processing and analysis of the results will be coded using Microsoft Excel 2021 and SPSS 27.0 statistical software and reported in descriptive and inferential tables and graphs for analysis. The Stanones Scale will then be calculated based on variable and dimension scores. Subsequently, hypothesis testing will be performed using Spearman's correlation.

Keywords: working conditions, job performance, nurses

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) es uno de los lugares a nivel mundial donde las enfermeras laboran con mayor estrés, perciben condiciones de trabajo con unos entornos de alta presión que a menudo son intensos y traumáticos por el estado de salud de riesgo, prestan servicios a los pacientes críticos en condiciones de salud especialmente de gravedad; la tasa de mortalidad en una UCI es mayor que otras áreas de un hospital de cuidados agudos, como consecuencia la UCI se describe a menudo como una atmósfera cargada emocional donde las decisiones de vida o muerte son comunes y deben tomarse con gran rapidez (1).

A nivel Latinoamericano, estimó que los enfermeros que trabajan en las UCI de América Latina y el Caribe presentan condiciones de trabajo suelen ser más exigentes por la elevada demanda de pacientes con problemas de salud potencialmente mortales que requieren de una prestación de cuidados críticos de calidad más complejas y desafiantes; asimismo, los enfermeros de UCI con frecuencia están sujetas a altas demandas asistenciales por trabajar en un campo que implica múltiples tareas complejas, altas cargas de trabajo y brindar atención especializada a pacientes críticos para lograr un desempeño eficiente (2).

En Tailandia, las enfermeras perciben condiciones de trabajo favorables 89.4% y el desempeño laboral es eficiente 96.2%, por lo que reportó que un ambiente de trabajo positivo promueve el compromiso de un desempeño laboral individual y organizacional mejorado (3); en Croacia, las enfermeras experimentan condiciones de trabajo de incertidumbre alto 65%, su desempeño laboral se ve fácilmente afectado por los factores estresantes percibidos 74%; y, por lo tanto, es más probable que experimenten disminución de la productividad 50% (4); y en Alemania, el 31.6% de las enfermeras manifestaron condiciones de trabajo deficientes por lo que su desempeño laboral desfavorable 36.3%, trayendo consigo efectos negativos van desde una desmotivación, insatisfacción laboral, escaso compromiso y productividad (5).

En Chile, el 57.9% de enfermeras tienen condiciones laborales adversas y precarización del trabajo caracterizadas por una alta carga laboral, bajas remuneraciones y contrataciones precarias que pueden derivar en agotamiento físico-mental e intención de dejar el trabajo (6); en Bolivia, las enfermeras manifiestan que las condiciones de trabajo son deficientes 52.5%, consideran la temperatura, iluminación y espacio en su puesto de trabajo deficientes 54.1%, y nivel de ruido deficiente 54.1% pudiendo generar problemas de orden psicológico y físico (7); y en Ecuador, reportó que las condiciones de trabajo desfavorables 62.4%, denotando escasa seguridad y bienestar laboral al no proporcionar los servicios adecuados y suficientes (8).

A nivel nacional, reportó que los enfermeros de UCI desempeñan su laboral asistencial en condiciones de trabajo estresantes por altas tasas de morbilidad, así como a dilemas éticos que enfrentan a diario, por exposición crónica a problemas complejos y exigentes en el cuidado de pacientes graves, con recursos limitados, carga laboral que aumenta el riesgo que abandonen la profesión, mayor rotación de enfermeros, aumento de costos de atención médica, disminución de la productividad y reducción general de su desempeño laboral (9).

Por todo ello, las condiciones de trabajo en el enfermero de UCI desfavorable pueden interferir en la calidad del cuidado y seguridad de la atención brindada a pacientes críticos; por lo que un ambiente laboral positivo promueve el bienestar del enfermero, por el impacto significativo que tiene en términos de mayor satisfacción laboral, reducción del ausentismo, retención de enfermeros, sino también está estrechamente relacionado con la motivación, siendo un aspecto indispensable para procurar con ello un desempeño laboral eficiente (10).

Del mismo modo, una condición de trabajo favorable permite al enfermero alcanzar la satisfacción personal y alcanzar todo su potencial, al mismo tiempo que se sienta cómodo, trayendo consigo cohesión de grupo, comunicación efectiva, autonomía y gestión de apoyo; sin embargo, percibir un entorno pleno de monitoreo, tratamiento constante y soporte vital da lugar a la presencia de estrés postraumático que conduce a diversos resultados negativos, aumento de errores de medicación, infecciones nosocomiales y mortalidad de pacientes (11).

Por otra parte, las condiciones de trabajo colaborativo mejora la toma de decisiones compartidas, reducir errores, utilizar los recursos disponibles, lograr objetivos complejos, coordina la atención al paciente, mejora los resultados del paciente y calidad de la atención; asimismo, unas malas condiciones de trabajo puede conducir a consecuencias negativas, incluida la mala comunicación, trabajo en equipo deficiente, conflicto de roles y resolución deficiente de problemas que dan como resultado una atención de la enfermería ineficaz, conllevando a que su desempeño laboral sea considerado insatisfactorio y estresante (12).

En tal sentido, el desempeño laboral de enfermería requiere de un entorno satisfactorio para el logro de metas, elevar su competencia, habilidades y un eficiente trabajo en equipo para el desarrollo personal y profesional dando cumplimiento a demandas organizacionales; con un desempeño de tarea según roles y actividades que contribuyen a la misión del hospital, y con un desempeño contextual relacionado con la voluntad del enfermero de poder ayudar a sus colegas, colaborar con ellos y sentir una responsabilidad para completar el trabajo (13).

Igualmente, el desempeño laboral deficiente del profesional de enfermería en UCI conduce al deterioro en la calidad del cuidado y de la productividad organizacional general, estando asociados con una disminución del compromiso y la capacidad para realizar tareas, ocasionando la falta de preocupación por las necesidades de los pacientes y de sus colegas, eventualmente conducirá a una mala calidad de la atención y aumento de la morbimortalidad; además, puede potenciar el impacto negativo en su desempeño laboral en los pacientes (14).

Agregando a lo anterior, los enfermeros son recursos humanos esenciales en la UCI, deben estar motivados, ser competentes y capacitados para brindar un mejor desempeño laboral, dando cumplimiento de sus funciones y responsabilidades en atención de enfermería directa a pacientes de unidades críticas logrando un desempeño óptimo con seguridad en el trabajo, con buenas relaciones interpersonales entre colegas durante su jornada de trabajo; es decir, tienen un impacto significativo en la mejora de los resultados de salud de los pacientes (15).

Finalmente, el desempeño laboral de enfermería en la UCI tiene un impacto positivo en la lealtad del paciente, su imagen institucional y la comunicación efectiva entre colegas, también presentan un aspecto competitivo para distinguir al hospital de sus competidores; por lo que las condiciones de trabajo eficiente predicen el aumento de la atención de enfermería, procurando contar con ambientes propicios para la motivación y el compromiso institucional en favor del paciente crítico, la institución de salud y los enfermeros (16).

En estudios realizados en Cajamarca, los enfermeros perciben condiciones de trabajo de nivel regular 53.3%, buena 32% y mala 14.7%; se evidencian deficiencias reflejados en salarios insatisfechos, jornadas extensas de trabajo y horas de trabajo muy extenuantes (17); en Ica, el estudio encontró que las condiciones de trabajo de enfermería son favorables 56% y desfavorable 44%; y el desempeño laboral de nivel medio 42%, alto 35% y alto 23% (18); por los ambientes de trabajo precarios, conflictos con sus pares y escasos recursos humanos; en Arequipa, el desempeño laboral de enfermería fue superior 74.2%, sobresaliente 20%, satisfactorio 3% e insuficiente 3%; denotando compromiso, productividad y satisfacción (19).

En la UCI de un hospital de Lima, se observa que las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería son abrumadoras ocasionando un malestar por una alta demanda de pacientes, escasa dotación de personal, carga laboral excesiva, salarios no compensatorios, escasa capacitación, nulos incentivos por méritos, ambientes reducidos, cambios de turnos, entornos de trabajo negativo disminuyendo la motivación, el compromiso y la satisfacción; así como un malestar general emocional disminuyendo su desempeño laboral de enfermería; asimismo, demuestran desagrado, hay un ausentismo laboral, existen licencias recurrentes, enfermeros con deserción profesional y están sumamente estresados y malhumorados por considerar un entorno de trabajo que no reúne las condiciones suficientes para su desarrollo.

Por todo lo anteriormente, manifestado siendo imprescindible identificar el ambiente de trabajo para lograr un trabajo de calidad asistencial se fórmula las siguientes interrogantes.

1.2. Problemas de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión seguridad de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión jornada laboral de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?

¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de liderazgo de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?

1.3. Objetivos de investigación.

1.3.1 Objetivo General

“Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima, 2025”

1.3.2. Objetivos específicos

“Identificar como se relaciona la dimensión seguridad con las condiciones trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

“Identificar como se relaciona la dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

“Identificar como se relaciona la dimensión jornada laboral con el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

“Identificar como se relaciona la dimensión estilo de liderazgo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

1.4. Justificación del estudio.

1.4.1 Teórica.

Teóricamente, el trabajo investigativo reforzará la cognición científica sobre las “condiciones de trabajo”, basado en la teoría de enfermería del entorno saludable de Florence Nightingale enfocado que el deber de una enfermera era mantener condiciones saludables para garantizar la limpieza, comodidad e higiene para prevenir enfermedades; y acerca del “desempeño laboral”, basado en la teoría de enfermería de principiante a experto de Patricia Benner enfocado en adquirir nuevos conocimientos y habilidades clínicas para ganar experiencia y lograr con ello un rendimiento eficiente de sus actividades asistenciales.

Por lo tanto, el ambiente de trabajo juega un papel crucial en los enfermeros lo que repercute en el bienestar general, satisfacción laboral y resultados de la atención al paciente; asimismo, permitirá que su desempeño laboral en función de la calidad del trabajo realizado, la eficiencia, la productividad y la capacidad de cumplir con los plazos y metas establecidas.

