



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

**TESIS**

Riesgo laboral y desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan  
De Dios, Pisco 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

**PRESENTADO POR**

Bach. Hernández Huayra, Betzabell

Bach. Bayona Espinoza, Jackeline

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**ASESOR**

Mg. Reginaldo Huamani, Rafael

<https://orcid.org/0000-0002-8326-4276>

**Pisco, Perú, 2025**



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 06 de octubre del 2025

**Mg. Jose Yomil Perez Gomez**  
Decano de la Facultad de salud  
Universidad Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que, **Bach. Betzabell Hernández Huayra y Bach. Jackeline Bayona Espinoza** de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

**“Riesgo laboral y desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Firmado digitalmente por:  
REGINALDO HUAMANI Rafael  
FAU 20188014062 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 06/10/2025 14:07:02-0500

-----  
**Mg. Rafael Reginaldo Huamani**  
**DNI N° 40817543**

**Código ORCID N° 0000-0002-8326-4276**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACION

Yo, Hernández Huayra Betzabel Estefanny, identificado(a) con DNI N°76021663 y Bayona Espinoza Jackeline Mariam, identificado(a) con DNI N°71781374 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Riesgo laboral y desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.", declaramos bajo juramento que: La investigación realizada es de mi autoría

- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(a) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

17%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Pisco, 02 de octubre del 2025



Hernández Huayra Betzabel  
Estefanny  
DNI: 76021663



Bayona Espinoza Jackeline Mariam  
DNI: 71781374



LEGALIZACIÓN A LA VUELTA 



**NOTARIA  
MATTA NUÑEZ OSCAR DIEGO  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**  
 DNI 76021663  
 Primer Apellido HERNANDEZ  
 Segundo Apellido HUAYRA  
 Nombres BETZABELL ESTEFANNY

**CORRESPONDE**  
 Al menos una impresión dactilar  
 capturada (segunda impresión dactilar)  
 corresponde al DNI consultado.



**HERNANDEZ HUAYRA, BETZABELL ESTEFANNY  
 DNI 76021663**

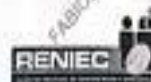
**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
 DACTILAR**  
 Operador: 77478202 - Fabiola Lisbeth  
 Manrique Guerra  
 Fecha de Transacción: 23-10-2025  
 15:54:35  
 Estado: 10210464106 - MATTA  
 NUÑEZ OSCAR DIEGO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**  
 Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciobiometrico.nec.gob.pe/identificacion/verificar/>  
 Número de Consulta: 0118923886





0118923965



**NOTARIA  
MATTA NUÑEZ OSCAR DIEGO  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

DNI 71781374  
Primer Apellido BAYONA  
Segundo Apellido ESPINOZA  
Nombres JACKELINE MARIAM

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**BAYONA ESPINOZA, JACKELINE MARIAM  
DNI 71781374**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA  
DACTILAR**

Operador: 77476202 - Fabiola Liseth  
Marrero Guerra  
Fecha de Transacción: 03-10-2025  
15:55:18  
Entidad: 10215464180 - MATTA  
NUÑEZ OSCAR DIEGO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://transaccionbiometrica.reniec.gub.pe/identificacion.do>  
Número de Consulta: 0118923965





NOTARIA  
MATTÁ NÚÑEZ

Calle Independencia N° 171 A - Pisco - Ica - Perú  
Cel.: 955 949 207 Oficina: (056) 535476  
informes@notariamatta.com

Certifico: Que las firmas que anteceden corresponden a doña: BETZABELL ESTEFANNY HERNANDEZ HUAYRA, identificada con Documento Nacional de Identidad número 76021663; y, a doña: JACKELINE MARIAM BAYONA ESPINOZA, identificada con Documento Nacional de Identidad número 71781374, quienes intervienen por su propio derecho, son auténticas las mismas que legalizo sin juzgar el contenido del documento, el mismo que leyeron en su integridad y suscribe. Doy fe. \_\_\_\_\_

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 del Decreto Legislativo 1049 cumpro con dejar constancia que el Notario no asume responsabilidad sobre el contenido de este documento. \_\_\_\_\_

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 55, 97 y 106 del Decreto Legislativo N° 1032, se deja constancia que se ha cumplido con llevar a cabo la comparación biométrica de las huellas dactilares de los intervinientes en el presente documento. \_\_\_\_\_

Ciudad de Pisco, 02 de Octubre del 2025. \_\_\_\_\_

*"Su tranquilidad, es nuestra mayor preocupación"*



*[Handwritten signature]*  
ABOGADO - NOTARIO DE PISCO



## DEDICATORIA

A mi abuela quien, aunque ya no está físicamente entre nosotros, sigue guiándome desde el cielo con su amor, sabiduría y ejemplo de vida y a mi familia que ha sido mi mayor apoyo y guía en este camino profesional.