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente, será un referencial sin precedentes para modelar así futuros trabajos investigativos semejantes sobre las condiciones de trabajo y desempeño laboral, aportando su situación problemática, estudios previos, bases teóricas y cuya metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional; asimismo, en la aplicación de sus instrumentos tipo escala de Likert altamente validados y confiables.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos encontrados del estudio tienen implicaciones significativas para la práctica de enfermería basado en el fomento de buenas condiciones de trabajo en la UCI, procurando mayor seguridad laboral, relaciones interpersonales, jornada laboral y liderazgo; además, de lograr un desempeño laboral de enfermería eficiente en las unidades críticas mediante el logro de metas, elevando sus competencias y de un trabajo en equipo positivo, para mejorar el bienestar de los enfermeros y resultados de los pacientes críticos a su cargo; al percibir los profesionales enfermeros entornos saludables y cómodos garantizando unas buenas condiciones de trabajo lo cual repercute considerablemente en su desempeño laboral, con un impacto en el rendimiento, motivación satisfacción y calidad de vida profesional.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El trabajo investigativo se iniciará desde el mes de febrero a abril 2025.

1.5.2. Espacial

Se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Todos los enfermeros que laboran en el servicio de UCI.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

González et al (20), en el 2024, en Ecuador, culminaron un trabajo cuyo objetivo “Evaluar el desempeño laboral de enfermería en áreas críticas de un hospital ecuatoriano”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 106 profesionales de enfermería quienes llenaron un instrumento validado, un cuestionario de Escala de evaluación de 180° grados del desempeño laboral ($\alpha = 0.93$). Los resultados del desempeño laboral del enfermero favorables 84.7% y desfavorables 15.3%; asimismo, calidad del trabajo 82.6%, estabilidad emotiva 88.5% y relaciones con colegas 85%. Las conclusiones fueron que al presentar un desempeño laboral favorable los enfermeros realizan su labor de manera calificada, motivados y con una mística de cuidados de calidad repercutiendo en la resolución de problemas y tener en mente presente salvaguardar la vida.

Jiménez (21), en el 2024, en Colombia, culminó una investigación cuyo objetivo “Describir la relación entre condiciones de trabajo y desempeño psicosocial en enfermeros”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra de 485 profesionales de enfermería quienes llenaron dos instrumentos validados, cuestionarios de Condiciones de trabajo ($\alpha = 0.892$) y Desempeño psicosocial ($\alpha = 0.874$).

Los resultados de las condiciones de trabajo fueron favorables 50.9% y desfavorables 49.1%; asimismo, el desempeño psicosocial fueron nivel bueno 47.2%, regular 31.3% y malo 21.5%. Las conclusiones fueron que al percibir los enfermeros unas condiciones de trabajo favorable les conlleva a que su desempeño laboral sea bueno ya que cuentan con una salud psicosocial y mental saludable para desempeñar su laboral de manera exitosa con calidad y calidez.

Balseiro et al (22), en el 2023, en México, culminaron un trabajo cuyo objetivo “Analizar las condiciones de trabajo de profesionales de enfermería en un hospital de nivel II”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 530 profesionales de enfermería quienes llenaron un instrumento validado, la Escala de condiciones de trabajo de enfermería en servicios de alta complejidad ($\alpha = 0.85$). Los resultados de las condiciones intralaborales 56.5% cuentan con recursos e insumos necesarios para trabajar, y 57.5% afirman que el sueldo es relativamente bueno; y sobre las condiciones extralaborales, 56% manifiestan tener una buena calidad de vida, lo que más disgusta al personal 27% el ambiente de trabajo, 18% las injusticias y 15% la falta de personal. Las conclusiones fueron que un entorno de trabajo positivo trae como consecuencia que mejore el desempeño laboral procurando unos cuidados de enfermería de calidad asistencial; es decir, que la atención sanitaria de parte de los profesionales enfermeros puede corregir el rumbo de los factores que preocupan al personal sanitario actual y con ello producir unos resultados diferentes como mayor satisfacción, disfrute, crecimiento, alegría y significado.

Brunelli et al (23), en el 2022, en Argentina, culminaron un estudio cuyo objetivo “Conocer las condiciones laborales y la asociación con satisfacción laboral de un hospital”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 151 profesionales sanitarios quienes llenaron dos instrumentos validados, de UNIPSCO: Escalas de Condiciones laborales ($\alpha = 0.95$) y Satisfacción laboral ($\alpha = 0.90$). Los resultados de las condiciones laborales según demanda de trabajo tuvieron un puntaje de 0.72 y los recursos del trabajo 0.38; asimismo, la satisfacción laboral puntaje medio 3.46.

Las conclusiones fueron que el desempeño laboral que manifiestan los profesionales sanitarios es una cuestión prioritaria para la prestación de servicios de atención de calidad por lo que las condiciones de trabajo son satisfactorias para elevar su calidad de vida laboral; además, esto fortalece su vocación de servicio haciéndolos así más participes en el cuidado pues logran con ello elevar su nivel de satisfacción por el trabajo que realizan diariamente.

Luengo et, al (24), en el 2021, en Chile, culminaron un trabajo cuyo objetivo “Determinar las condiciones de trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de los 375 profesionales sanitarios quienes llenaron un instrumento validado, un formulario denominado como la Escala de Condiciones de Trabajo (ECT) ($\alpha = 0.857$). Los resultados de condiciones de trabajo buena 61.1%, muy buena 28.5%, regular 9.6% y muy mala 0.8%; asimismo, el entorno material 58.8% y entorno social 65.2% son buenos. Las conclusiones fueron que los profesionales sanitarios percibieron condiciones de trabajo buenas por lo que es importante tener en cuenta las condiciones de trabajo en los profesionales sanitarios para elevar la calidad de vida profesional y laboral para mejorar la productividad y el rendimiento de los profesionales sanitarios de los hospitales públicos.

Antecedentes Nacionales

Atalaya (25), en el 2024, en Lima, culminaron un trabajo teniendo como objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida en los profesionales de enfermería que laboran en un establecimiento de un primer nivel atención”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 76 profesionales enfermeros quienes llenaron dos instrumentos validados, Evaluación condiciones de trabajo de enfermería ($\alpha = 0.96$) y Calidad de vida: CVP-35 ($\alpha = 0.98$). Los resultados de condiciones de trabajo regulares 67.1%, buenas 25% y deficientes 7.9%;

asimismo, la calidad de vida profesional nivel regular 51.3%, buena 35.5% y mala 13.2%; según la prueba de Spearman existe relación baja entre las variables ($Rho = 0.272$, $p = 0.018$). Las conclusiones fueron que las condiciones de trabajo al ser percibidas como regulares son condicionantes para que su calidad de vida profesional en el servicio sea de un nivel regular ocasionando que su desempeño laboral no sea lo que deseen por ser de un nivel medio.

Pérez (26), en el 2023, en Tumbes, culminó un trabajo investigativo cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los enfermeros que laboran en los centros de salud de la provincia de Tumbes”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 65 profesionales enfermeros quienes llenaron dos instrumentos validados, de Condiciones de trabajo ($\alpha = 0.871$) y Calidad de vida laboral CVT-GOHISALO ($\alpha = 0.971$). Los resultados de condiciones de trabajo buenas 49.2%, regulares 29.2% y malas 21.6%; asimismo, la calidad de vida profesional nivel buena 60%, regular 23.1% y mala 16.9%; según la prueba de Spearman existe relación alta entre variables ($Chi^2 = 5.638$, $p = 0.000$). Las conclusiones fueron que las condiciones de trabajo de los enfermeros son buenas lo que predispone que su calidad de vida laboral sea buena ocasionando con ello que su labor asistencial sea satisfactoria conllevándoles a que su labor asistencial sea de manera óptima al estar altamente motivados y sentirse muy a gusto de su entorno de trabajo muy positivo.

Aranibar (27), en el 2023, en Arequipa, culminó una investigación cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Goyoneche”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 17 profesionales enfermeros quienes llenaron dos instrumentos validados, cuestionario de Condiciones laborales ($\alpha = 0.939$) y cuestionario Desempeño laboral ($\alpha = 0.90$). Los resultados de condiciones de trabajo regulares 76.2%, deficientes 19% y buenas 4.8%; asimismo, el desempeño laboral nivel eficiente 57.1%, regulares 23.8% y deficiente 19.1%;

según la prueba de Spearman existe relación baja entre las variables ($Rho = 0.186$, $p = 0.007$). Las conclusiones fueron que las condiciones de trabajo regulares conllevan a un desempeño laboral eficiente en los profesionales enfermeros por lo que se ha demostrado que cuanto más positiva es la experiencia de una enfermera en el entorno laboral de enfermería mayor es la satisfacción de sus necesidades de la enfermera y logro de su desempeño profesional.

Ponce (28), en el 2023, en Lima, culminó un trabajo investigativo cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en la Red Asistencial Junín – ESSALUD”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 217 profesionales enfermeros quienes llenaron dos instrumentos validados, cuestionario de Condiciones de trabajo ($\alpha = 0.960$) y cuestionario Desempeño laboral ($\alpha = 0.942$). Los resultados de las condiciones de trabajo regular 51.2%, bueno 24.4% y pésimo 24.4%; asimismo, el desempeño laboral global fue de nivel medio 57.6%, bajo 22.6% y alto 19.8%; según la prueba de chi cuadrado no existe relación entre variables ($Chi^2 = 166.2$, $p = 0.27$). Las conclusiones fueron que los enfermeros perciben unas condiciones de trabajo regulares ocasionando que su desempeño laboral de forma global sea de un nivel medio por lo que se deduce que, al prestar atención al entorno de trabajo psicosocial el cual demande contar con unos profesionales de enfermería con capacidades y habilidades de servicios de calidad.

Barzola et,al (29), en el 2020, en Huancayo, culminó un trabajo cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería que están laborando en una Red de Salud de Jauja – Junín”. Metodológicamente aplicaron los criterios cuantitativo-descriptivo-observacional-transversal; la muestra fue de 105 profesionales enfermeros quienes llenaron dos instrumentos validados, cuestionario de Condiciones de trabajo ($\alpha = 0.856$) y cuestionario Rendimiento laboral ($\alpha = 0.883$). Los resultados de las condiciones de trabajo mala 55.2%, regular 32.4% y buena 12.4%; asimismo, el desempeño laboral de enfermería fue bajo 43.8%, regular 35.2% y alto 21%;

según la prueba de chi cuadrado existe relación entre variables ($\text{Chi}^2 = 48.73$, $p = 0.000$). Las conclusiones fueron que las condiciones de trabajo son malas por ende su desempeño laboral del enfermero fue bajo por lo que un entorno de trabajo saludable hacer las cosas de manera diferente para que los enfermeros, líderes de la atención sanitaria y los trabajadores de todos los niveles puedan ser más productivos, comprometidos y prosperar en el trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones de Trabajo

Las “condiciones de trabajo”, se refieren al entorno en el que trabajan los empleados, puede entenderse según varios niveles que caracterizan el entorno de trabajo, sino también a través de las nociones de aceptabilidad y juicio entre condiciones consideradas buenas y malas en el trabajo. En el puesto de trabajo, se puede encontrar los problemas de arreglos, distribución del espacio, el uso de equipamientos, contenido del trabajo, y el entorno (30).

El entorno de trabajo se caracteriza por tener en cuenta cuestiones de seguridad, higiene, riesgos, también se incluyen las variables como la situación socioeconómica que también reflejan las condiciones laborales. Dentro del entorno laboral existen parámetros como la remuneración, jornada de trabajo, relaciones sociales, modos vivenciales con el entorno ocupacional y su empleo, debe recordarse que el empleo se define como un contrato entre dos partes (empleador-empleado) para realizar tareas que demande el puesto (31).

Las condiciones de trabajo pueden ser determinadas como la medida de o estado de la ejecución de las jornadas laborales, el salario y el aguinaldo, los días de descanso, y las vacaciones. Esto quiere decir que los niveles o alteraciones de tales condiciones son los que determinaran si el entorno laboral guarda ciertas condiciones mínimas necesarias para laborar, a la vez el empleador debe asegurar que la jornada laboral sean las adecuadas (32).

También se puede decir que las condiciones de trabajo son todos aquellos elementos características o factores en los que se desarrollan las relaciones laborales. En materia individual cuando un trabajador genera su contrato con un empleador hay una serie de condiciones de trabajo que deben ajustarse a la norma. Por ello nunca se debe exceder los máximos permitidos por la ley y nunca bajar las mínimas que marca la misma, así se considera unas condiciones laborales que se consideran ajustadas a la ley y equilibrada (33).

Las condiciones de trabajo es el entorno, los aspectos sociales y las condiciones físicas en las que un enfermero desempeña su trabajo, así la moral de los empleados, las relaciones en el lugar de trabajo, el desempeño, y la satisfacción laboral lo comprende. Tiene el potencial de impactar de manera significativa, en la salud de los empleados, un ambiente de trabajo positivo mejora el estado de ánimo, mejora la concentración y garantiza una buena actitud laboral tanto para enfermeros como al empleador (institución hospitalaria) (34).

Los factores incluyen la distribución física del lugar de trabajo, los equipos y herramientas utilizados, el nivel de ruido e iluminación, la temperatura y ventilación, y el nivel de seguridad y protección. Todos estos factores se consideran las condiciones laborales de los enfermeros, en especial, estas condiciones pueden agravarse cuando trabajan en UCI, en donde los errores procedimentales, la falta de materiales o déficit de equipos médicos pueden generar serias implicancias que condicionan una atención que no sean positivas (35).

Además de las condiciones físicos, se encuentra el entorno laboral que a la vez incluye elementos sociales y culturales como la cultura organizacional, el estilo de comunicación en el lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros de trabajo y supervisores, y el nivel de apoyo y reconocimiento brindado a los enfermeros. Para los enfermeros un ambiente de trabajo positivo fomenta la productividad, la creatividad y la satisfacción de los colegas. Se define por la comunicación abierta, el trabajo en equipo eficaz, la diversidad, el respeto y el compromiso con el bienestar de los enfermeros (36).

Por otro lado, una condición laboral deficiente puede provocar estrés, agotamiento y baja moral, lo que puede afectar el desempeño individual y organizacional, además de crear las condiciones en la cual sucedan errores procedimentales y afrontar posibles problemas legales. Si bien el medio ambiente laboral es un factor de impacto que influye considerablemente en el proceso de búsqueda de empleo, muchas instituciones invierten en crear condiciones óptimas en la UCI y por consiguiente facilite la labor de enfermería (37).

Dimensiones de las condiciones de trabajo

Dimensión 1. Seguridad laboral

Los peligros y riesgos relacionados con las condiciones en el trabajo afectan a la salud de los enfermeros de forma negativa. La atención del servicio disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, hace que se mantenga el personal de enfermería expuesto a múltiples peligros recurrentes, entre ellos los enfermeros que tienen que trabajar fuera de sus jornadas habituales, los riesgos importantes son debido al entorno y condiciones de trabajo (38).

La profesión de enfermería implica muchos riesgos, trabajo a largo plazo, carga de trabajo excesiva, presión de tiempo, dificultad o tareas complejas, descansos inadecuados, agentes infecciosos, productos químicos, radiación, ergonomía. Los riesgos pueden enumerarse como riesgos económicos institucionales y factores físicos, en la UCI todos los miembros deben ser expertos, para mantener en un alto nivel, la comunicación debe ser abierta entre sus miembros, sugerencias y críticas de cada miembro se hará necesario (39).

El trabajo de los enfermeros de la UCI, el medio ambiente y sus peligros deben ser monitoreados, la satisfacción que se da continuamente de las necesidades de atención de los pacientes son demandas que requiere un gran despliegue de energías y consecuentemente estrés constante. Es uno de los elementos importantes de las descripciones de trabajo de los enfermeros de UCI, a raíz de los riesgos se pueden observar problemas de salud como

problemas cardiovasculares, insatisfacción profesional, descuidos, problemas del sistema respiratorio, del sistema digestivo y de la piel, dolores de espalda y problemas sociales (40).

El trabajo por turnos, las horas extras, el estar de pie durante largos períodos de tiempo, el trabajo con pacientes con síntomas graves, las iniciativas de toma de decisiones, los riesgos químicos, los riesgos ergonómicos del entorno amenazan la salud de los enfermeros. Aunque tienen una gran carga de trabajo, muestran un rendimiento laboral excesivo y se sienten físicamente cansados, trabajan de forma meticulosa y detallista, teniendo en cuenta estos riesgos, la UCI provoca estrés tanto físico como emocional (41).

Dimensión 2. Relaciones interpersonales

El valor de toda institución u organización de salud son su fuerza laboral principal y de primera línea, quienes son los primeros en el abordaje de los pacientes. Se sabe que las relaciones transaccionales son vacías y no conducen a nada bueno en la enfermería, ya que no debe tomarse las decisiones en relación con los cuidados en la enfermería de los pacientes como meras negociaciones. La fuerza de enfermería debe asegurar conocer a los miembros del equipo individualmente y como grupo, es importante cuánto tienen en común con cada uno de los miembros (42).

A medida que la amistad crece, más se disfrutará de la compañía y participación en el trabajo con el equipo multidisciplinario, de lo contrario, verán su trabajo simplemente como una forma de ganar dinero meramente para satisfacer sus necesidades básicas. La colaboración consiste en utilizar las fortalezas de los miembros, relacionarse de manera efectiva requiere evitar sistemas de liderazgo jerárquico o entornos donde simplemente toman órdenes y se sigue, en lugar de mantener a todos actualizados e involucrándolos (43).

Las interacciones en su real magnitud solamente pueden evidenciarse cuando se aprecia los resultados y el tremendo esfuerzo puesto en cada iniciativa de sus miembros. Al hacer esto, se motivará a los enfermeros a continuar esforzándose y avanzando porque estarán seguros de que sus contribuciones alcanzarán o incluso superarán los objetivos del

equipo y a veces de los objetivos de la institución, este entusiasmo y energía positiva es crucial para promover la felicidad en el servicio de UCI y fomenta buenas relaciones (44).

El dar vida a los valores de la organización ayuda a mantener una psicología de apoyo y concientización de las metas y objetivos de la organización hospitalaria, pero los valores nunca deben considerarse solamente palabras hermosas en la declaración de misión y visión. Ayuda mucho el mantener flexibilidad y discreción en los enfermeros, debe recordarse que se tratan con personas, no con máquinas, se tiene una vida fuera del trabajo y pueden estar pasando por momentos difíciles, como una crisis familiar y necesitan ser comprendidos (45).

Dimensión 3. Jornada laboral

Las personas deben sentirse apreciadas y comprendidas como miembros valiosos de un equipo, necesitan tener condiciones laborales justas y equilibradas, lamentablemente existe factores que impiden mantener una jornada laboral sin complicaciones. Muy buenos alicientes es darles beneficios o recompensas que simplemente expresar solo gratitud, ya que realizar turnos en un área de alta complejidad como lo es la UCI, puede perjudicarlos en algunos aspectos. Los factores organizativos influyen, en algunos asuntos las normas pueden no tener un impacto positivo en el área (46).

En una jornada laboral los procedimientos de ingreso, procedimientos de tratamiento, procedimientos de evaluación de pacientes que solicitaron ingreso al hospital son algunos de los eventos que experimentan. Según las normas que regulan las jornadas laborales, normalmente especifican que los enfermeros deben cumplir un horario de trabajo, sin embargo, estos horarios pueden ampliarse, estos horarios pueden ser diurnos/nocturnos, caso especial las jornadas en la cual realizan guardias, teniendo opción a cambios de turno (47).