Betzabell Hernández Huayra

A mi familia por haber estado en todo mi proceso profesional y a mi abuela Juana que fue parte de mi propósito en culminar esta gran carrera humanitaria que es la enfermería.

Jackeline Bayona Espinoza

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Autónoma de Ica, por permitirnos desarrollar nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos al asesor Mg. Rafael Reginaldo Huamani, por compartir sus conocimientos y apoyo en nuestro trabajo de investigación.

Agradecemos a los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco por su apoyo incondicional en la validación de nuestras encuestas.

Agradecemos al director del Hospital San Juan de Dios, Pisco, por cedernos el permiso para desarrollar nuestro trabajo de investigación

Agradecemos cada uno de los participantes que formaron parte de este estudio.

Agradecemos a nuestros maestros de la Universidad por su generosidad con la que han ofrecido sus experiencias y conocimientos han permitido que esta investigación no solo fuera posible, sino que alcanzara su meta, y por ello, gracias.

## RESUMEN

El desempeño de los profesionales de enfermería es crucial para la calidad de la atención en los hospitales, y varios factores pueden influir en su rendimiento laboral. Uno de ellos son los riesgos laborales, los cuales incluyen aspectos físicos, psicosociales y ambientales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores de salud. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital San Juan de Dios, Pisco, 2025. El estudio emplea un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta y cuestionarios sobre riesgos laborales y desempeño profesional, sometidos a juicio de expertos y confiabilidad, con un Alfa de Cronbach de 0.920 y 0.886 respectivamente. El procesamiento de la información se realizó con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 26. Los resultados indicaron que 63.7% de profesionales de enfermería presenta un riesgo medio de los cuales el 45% tienen un desempeño profesional regular por otro lado el 20% tienen el riesgo laboral alto y el 16.3% desempeño profesional malo. Conclusión: Existe correlación significativa e inversa entre los riesgos laborales y el desempeño del personal de enfermería en el Hospital San Juan de Dios, Pisco, con un valor de  $Rho = -0.632$  ( $p = 0.000$ ).

**Palabras claves:** Riesgo laboral, desempeño laboral, enfermería.

## **ABSTRACT**

The performance of nursing professionals is crucial to the quality of care in hospitals, and several factors can influence their work performance. One of them is occupational hazards, which include physical, psychosocial, and environmental aspects that can affect the health and well-being of health workers. This research aimed to determine the relationship between occupational risks and the performance of nursing professionals at the San Juan de Dios Hospital, Pisco, 2025. The study uses a quantitative, descriptive approach, with a cross-sectional non-experimental design and correlational level. The sample consisted of 80 nursing professionals. For data collection, the survey technique and questionnaires on occupational risks and professional performance were used, submitted to expert judgment and reliability, with a Cronbach's alpha of 0.920 and 0.886 respectively. The information was processed using the IBM SPSS Statistics version 26 statistical package. The results indicated that 16.3% of the respondents report occupational risks at a low level, 63.7% at a medium level, and 20% at a high level. Regarding professional performance, 23.8% presented a poor level, 56.3% fair, and 20% good. Finally, it was concluded that there is a significant inverse correlation between occupational risks and the performance of nursing staff at the San Juan de Dios Hospital, Pisco, with a value of  $Rho = -0.632$  ( $p = 0.000$ ).