En los centros hospitalarios tienen la opción de programar vacaciones y descansos, puede existir un desgaste importante y ser necesario que la institución de salud establezca un cronograma de descansos y vacaciones progresivo. Esto con la intención de que todo el personal de enfermería tenga un cumplimiento de sus derechos a descansar, hoy en día se

tiene la supervisión por parte del estado que garantiza que el personal de salud en especial la fuerza de enfermería tenga garantizado sus derechos laborales establecidos por la ley (48).

Una de las herramientas con que disponen es el cambio de turno, que les ayuda a poder realizar ciertas actividades fuera de la institución hospitalaria, poder ajustar los horarios para realizar actividades familiares, momentos de ocio, etc. Muchas veces pasan por la atención misma y la saturación de pacientes, es decir hacer frente a la atención de muchos pacientes de manera simultánea, el hacer frente a la muerte y no poder descansar, trabajando con la presión y el estrés, es el día a día de la jornada laboral de enfermería (49).

Dimensión 4. Estilo de liderazgo

El liderazgo es un proceso que el enfermero en jefe del área, que debe tener cualidades de liderazgo y desarrollar estas cualidades, ya que en general las características que debe tener un líder en un área de tanta complejidad son tener visión, gestión participativa, capacidad de aprendizaje, creatividad, honestidad, tener identidad y culturas jurídicas. Además de que el jefe de enfermería tenga esas cualidades debe delegar responsabilidades, e incitar a que cumplan las tareas encomendadas (50).

El liderazgo es utilizar las propias habilidades para influir en otras personas y trabajar para mejorar sus habilidades y capacidades, el enfermero es consciente que en determinados momentos se debe actuar sin pérdida de tiempo. El liderazgo en enfermería es un proceso en el que el enfermero influye en otros enfermeros para lograr ciertos objetivos al brindar cuidados de enfermería al paciente, en otras palabras, es la planificación, la organización, dirección, la supervisión, evaluación y coordinación de los servicios dados en la UCI (51).

El concepto de liderazgo de enfermería es una estructura compleja de acciones, dado que se tiene éxito a pesar de estar plagados de tantos defectos como de fortalezas, debe entenderse que la labor de enfermería es salvar vidas y por ello se reconoce el liderazgo. Sin embargo, muy pocas veces se tiene en cuenta que existe ciertos fracasos debido a diversos factores, de las condiciones especiales que experimentan, a veces es necesario que se lidere

el servicio sin cuestionamiento en las decisiones del jefe y otras se tenga que tomar decisiones tomando en cuenta a los enfermeros y ser examinados sus puntos de vista (52).

Por ello es necesario que el liderazgo lo tome la persona más capacitada y que tenga una visión más profunda de las situaciones y se tenga que recurrir al equipo multidisciplinario para realizar algunas tareas. Dado que siempre existirá un grado de error, este liderazgo debe reducirlos sustancialmente, y la comunicación se base en la cooperación más que en la competencia. El jefe de enfermería debe liderar a sus subordinados supervisando los desempeños, delegando tareas y creando compromisos comunes (53).

TEORÍA DEL ENTORNO - FLORENCE NIGHTINGALE

Aunque reconocía el impacto del entorno social en la salud del paciente, el modelo de Nightingale hacía hincapié en el entorno físico, los componentes del ambiente discutidos por Nightingale incluyen tanto el ambiente externo (como temperatura, ventilación, ropa de cama) como el ambiente interno (como comida, agua, medicamentos). El concepto principal de la teoría es el medio ambiente, aunque concede más importancia al entorno físico que al psicológico y social, esto se puede atribuirse a su eficacia como líder de enfermería (54).

El ser testigo de la suciedad, las alimañas y la muerte en los grandes hospitales de los cuarteles la llevo a creer en la necesidad de mejorar el medio ambiente para devolver la vida a los pacientes. Como resultado de dar importancia a las condiciones ambientales que pasaban los pacientes, la tasa de mortalidad disminuyó en la cantidad de pacientes que eran atendidos. El medio ambiente puede verse como la capacidad de proteger contra enfermedades, curar y reducir la mortalidad, y mejorar las condiciones de salud (55).

Los escritos de Nightingale hablan de temas indispensables como la ventilación, el aire limpio, el agua, la higiene personal y el calor o temperatura adecuada que tiene que tener los pacientes. Ella describe que el objetivo de la enfermería es ayudar a los pacientes a mantener su vida satisfaciendo sus necesidades básicas, la práctica de enfermería no se

considera sólo una labor curativa, sino que tiene funciones de asistencia vital, la enfermería es una práctica que brinda las mejores condiciones para devolverle la vida al paciente (56).

Nightingale consideró que esta condición proporcionaba un entorno que promueve la salud. Los elementos ambientales físicos, psicológicos y sociales interactúan, los cambios y perturbaciones en uno de ellos afectan también a otros elementos ambientales. También estableció cinco componentes que deben ser instaurados en los cuidados de enfermería, si se encontrará un déficit, el enfermero es el encargado de brindarlos al paciente, el agua pura, aire puro, la limpieza adecuada y luz necesaria, y eliminación o drenaje de los desechos (57).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

El “desempeño laboral”, es una medida que muestra los resultados laborales logrados por un empleado o de una institución en un período determinado, ineludiblemente cuando se habla de desempeño laboral a menudo debe evaluarse con criterios como eficiencia, calidad, gestión del tiempo y rentabilidad. El desempeño afecta directamente el éxito general de las instituciones y juega un papel importante en el logro de los objetivos estratégicos que debe cumplir la organización, y que es un indicativo del buen estado o no de la organización (58).

Un alto rendimiento aumenta significativamente la motivación de los empleados y aumenta la competitividad entre organizaciones. Las organizaciones suelen utilizarlas como sistemas de evaluación del desempeño y mecanismos de retroalimentación para monitorear y mejorar el desempeño de la organización. El desempeño laboral está directamente relacionado con una variedad de factores en el lugar de trabajo, si algo sale mal, puede tener consecuencias graves en las actitudes, eficiencia y productividad de los empleados (59).

Cuando a un empleado se le asigna una tarea, desea que la ejecute de la mejor manera posible, el desempeño laboral es el proceso de realizar o realizar una acción, tarea o función de tal manera que se tenga como objetivo cumplir con las expectativas de la organización. Si el empleado puede cumplir las expectativas de la organización, se considera que está a la altura de las políticas y visión de la organización, en cambio empleados que están desempeñando tareas improductivas, no tienen resultados son empleados reemplazables (60).

Aunque la gente suele confundir rendimiento con productividad, ambos son conceptos diferentes, la productividad se refiere a la cantidad de trabajo que realiza un empleado en un día determinado, independientemente de su calidad. Pero el rendimiento es algo en lo que las organizaciones deben trabajar cada día para conseguir los mejores resultados y al mismo tiempo dejar margen de mejora, por ello el desempeño laboral debe estar en constante monitorización y en ello deben estar incluidos la directiva general (61).

El desempeño laboral de enfermería está centrado en la manifestación efectiva de sus atribuciones profesionales, que pasa por el cumplimiento de deberes, metas, objetivos y visión institucional. También abarca el respeto de los derechos del paciente, ayudarlos a tomar decisiones a través del empoderamiento, cooperación, intercambio, y el trabajo en equipo. Además, es entendido como el proceso de aumentar el conocimiento y ayuda a los enfermeros a que se sientan motivados y seguros de sus conocimientos y habilidades (62).

Tomar medidas con iniciativa, creer que pueden controlar los acontecimientos y ayudar a la organización, tiene que ver con las prácticas y condiciones que les permiten realizar el trabajo que consideran apropiado y significativo de acuerdo con los objetivos institucionales. Por lo tanto, los enfermeros empoderados son aquellos que desarrollan un desempeño destacado, y que va más allá de competencias individuales, sino que tiene un valor más elevado y que puede realizar cambios significativos en la organización (63).

El desempeño laboral es importante en el sector salud dado que es un proceso clave para garantizar que los enfermeros asuman un papel activo en el sistema sanitario y que realicen sus tareas con responsabilidad. No debe olvidarse que las instituciones de salud están constantemente evaluando el desempeño de la fuerza laboral de enfermería, la estructura jerárquica del sistema de salud, destaca el desempeño de enfermería como de vital importancia, gracias a las múltiples actividades realizadas son de un valor incalculable (64).

Debido a la situación de elevada actividad en la UCI donde los servicios de enfermería se brindan de manera intensiva y los resultados de la atención de calidad son indispensables para el mantenimiento de la vida. El desempeño debe tener estándares de alta calidad, donde se hace necesario que se trate a pacientes que se encuentran en período terminal, tienen una alta tasa de mortalidad y se encuentran en condiciones físicas graves y deben ser monitoreados, por tanto, esta área es compleja, intensa y estresante que otras áreas y requiere desempeños que mantenga un constante despliegue de energías y habilidades diversas (65).

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1. Logro de metas

Una de las principales metas de enfermería en la UCI es salvar a los pacientes, enfocándose en el restablecimiento o recuperación de sus signos vitales, siguiendo de cerca un monitoreo constante y utilizando todos los recursos que posee el área. La UCI es tal vez el área donde se debe dar un cumplimiento estricto a los estándares de calidad en la atención, debido a las condiciones de salud que presentan los pacientes, deben tener desempeños que cumplan estándares requeridos, y que muchas veces se realice acciones sobresalientes (66).

Las metas siempre deben ser alcanzar la suficiencia, es un área en donde la experiencia y habilidad son esenciales, el uso del tiempo, y de los diversos recursos y tratamientos. En tal sentido los enfermeros son los facilitadores de los conflictos en el área, sirve como un puente de comunicación efectiva con el equipo multidisciplinario, puede existir conflicto en la aplicación de procedimientos y puntos de vista encontrados, el enfermero tiene la potestad de intervenir y ser un facilitador en brindar soluciones (67).

Un punto esencial es que los errores pueden ser dramáticos y repercutir en la recuperación de los pacientes, sin embargo, a veces son imperceptibles y solo se manifiestan cuando se asocian en las complicaciones o se sigue un monitoreo minucioso. En todo caso los errores típicos en la UCI, suelen ser la sobre sedación, el uso desproporcionado de los antibióticos, etc. Un buen indicativo es un enfermero que tenga sensibilidad y sepa anticiparse a posibles escenarios que puedan traer mayor complicación en la atención (68).

Las actualizaciones en las nuevas tecnologías y procedimientos en salud se hacen necesarios, por ello las instituciones hospitalarias realizan periódicamente capacitaciones al personal de enfermería. Esto último ayuda a que los enfermeros se especialicen y adquieran conocimientos en nuevas tecnologías y esto va de la mano con la visión y misión que son las metas que se trazan las organizaciones, las cuales suelen variar y reajustarse según las necesidades de atención en salud de la comunidad el brindar cuidados de alta calidad (69).

Dimensión 2. Competencias

Las competencias del personal de enfermería son un aspecto fundamental en la práctica de la enfermería, pues las competencias pueden resumirse a grandes rasgos como tratamiento de apoyo y reemplazo temporal de órganos cuando las funciones vitales del cuerpo se ven alteradas como resultado de una enfermedad, después de operaciones o accidentes. La monitorización intensiva personal e instrumental de signos y funciones vitales, los cuidados de enfermería intensivos y el apoyo al tratamiento, o terapias del dolor que pueden incluir las bombas para el dolor controladas, etc. (70).

Las competencias del cuidado de enfermería deben entenderse como una combinación de conocimientos, habilidades y juicio clínico en la práctica diaria. El juicio profesional ayuda a la planificación, motivación, organización y control de la prestación de una atención integral y oportuna que asegure y garantice la atención de acuerdo con los objetivos estratégicos del área. Se considera que un enfermero es idóneo según sea su desempeño y sus habilidades, conocimientos, y que posea actitud y tenga sensibilidad (71).

Por ello, se necesitan enfermeros competentes, estos profesionales que laboran en esta área deben tener educación de posgrado. Sin embargo, debe quedar claro que la excelencia en las calificaciones universitarias formales no garantiza la adecuada competencia de un enfermero. Puede suceder que este profesional no pueda cumplir las expectativas, y no sepa demostrarlo en situaciones críticas propias del área, a pesar que se valora la competencia e idoneidad, puede haber circunstancias difíciles de manejar (72).

Existen situaciones estresantes y complejas que son difíciles de ser abordados incluso para el enfermero más experimentado, esto demuestra que tener los conocimientos no asegura el óptimo desempeño, sino que la práctica brindará la experticia. La planificación y realización de actividades el enfermero en jefe debe designar a los enfermeros con mayores capacidades y sepan evaluar, tener comunicación efectiva, tomar decisiones, laborar cooperativamente, manejar el estrés, pensamiento crítico, y guiarse por los protocolos (73).

Dimensión 3. Trabajo en equipo

La importancia del trabajo en esta unidad y las continuas situaciones, hace que sea necesario que los enfermeros articulen los esfuerzos y trabajen en conjunto. Uno de sus roles de la enfermería, es el integrar los esfuerzos del equipo multidisciplinario mediante la comunicación efectiva, la existencia de una jerarquía, los cambios en el número y calidad de los miembros del equipo en paralelo con los avances en la ciencia y tecnología hace que el área de UCI sea complejo y difícil de manejar. En todo caso la tarea de enfermería es juntar los esfuerzos y mantener una sola visión de trabajo (74).

Entre los miembros del equipo hacen que las unidades de cuidados intensivos sean sistemas sociales complejos, depende de razones organizativas, así como de la calidad de las relaciones entre los profesionales que prestan los servicios. Por lo tanto, brindar atención de calidad a los pacientes sólo es posible con un sistema de atención que funcione de manera efectiva y armoniosa. Esto se obtiene mediante la ejecución de las tareas de forma coordinada, y los miembros del equipo de salud se enfoquen en el trabajo en conjunto (75).

Todos los miembros del equipo de salud saben que el enfermero tiene la potestad de realizar observaciones si se diera el caso de cualquier error procedimental, más que un supervisor de las tareas realizadas en el área, es un colaborador eficaz. Está dispuesto a colaborar amablemente con los demás miembros del equipo de salud, tiene conocimiento sobre técnicas de persuasión y de establecer y mantener interrelaciones positivas, eso ayuda a que las relaciones con el equipo se mantengan en un nivel de positiva colaboración (76).

Es necesario y vital que se mantengan las relaciones en armonía, y se construya vínculos con el jefe de enfermería y con los miembros de la jefatura general. Esto no significa que solamente se mantenga una buena relación dentro del área, sino que también se aporte en mejorar el desempeño, mediante la crítica constructiva. Puede haber diferencias por celos profesionales o diferencias en la forma de trabajar, deben respetarse tales diferencias, siempre y cuando se respete las tareas siguiendo las directivas según los protocolos (77).

TEORÍA DEL PRINCIPIANTE AL EXPERTO - PATRICIA BENNER

Es una teoría que proporciona un marco para describir, predecir, explicar y controlar fenómenos asociados a las actividades profesionales del personal de enfermería. La premisa de la teoría es que la competencia del personal de enfermería depende de la adquisición constante y continua de experiencia, conocimientos y habilidades clínicas, tanto a nivel académico como práctico. El objetivo de Benner es proporcionar a los enfermeros pautas claras para el avance estableciendo objetivos fijos para cada nivel que irán atravesando (78).

Benner menciona que cualquier proceso de aprendizaje de habilidades debe basarse en un modelo de adquisición de dominio de modo que en cada etapa del aprendizaje esté orientado hacia metas y objetivos apropiados que promuevan el desarrollo profesional. Para lograr que se logre el profesionalismo se deberá trascurrir en los 5 niveles que harán descubrir sus habilidades, la secuencia en la cual se llegara al objetivo será comenzando desde principiante, principiante avanzado, competente, competente avanzado y experto (79).

El enfermero principiante (0,5 – 02 años) tiene un nivel básico, posee habilidades profesionales, orientación básica a seguir estándares, protocolos y reglas existentes y suele centrar su actuación en los procesos como forma de orientación. El principiante avanzado (a partir de 02 años de ejercer la profesión), aplica las normas en función de la situación existente, varía el uso de versiones de instrucciones para lograr los resultados deseados (80). El enfermero competente (05 años de experiencia) pone en práctica sus habilidades y entiende que una habilidad es más que un conjunto de reglas y sus variaciones, tiene capacidad de ver soluciones y no un conjunto separado de principios y reglas. El enfermero competente avanzado (a partir de los 10 años de experiencia) sus competencias están basadas en el instinto y la intuición, tiene percepción de la totalidad del problema. El enfermero experto (10 – 15 años) busca constantemente la mejora, actúa de forma intuitiva y asertiva, suele liderar con eficiencia al equipo de salud, y no pierde tiempo en soluciones inútiles (81).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: “Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025”

H0: “No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025”

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión seguridad de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería”

Hi2: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones de las condiciones interpersonales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

Hi3: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de las condiciones de la jornada laboral y el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

Hi4: “Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de las condiciones de estilo de liderazgo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería”.

3. Metodología

3.1. Método de investigación

El método es hipotético-deductivo, porque se enfatiza en la formulación de hipótesis seguida de la derivación de unas predicciones que pueden ser probadas o contrastadas; además, es un método científico que implica proponer y probar hipótesis para explicar las observaciones teniendo que hacer unas predicciones confiables sobre el futuro (82)

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo, basado en mediciones analizadas estadísticamente de forma cuantificable de información recopilada mediante unos formularios de cuestiones; además, es un método de recopilación y análisis de datos numéricos mediante formularios para encontrar frecuencias y promedios que serán cuantificables estadísticamente (83).

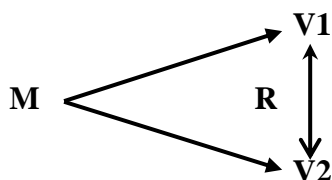
3.3. Tipo de investigación

El tipo es aplicado, porque está diseñada en proporcionar soluciones prácticas a un problema específico que implica indagaciones orientadas a la solución de un fenómeno; además, la investigación aplicada es una investigación científica que tiene como objetivo resolver problemas del mundo real aplicando métodos científicos para crear nuevos conocimientos y soluciones prácticas (84).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental, porque el estudio solo consiste en la observación de los fenómenos existentes tal como se presenta en la realidad más no pueden ser manipulados; asimismo, es de corte transversal porque la investigación se basa en examinar una población establecida en un momento específico en el tiempo o durante un período breve de tiempo; y es de alcance descriptivo correlacional porque es un tipo de diseño que intenta explicar cómo es la relación entre dos variables sin hacer ninguna afirmación de causa y efecto (85).

El diagrama o esquema acerca de la correlación entre variables será:



Donde:

V1 : Condiciones de trabajo

V2 : Desempeño laboral

M : Profesionales de enfermería

R : Relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

En el trabajo investigativo el grupo poblacional son los 70 enfermeros asistenciales que trabajan en la UCI de un hospital de Lima durante el mes de abril del 2025; asimismo, siendo una muestra censal por lo que se ingresará a todos los enfermeros de la población; por lo tanto, el muestreo será no probabilístico por conveniencia (no se calcula la muestra).