**Keywords:** Occupational risk, work performance, nursing.

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN .....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
ÍNDICE GENERAL .....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xv
I. INTRODUCCIÓN .....	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
2.1. Descripción del problema.....	18
2.2. Pregunta de investigación general .....	20
2.3. Preguntas de investigación específicas .....	20
2.4. Objetivo General .....	21
2.5. Objetivos específicos. ....	22
2.6. Justificación e Importancia .....	23
2.7. Alcances y limitaciones .....	24
III. MARCO TEÓRICO .....	26
3.1. Antecedentes .....	26
3.2. Bases Teóricas .....	32
3.3. Marco conceptual.....	43
IV. METODOLOGÍA.....	45
4.1. Tipo y nivel de la investigación.....	45
4.2. Diseño de Investigación .....	45
4.3. Hipótesis general y específicas.....	46

4.4.	Identificación de las variables. ....	47
4.5.	Matriz de operacionalización de variables.....	48
4.6.	Población – Muestra .....	50
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	50
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos. ....	52
V.	RESULTADOS .....	53
5.1.	Presentación de Resultados .....	53
5.2.	Interpretación de resultados.....	63
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	65
6.1.	Análisis inferencial. ....	65
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	72
7.1.	Comparación de resultados. ....	72
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	84
	ANEXOS .....	94
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	95
	Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.....	97
	Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	101
	Anexo 04: Base de datos.....	111
	Anexo 05: Evidencia fotográfica.....	121
	Anexo 06: Documento de autorización de la ejecución de la tesis.....	122
	Anexo 07: Consentimiento informado .....	125
	Anexo 08: Informe de Turnitin al 17% de similitud .....	126

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	51
Tabla 2.	Nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	53
Tabla 3.	Nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.	54
Tabla 4.	Riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	55
Tabla 5.	Riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	56
Tabla 6.	Riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	57
Tabla 7.	Riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	58
Tabla 8.	Riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	59
Tabla 9.	Riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	60
Tabla 10.	Test de normalidad KS	63
Tabla 11.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería	64
Tabla 12.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería	65

Tabla 13.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería	66
Tabla 14.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería	67
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería	68
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	52
Figura 2.	Nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	53
Figura 3.	Nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.	54
Figura 4.	Riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	55
Figura 5.	Riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	56
Figura 6.	Riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	57
Figura 7.	Riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	58
Figura 8.	Riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	59
Figura 9.	Riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025	60

## I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales en enfermería suelen pasar desapercibidos, salvo los biológicos, que se reconocen más por la práctica que por la formación académica. Esta limitada percepción impide una adecuada prevención de otros riesgos que afectan directamente el desempeño del profesional, su salud y la calidad del cuidado. Por ello, es clave que las instituciones implementen mapas de riesgos, normas de bioseguridad, equipos de protección y capacitaciones continuas para fortalecer la seguridad y el rendimiento del personal de enfermería <sup>1</sup>.

Muchos profesionales de la salud trabajan en entornos poco adecuados, con deficiencias administrativas, escasez de personal, equipos insuficientes y espacios mal diseñados ergonómicamente. Entre los principales riesgos laborales percibidos están la exposición a agentes biológicos y químicos, el esfuerzo físico excesivo, las posturas forzadas, el ruido, la humedad, tareas repetitivas, conflictos jerárquicos y la falta de recursos. Estas condiciones incrementan la vulnerabilidad del personal y el riesgo de desarrollar enfermedades ocupacionales <sup>2</sup>.

Por ello que se plantea como objetivo, determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

El estudio siguió el esquema propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, comenzando con el Capítulo I, que presentó un resumen del estudio y detalló los capítulos que lo conformaban. En el Capítulo II se abordó la problemática de estudio, las preguntas y objetivos, y se explicó la justificación, importancia, alcances y limitaciones del estudio. El Capítulo III se dedicó al marco teórico, donde se presentaron antecedentes y el desarrollo teórico de las variables. El Capítulo IV detalló la metodología, el diseño de la investigación, la formulación de hipótesis, la población y muestra, y los instrumentos y procedimientos de recolección y análisis de datos. En el Capítulo V se expusieron los resultados descriptivos con su

interpretación, seguidos del análisis de los resultados inferenciales en el Capítulo VI. Capítulo VII presenta la discusión de los resultados con estudios previos, finalmente se presenta las conclusiones, recomendaciones y anexos correspondientes.