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales de la UCI de un hospital de Lima.
- Enfermeros de ambos sexos (varones y mujeres).
- Enfermeros nombrados y contratados.
- Enfermeros que participan voluntariamente y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros con cargo administrativo.
- Enfermeros que realizan pasantía e internado.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Condiciones de trabajo	Es el entorno laboral y aspectos de las condiciones de empleo de un empleado como la organización del trabajo y las actividades laborales; la formación, las habilidades y la empleabilidad; la salud, la seguridad y el bienestar; y el tiempo de trabajo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (30)	Son condiciones de trabajo que perciben los enfermeros de la UCI de un hospital de Lima, según dimensiones de seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, jornada laboral y estilo de liderazgo, y será medido mediante un Cuestionario de condiciones de trabajo.	Seguridad en el trabajo	Control médico Consulta médica Consulta de psicología Programación de salud mental Programación despistaje	Ordinal	Malo (0 – 37) Regular (38 – 75) Bueno (76 – 112)
			Relaciones interpersonales	Descanso y vacaciones Compañerismo Objetividad Cohesión laboral Comunicación		
			Jornada laboral	Respeto Opiniones Horas mensuales Tiempo laboral Horas extras		
			Estilo de liderazgo	Toma de decisiones Resolución de errores Supervisión Monitoreo Trabajo en equipo		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2 Desempeño laboral	Es una medida que muestra los resultados laborales logrados por un empleado o de una institución en un período determinado, ineludiblemente cuando se habla de desempeño laboral a menudo debe evaluarse con criterios como eficiencia, calidad, gestión del tiempo y rentabilidad (58)	Es el desempeño laboral que manifiestan los enfermeros de la UCI de un hospital de Lima, según dimensiones de seguridad en el trabajo, relaciones interpersonales, jornada laboral y estilo de liderazgo, y será medido mediante un Cuestionario de desempeño laboral.	Logro de metas	Esfuerzo Resolución Puntualidad Anticipación Productividad	Ordinal	Deficiente (0 – 27)
			Competencias	Competencias Habilidades Soluciones Rendimiento Responsabilidad		Regular (28 – 54)
			Trabajo en equipo	Colaboración Relaciones interpersonales Relaciones armónicas Aceptación de críticas Compañerismo		Eficiente (55 – 80)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Las técnicas del presente estudio serán dos encuestas siendo para la primera variable acerca de las condiciones de trabajo y para la segunda variable es el desempeño laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Cuestionario de condiciones de trabajo; elaborado por Bolaños (86), en Trujillo – Perú, en el 2021; el instrumento consta de 28 ítems, según dimensiones seguridad en el trabajo (7 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), jornada laboral (7 ítems) y estilo de liderazgo (7 ítems); cuya escala de puntuación tipo Escala de Likert (nunca = 0, casi nunca = 1, algunas veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4); y el valor final de las condiciones de trabajo fue de un nivel malo (0 – 37), regular (38 – 75) y bueno (76 – 112).

Tabla

Ficha Técnica del Instrumento Condiciones de Trabajo

Nombre del instrumento	Cuestionario de condiciones de trabajo
Autor y año	Bolaños 2021
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos
Sujetos de aplicación	30 enfermeros
Objetivo	Medir las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en la UCI de un hospital de Lima
Dimensiones que evalúa	Seguridad en el trabajo, Relaciones interpersonales, Jornada laboral y Estilo de liderazgo
Puntuación y escala valorativa	Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño laboral; elaborado por Condezo (87), en Lima – Perú, 2020; consta de 20 ítems, según dimensiones logro de metas (7 ítems), competencias (7 ítems) y trabajo en equipo (6 ítems); cuya escala de puntuación tipo Escala de Likert (nunca = 0, casi nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4); y el valor final del desempeño laboral fue nivel deficiente (0 – 27), regular (28 – 54) y eficiente (55 – 80).

Tabla

Ficha Técnica del Instrumento Desempeño Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Autor y año	Condezo 2020
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos
Sujetos de aplicación	30 enfermeros
Objetivo	Medir el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de un hospital de Lima
Dimensiones que evalúa	Logro de metas, Competencias, Trabajo en equipo
Puntuación y escala valorativa	Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)

3.7.3. Validación

Validación 1. Cuestionario de condición de trabajo de enfermería, validado por Bolaños (86), mediante la apreciación de 5 jueces expertos quienes dieron su calificación según pertinencia, relevancia y claridad de acuerdo a los objetivos (siendo aplicable).

Validación 2. Cuestionario de desempeño laboral de enfermería, validado por Condezo (87), mediante la apreciación de 5 jueces expertos quienes dieron su calificación según pertinencia, relevancia y claridad de acuerdo a los objetivos (siendo aplicable).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad 1. Cuestionario de condiciones de trabajo de enfermería, el cual fue realizado por Bolaños (86), aplicando un piloto muestral de unos 20 enfermeros de otra población de adolescentes según el Coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.939$).

Confiabilidad 2. Cuestionario de desempeño laboral de enfermería, el cual fue realizado por Condezo (87), aplicando un piloto muestral de unos 20 enfermeros de otra población de adolescentes según el Coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.920$).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Finalizado la recopilación de la información, seguidamente los resultados serán codificados con el apoyo de los programas estadísticos Microsoft Excel 2021 y SPSS 27.0 para ser reportados en tablas y gráficos ya sean descriptivos e inferenciales para ser un análisis de acuerdo a los hallazgos encontrados luego del cálculo de la Escala de Stanones según puntajes de cada una de las variables y sus dimensiones; y posteriormente de ello, se hará la prueba de hipótesis con aplicación de la Correlación de Spearman (Rho).

3.9. Aspectos éticos

Se mantendrá en consideración la autorización del director de un hospital de Lima; asimismo, la rúbrica del consentimiento informado de los enfermeros que trabajan en UCI, confidencialmente y anónimamente siguiendo sobre todo los principios bioéticos de Belmont de Autonomía-Beneficencia-No maleficencia-Justicia.

Autonomía, es que todas las personas tienen un valor intrínseco e incondicional y, por lo tanto, deberían tener el poder de tomar decisiones racionales y elecciones morales, y a cada una se le debería permitir ejercer su capacidad de autodeterminación (88).

Beneficencia, El principio de beneficencia es la obligación del médico de actuar en beneficio del paciente y sustenta una serie de reglas morales para proteger y defender el derecho de los demás, prevenir daños, eliminar condiciones que causarían daño, ayudar a las personas con discapacidades y rescatar a las personas en peligro (89).

No maleficencia, La no maleficencia es la obligación del médico de no dañar al paciente. Este principio, enunciado de forma sencilla, sustenta varias reglas morales: no matar, no causar dolor o sufrimiento, no incapacitar, no causar ofensa y no privar a otros de los bienes de la vida (90).

Justicia, la ética de la justicia es una perspectiva ética que considera cómo tratar a las personas de manera justa y equitativa. Se basa en principios y normas universales (91).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	2024	2025				
	D	E	F	M	A	M
Problemática investigativa	X					
Revisiones bibliográficas	X					
Problematización y teorías del estudio	X					
Justificación del trabajo	X					
Objetivo investigativo		X				
Abordaje metodológicamente		X				
Grupo poblacional y muestral		X				
Recopilado de información		X	X			
Aspecto bioético del estudio			X			
Metodología analítica del trabajo			X			
Abordaje administrativo			X			
Evidencia de los anexos			X	X		
Proyecto aprobatorio						
Sustentación						

4.2. Presupuesto

SERVICIOS					
Internet	100	100	100	100	S/ 400
Luz	80	80	80	80	S/ 320
MATERIALES					
Libros	50				S/ 50
Otros					
Movilidad	50	50	50	50	S/ 200
Refrigerio	40	20	30	30	S/ 120
Impresión				60	S/ 60
Imprevistos*	50	100	50	100	S/ 300
GASTOS					
Universidad				3000	S/ 3,000
Tramites de gesti3n				500	S/ 500
TOTAL	S/ 370	S/ 350	S/ 130	S/ 3,920	S/ 4,950

5. REFERENCIAS

01. Organización Mundial de la Salud. Integración de la atención quirúrgica y los cuidados intensivos y de urgencias para la cobertura sanitaria universal y la protección frente a emergencias sanitarias. [Internet]. Ginebra: OMS; 2023. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB152/B152\(3\)-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB152/B152(3)-sp.pdf)
02. Organización Panamericana de la Salud. Situación de enfermería en Región de Américas. [Internet]. Washington: OPS; 2022. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
03. Zhenjing G, Chupradit S, Ku K, Nassani A, Haffar M. Impacto del entorno laboral de los empleados en su desempeño. Front Public Health. [Internet]. 2022; 1(2),10-20. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2022.890400/full>
04. Yang Y, Obrenovic B, Kamotho D, Godinic D, Ostic D. Mejorar el desempeño laboral: el papel fundamental del bienestar, la satisfacción y la confianza en el supervisor. Behav Sci (Basel). [Internet]. 2024; 4(8),688-700. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://www-mdpi-com.translate.goog/2076-328X/14/8/688?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc
05. Pavlista V, Angerer P, Diebig M. Desafíos de los entornos de trabajo modernos y medios para superarlos en el contexto de las evaluaciones de riesgos psicosociales. BMC Public Health. [Internet]. 2024; 24(1),339-423. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12889-024-20818-w.pdf>

06. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm.* [Internet]. 2021; 30(1),29-33. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es
07. Tapia M, Rich M. El Entorno laboral y la nutrición del personal de enfermería en áreas hospitalarias. *Vive Rev. Salud.* [Internet]. 2021; 4(11),32-59. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000200032&lng=es
08. Saltos I, Calderón L. Condiciones de trabajo en el personal de enfermeras/os en tiempo de coronavirus en Ecuador. *Revista internacional de enfermería didáctica.* [Internet]. 2024; 1(2), 10-15. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359063299_condiciones_de_trabajo_en_el_personal_de_enfermerasos_en_tiempo_de_coronavirus_en_ecuador
09. Ministerio de Salud del Perú. Unidad de Cuidados Intensivos – UCI. [Internet]. Lima: MINSa; 2023. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/unidad-de-cuidados-intensivos-%E2%80%93-uci-ministerio-de-salud-minsa/resource/d7bc9c92-77bc-4446#{}>
10. Achury D, Achury L, Rodríguez S, Alvarado H, Cavallo E, Ulloa A, Merino V, Silva M, Andrade D, Muñoz D, Betancur Y, Rodríguez J, González A, Herrera K, Andrade B, Vargas R, Martínez S, Salas R. Perfil profesional y condiciones laborales de las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos. *Journal of Clinical Nursing.* [Internet]. 2021; 31(11),1697–1708. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9291988/pdf/JOCN-31-1697.pdf>

11. Moisoglou I, Yfantis A, Galanis P, Pispirigou A, Chatzimargaritis E, Theoxari A, Prezerakos P. Entorno de trabajo de las enfermeras y calidad del coche de los pacientes. *International Journal of Caring Sciences*. [Internet]. 2020; 13(1),108-116. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/13_moisoglu_original_13_1.pdf
12. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra: OMS; 2020. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
13. Bragadóttir H, Kalisch B, Flygenring B, Tryggvadóttir G. La relación entre el trabajo en equipo de enfermería y la satisfacción laboral en hospitales. *SAGE Open Nursing*. [Internet]. 2023; 9(1),01-12. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10192802/pdf/10.1177_23779608231175027.pdf
14. Taleghani F, Dehbozorgi R, Babashahi M, Monemian Sh, Masoumi M. Análisis del concepto de enfermería autonomía en unidades de cuidados intensivos: Un modelo híbrido. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*. [Internet]. 2023; 41(2),1-10. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10599693/pdf/2216-0280-iee-41-02-e17.pdf>
15. Wang Y, Zhu L, Jin X. El efecto de un sistema de trabajo de alto rendimiento en el desempeño de la innovación organizacional: el efecto mediador de la motivación intrínseca de los empleados y el efecto moderador del ajuste persona-organización. *Journal Systems*. [Internet]. 2024; 12(230),1-22. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2079-8954/12/7/230/pdf?version=1720602317>

16. Turunç Ö, Çalıskan A, Akkoç I, Köroglu Ö, Gürsel G, Demirci A, Hazır K, Özcanarslan N. El impacto de los niveles de agotamiento de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos en la intención de rotación y el papel mediador de la resiliencia psicológica. Behavioral Sciences. [Internet]. 2024. 14(9),1-13. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-328X/14/9/782/pdf?version=1725618631>
17. Ortiz R. Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa de Cajamarca. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2024. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/3013/1/28-%20ortiz%20jambo%20-%20gaona%20gonzales.pdf>
18. Huaroto Y. Condiciones de trabajo y nivel de desempeño profesional en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista; 2021. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2dd36768-75d5-4755-9443-45593f815242/content>
19. Escalante K, Guevara X. Influencia de la satisfacción en el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Manuel Prado de Arequipa. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2022. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9d42515a-cbc7-4e74-961e-1ce0e74e951a/content>
20. González J, Rivera J, Fang M, Torres S, Garza R, Meléndez C. Evaluación del desempeño laboral de enfermería en áreas críticas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet]. 2024; 8(5), 6898-6912. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14110/20212>
21. Jiménez G. Condiciones de trabajo y desempeño psicosocial en enfermeros colombianos. [Tesis de especialidad en enfermería]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; 2024. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/66485>

22. Balseiro C, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. *Revista de enfermería mexicana*. [Internet]. 2023; 22(1),84–92. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/400/539>
23. Brunelli V, Astoul C, Cingolani P, Galli M, Kitashima N, Rocca M. Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un hospital de emergencia. *Horizonte De Enfermería*. [Internet]. 2022; 33(1),33–48. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/44363/39743>
24. Luengo C, Montoya P. Condiciones de trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2021; 66(259),69-80. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
25. Atalaya M. Condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de enfermería de un establecimiento de un primer nivel atención. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/149687/Atalaya_MM-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Pérez D. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la provincia de Tumbes. [Tesis de especialidad en enfermería]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2023. disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65124/TESIS%20-%20PEREZ%20LLACSAHUANGA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
27. Aranibar C. Influencia de las condiciones laborales en el desempeño del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Goyeneche. [Tesis de

- especialidad en enfermería]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ad9a0be-308d-4b37-8bec-a372524d7914/content>
28. Ponce W. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral del personal de enfermería de la Red Asistencial Junín ESSALUD – Perú. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11079/T061_19951737_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Barzola L, Huamán M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud. [Tesis de especialidad en enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Quesada C, Izquierdo F, Membrive M, Aguayo R, Cañadas G, Romero J, Gómez J. Satisfacción y síndrome de agotamiento entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos: una revisión sistemática y metaanálisis. *Intensive & Critical Care Nursing*. [Internet]. 2024; 82(2024),01-10. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/91218/20240220%20ICCN_published%20manuscript.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Reyes G, Cuellar L, Rodríguez J. Estado psicoemocional relacionado con las condiciones laborales entre enfermeras: una revisión del alcance. *Journal of Nursing Reports in Clinical Practice*. [Internet]. 2024; 3(1),58-68. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://www.jnursrcp.com/article_199627_a382f4832e512ac875294ad6a2410f20.pdf
32. Ni W, Xia M, Jing M, Zhu Sh, Li L. La relación entre calidad de vida profesional y el ambiente de trabajo entre enfermeras de UCI en China: un estudio transversal. *Frontiers in*

- Public Health. [Internet]. 2023; 11(1104853),1-9. [Consultado 02 febrero 2025].
Disponible en: <https://is.gd/Ro8IJR>
33. Möller G, Campos J, Dal D, Müller A. Entorno de la práctica enfermera en cuidados intensivos y el síndrome de desgaste ocupacional o Burnout profesional. Revista da Escola de Enfermagem. [Internet]. 2021; 55(e20200409),1-8. [Consultado 02 febrero 2025].
Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-00409>
34. Elnaby W, Abdelrahman S, Fahmy A. Relación entre el ambiente de trabajo hospitalario y el desempeño del enfermero en ambiente crítico. Minia Scientific Nursing Journal. [Internet]. 2023; 14(2),85-91. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/hM9f5n>
35. Organización Mundial de la Salud. Un estudio sobre el empleo y condiciones de trabajo de las enfermeras en hospitales privados en Delhi. [Internet]. Ginebra: OMS; 2022. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363444/9789290209720-eng.pdf>
36. Sousa M, Lindfors P, Knudsen K. Vida laboral sostenible en cuidados intensivos: un estudio cualitativo de enfermeras mayores. International Journal of Environmental Research and Public Health. [Internet]. 2022; 19(6130),1-27. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9140772/pdf/ijerph-19-06130.pdf>
37. Lopes C, Oliveira F, Carvalho L, Ferreira L, Alves S, Souza S. Cultura de seguridad del paciente entre profesionales de enfermería en el ámbito de los cuidados intensivos. Revista da Escola de Enfermagem. [Internet]. 2021; 55(e03754),1-8. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/njj8qzrCWL7Lf7qCVvBDgkC/?format=pdf&lang=en>
38. Abdallah N, Abd-Elmoghith N. El impacto del entorno laboral de enfermería y la cultura

- de seguridad del paciente en las pérdidas, atención de enfermería en los departamentos médico y quirúrgico. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research (IEJNSR)*. [Internet]. 2023; 3(2),582-599. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://ejnsr.journals.ekb.eg/article_278183_d5697252ea4926541395233ce82b79e1.pdf
39. Tajari M, Ashktorab T, Ebadi A. Componentes de la atención de enfermería segura en las unidades de cuidados intensivos: un estudio cualitativo. *BMC Nursing*. [Internet]. 2024; 23(613),1-12. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/Cestt2>
 40. Salas V, Pereira M, Martín J, Olano M. Desarrollo del agotamiento y la angustia moral en enfermeras de cuidados intensivos: una revisión integradora de la literatura. *Revista Enfermería Intensiva*. [Internet]. 2024; 35(2024),376-409. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/ARmFmR>
 41. Mahvar T, Mohammadi N, Seyedfatemi N, Vedadhir A. Comunicación interpersonal entre enfermeras de cuidados críticos: un estudio etnográfico. *Journal of Caring Sciences*. [Internet]. 2020; 9(1),57–64. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7146730/pdf/jcs-9-57.pdf>
 42. Ferreira A. Relaciones interpersonales del equipo de enfermería en el ambiente de trabajo según estudiantes de enfermería: un estudio cualitativo. *Nurse Education in Practice*. [Internet]. 2024; 74(103861):10-20. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595323003232>
 43. Benavides L, Díaz B, Machado L, Ospina P. Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos. *Revista CuidArte*. [Internet]. 2023; 13(25),1-17. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2024/cui2425e.pdf>
 44. Del Rosario D. Relaciones interpersonales en la unidad de cuidados intensivos maternos de un hospital de Lima. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César

- Vallejo; 2023. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132288/Del%20Rosario_AD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Hanco M, Carpio A, Laura Z, Flores E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comunicación. [Internet]. 2021; 12(3), 186-194. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
46. Núñez J, Arráiz C. Carga laboral del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos. Revista Salud Ciencia y Tecnología. [Internet]. 2023; 3(503),1-9. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/Yg1hU3>
47. Reyes A. Estrés laboral en enfermeras UCI. IIMPG Instituto de Investigaciones Multidisciplinarias Perspectivas Globales. [Internet]. 2021; 2(2):10-25. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5034319006/html/>
48. Scott H. Límites seguros de jornada laboral para la profesión de enfermería: una revisión rápida de la evidencia. Frontiers in Global Women's Health. [Internet]. 2024; 5(1455422),1-21. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/global-womens-health/articles/10.3389/fgwh.2024.1455422/pdf>
49. Comezaquira C, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Revista Cubana de Enfermería. [Internet]. 2021; 37(4),1-21. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e3942.pdf>
50. Salazar M, Ramos H, Ibargüen J. Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidado intensivo. [Tesis de especialidad en enfermería]. Bogotá:

- Pontificia Universidad Javeriana; 2023. Disponible en: <https://is.gd/QbDSNt>
51. Kiwanuka F, Nanyonga R, Sak-Dankosky N, Muwanguzi P, Kvist T. Estilos de liderazgo de enfermería y su impacto en las medidas de calidad de las unidades de cuidados intensivos: una revisión integradora. [Tesis de especialidad en enfermería]. Kuopio: University of Eastern Finland; 2020. Disponible en: <https://is.gd/bJ6p0J>
 52. Bracamonte L, Gonzalez J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara. [Internet]. 2022; 7(2022),10-20. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/QsAy31>
 53. Alcantara C. Liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un hospital nacional de Junín. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://is.gd/vnNjhs>
 54. Paredes J. Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: <https://is.gd/Wmgq8z>
 55. Almeida M, Gama P, Dios-Aguado M, Gómez S, Pina P. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. Revista Gaucha de Enfermería. [Internet]. 2021; 42(e20200228),1-14. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/AlgVtx>
 56. Romero E, Rosales T, Chacón S. El modelo teórico de Florence Nightingale y su relevancia en el cuidado de enfermería para el paciente crítico: una revisión bibliográfica. Journal Scientific MQR Investigar. [Internet]. 2024; 8(2),2694-2717. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1369/4725>
 57. Caxias M, Torres A, Araújo A, Félix C, Carvalho R, Souza S, et al. La teoría ambiental de

- Florence Nightingale y el modelo propuesto por Johnson y Webber: la enfermería ante una reflexión teórica. *International Journal of Development Research*. [Internet]. 2022; 12(3),54775-54777. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/24283_0.pdf
58. Almenyan A, Albuduh A, Al-Abbas F. Efecto de la carga de trabajo de enfermería en unidad de cuidados intensivos. *Cureus*. [Internet]. 2021; 13(1),1-5. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/HgtL3v>
59. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote. [Tesis de especialidad en enfermería]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://is.gd/QyA52T>
60. Xu X, Zhang H, Ding J, Liu Y, Zhang J. Recursos de enfermería y resultados de los pacientes en unidades de cuidados intensivos: un protocolo para la revisión sistemática y el metanálisis. *Journal Medicine*. [Internet]. 2021; 100(6),1-4. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/msMIYO>
61. Inoñan R, Quispe H. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud de Iquitos. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2024. Disponible en: <https://is.gd/VF5M6E>
62. Barnawi B, Barnawi N. Un estudio comparativo sobre la puntuación de las actividades de enfermería en las unidades de cuidados intensivos. *Nursing Communications*. [Internet]. 2023; 7(e2023033),1-7. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.tmrjournals.com/public/articlePDF/20231126/0b21014228e6f4b4a1e58e7e5fa435a9.pdf>
63. Vilca R. Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo

- Loayza. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9937/T061_10166673_M.pdf?sequence=5&isAllowed=y
64. Helaly S, Ali H, Eldiasty N, Aysha Z, Ali K. Efecto de las actividades de enfermería sobre la calidad del equilibrio entre la vida laboral y personal, el ausentismo, y satisfacción laboral entre enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Egyptian Journal of Health Care*. [Internet]. 2022; 13(1),2011-2027. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/EqchvH>
65. Morales D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://is.gd/GOafRy>
66. Maridi M, Syahab S, Sureskiarti E, Suwanto S. Satisfacción laboral y desempeño de la enfermera. *Jurnal Ilmu Kesehatan*. [Internet]. 2023; 11(1),25-40. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/ubmexr>
67. Larsen M, Johannessen G, Heggdal K. Intervenciones de enfermería para cubrir las necesidades básicas de los pacientes en el contexto de cuidados intensivos – Una revisión sistemática. *Nursing Open*. [Internet]. 2022; 2022(9),122-139. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8685812/pdf/NOP2-9-122.pdf>
68. Goñi R. Experiencia de una enfermera de práctica avanzada en una unidad de cuidados intensivos. *Revista Enfermería Intensiva*. [Internet]. 2024; 1(2),10-20. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130239924000440/pdf?md5=88f60f912fcd30648522d22e115225fc&pid=1-s2.0-S1130239924000440-main.pdf>

69. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. [Internet]. 2022; 3(3),1-14. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/ac9NOg>
70. Díaz D, Soto V. Competencias de enfermeras para gestionar cuidado directo en Unidad de Cuidados Intensivos adultos. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2020; 36(6),1-13. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/SpEc8z>
71. Perveen K. Papel de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos. *Journal of Nursing & Midwifery Sciences*. [Internet]. 2022; 2(1),1-10. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.54393/nrs.v2i01.22>
72. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Revista Ciencia y Cuidado Scientific Journal of Nursing*. [Internet]. 2020; 17(2),22-32. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7490959.pdf>
73. Iraizoz A, Garcia R, Navarrete A, Blasco A, Rodríguez A, Vázquez M. Liderazgo clínico de las enfermeras en la unidad de cuidados intensivos: una revisión del alcance. *Intensive & Critical Care Nursing*. [Internet]. 2023; 75(2023),1-9. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/TIHgE8>
74. Romero R. Programa de comunicación efectiva y mejora del trabajo en equipo del personal de enfermería en UCI de un Hospital de Lima. [Tesis de especialidad en enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://is.gd/60vSIz>
75. Chen Y, Gong Y. Trabajo en equipo y seguridad del paciente en unidades de cuidados intensivos: desafíos y oportunidades. *Stud Health Technol Information*. [Internet]. 290(1),469-473. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/rcWjH6>
76. Nobahar M, Ameri M, Goli Sh. La relación entre trabajo en equipo, sensibilidad moral y

- cuidados de enfermería perdidos en enfermeras de unidades de cuidados intensivos. BMC Nursing. [Internet]. 2023; 22(241),1-7. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-023-01400-y.pdf>
77. Kruser J, Solomon D, Moy J, Holl J, Viglianti E, Detsky M, Wiegmann D. Impacto del trabajo en equipo interprofesional en la alineación de la atención en la unidad de cuidados intensivos con los objetivos del paciente: un estudio cualitativo de los sistemas de memoria transactiva. Annals ATS. [Internet]. 2023; 20(4),548-555. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/GkETAq>
78. Quevedo Sh, Paredes C, Lainez D, Cruz J, Mora Th, Caicedo E, Loor J, Basurtu M, Cabrera M, Orellana E, Diaz J. Formación continua en enfermería y seguridad del paciente en cirugías de alta complejidad0. Vitalia Revista Científica y Académica. [Internet]. 2024; 5(3),949-974. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/Wly2iQ>
79. Campos L, Vargas Y, García N, Vargas J, Claros A. Teorías de enfermería en la práctica de una IPS de I nivel. Revista Ciencia & Salud UCIMED. [Internet]. 2023; 7(3),21-33. [Consultado 02 febrero 2025]. Disponible en: <https://is.gd/ISFANr>
80. Montero Y, Vizcaino M, Montero Y₂. Teorías de Patricia Benner y Dorothea Orem en la preparación y cuidado en queratectomía foto refractiva. [Tesis de especialidad en enfermería]. La Habana: Hospital CIMEQ; 2020. Disponible en: <https://is.gd/5IYBPE>
81. Vallejo L. Fiabilidad y validez de un instrumento para evaluar la autoeficacia en competencias integrales en enfermería. [Tesis de especialidad en enfermería]. Morelia: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; 2021. Disponible en: <https://is.gd/g8pHo0>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Condiciones de trabajo y desempeño laboral de profesionales De enfermería de la unidad de cuidados intensivos De un hospital de lima, 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión seguridad de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión jornada laboral de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión estilo de liderazgo de las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión jornada laboral y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión jornada laboral y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de profesionales de enfermería</p>	<p>Variable 1</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguridad en el trabajo ▪ Relaciones interpersonales ▪ Jornada laboral ▪ Estilo de liderazgo <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Logro de metas ▪ Competencias ▪ Trabajo en equipo 	<p>Método de la investigación</p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>30 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima</p> <p>Muestra</p> <p>80 enfermeros</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico por conveniencia</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Datos generales:

Edad: ____ Sexo: ____ Condición laboral: _____ Experiencia laboral: _____

INSTRUMENTO 1 CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

(nunca = 0, casi nunca = 1, algunas veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4)

Nº	Seguridad en el trabajo	0	1	2	3	4
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 VIH-VHB-VHC en el personal					
4	Se tiene que solicitar el despistaje de VIH-VHB-VHC en el 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					
Nº	Relaciones interpersonales	0	1	2	3	4
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					
Nº	Jornada laboral	0	1	2	3	4
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					
Nº	Liderazgo	0	1	2	3	4
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					

INSTRUMENTO 2

Anexo 2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(nunca = 0, casi nunca = 1, a veces = 2, casi siempre = 3, siempre = 4)

Nº	Logro de metas	0	1	2	3	4
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Nº	Competencias	0	1	2	3	4
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aportó ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
Nº	Trabajo en equipo	0	1	2	3	4
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					

Anexo 4: Consentimiento informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: condiciones del trabajo y desempeño laboral de profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima, 2025.

Nombre del investigador: Hellen Jhane Padilla Colonia

Propósito del estudio: determinar la relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de lima, 2025.

Beneficio por participar: Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro de la actividad que realiza el profesional.

Inconvenientes y riesgos: ninguno, solo se le pide responder el cuestionario.

Costos por participar: No se realizará pago alguno por su participación.

Renuncia: Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

Participación voluntaria: La participación en la investigación es totalmente es bajo su voluntad, así mismo podrá retirarse cuando lo desee.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre los objetivos y de la información que alcanzaré en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar del estudio

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella
Documentos de identidad	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	modelosdelaoit-britneybernal.blogspot.com Internet	<1%
3	Universidad Anahuac México Sur on 2022-02-27 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	uwiener on 2024-04-09 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1686868475382 Submitted works	<1%
8	Universidad Cooperativa de Colombia on 2022-09-05 Submitted works	<1%