*Las autoras*

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

A nivel global, mejorar la salud, la seguridad y el bienestar del personal sanitario contribuye significativamente a reducir los costos asociados a daños ocupacionales, los cuales pueden representar hasta el 2% del gasto en salud. Además, disminuye el perjuicio a los pacientes, estimado en un 12% del gasto en este sector. Implementar intervenciones para proteger al personal fortalece la capacidad de respuesta de los servicios de salud frente a brotes epidémicos y otras emergencias <sup>3</sup>.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) advirtió en 2022 que el personal de enfermería enfrenta riesgos constantes en su labor diaria. En África, entre el 44% y el 83% de los profesionales de enfermería en entornos clínicos sufren dolor lumbar crónico. Asimismo, durante la pandemia, el 23% del personal de salud de primera línea padeció síntomas de depresión y ansiedad, mientras que el 39% presentó insomnio, lo que evidencia los múltiples riesgos a los que están expuestos <sup>4</sup>.

De forma complementaria, un estudio realizado en Corea mostró que las enfermeras que reportaron dolor en la espalda y en extremidades superiores e inferiores presentaban mayores tiempos de exposición a riesgos laborales. Entre los factores asociados al dolor lumbar se encontraron los años de experiencia ( $p = 0,002$ ), el tipo de centro de salud ( $p = 0,001$ ), la exposición a vibraciones ( $p = 0,029$ ) y las posturas incómodas ( $p < 0,001$ ) lo que afectó el desempeño de sus labores de manera significativa <sup>5</sup>.

En Estados Unidos, durante la pandemia pasada, el personal de enfermería en EE. UU. destacó por su valentía, enfrentando una escasez crítica que afectó su desempeño laboral. El 62% de los

hospitales reportaron falta de personal y el 47% de las enfermeras presentó agotamiento extremo, lo que elevó la carga laboral y los errores en la atención. Esta situación evidenció cómo la presión y las condiciones laborales influyen directamente en la calidad del cuidado <sup>6</sup>.

De igual manera, un estudio mexicano de 2021 identificó un nivel de riesgo medio en el 90% del personal de enfermería. Entre los riesgos más altos destacaron el biológico (79%), el físico (76%), el psicosocial (82%), el ergonómico (81%) y el químico (48%), afectando tanto la salud como el rendimiento laboral <sup>7</sup>.

Por otro lado, en Brasil se evidenció que los peligros laborales dentro de los centros de salud se ven agravados por la exposición a virus peligrosos, en parte debido a la falta de cumplimiento de normas de bioseguridad. Esta situación no solo compromete la integridad del personal de enfermería, sino que también repercute en la seguridad y calidad de la atención brindada a los pacientes <sup>8</sup>.

En cuanto a estudios nacionales, uno de ellos encontró que los profesionales analizados presentaban riesgos físicos en un 91,89%, químicos en un 79,73%, y biológicos y psicológicos en un 75,68%. En conjunto, se evidenció que un riesgo ocupacional total del 55% influía de manera significativa en el desempeño profesional del personal de enfermería <sup>9</sup>.

Asimismo, otra investigación nacional determinó que más del 50% del personal presentó un nivel medio de exposición a riesgos laborales, el 33,33% mostró un nivel alto y el 15,56% un nivel bajo. Estos niveles se relacionaron con una disminución notable en la calidad del desempeño en los servicios asistenciales <sup>10</sup>.

Finalmente, otro estudio a nivel nacional concluyó que, a mayor percepción de riesgo laboral, menor fue la proporción de enfermeras que reportaron un desempeño profesional alto, siendo especialmente evidente en el grupo con alto riesgo, donde el 66,7% presentó esta tendencia. Este hallazgo sugiere que una percepción elevada de riesgos laborales puede influir negativamente en el rendimiento profesional del personal de enfermería <sup>11</sup>.

A nivel local en las primeras observaciones realizadas durante las prácticas en el Hospital San Juan de Dios, se identificaron diversas situaciones que podrían estar relacionadas con los riesgos laborales que enfrenta el personal de enfermería. En conversaciones informales con algunos profesionales, se mencionó la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos materiales y humanos, así como la exposición constante a agentes biológicos y turnos prolongados. También se notó un ambiente de presión constante y cierto desánimo que podría influir en el desempeño profesional. Estas percepciones iniciales motivan a profundizar en el estudio de la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del personal de enfermería en esta institución.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cuál es el nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

### **P.E.2:**

¿Cuál es el nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**P.E.3:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**P.E.4:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**P.E.5:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**P.E.6:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**P.E.7:**

¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?

**2.4. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

## **2.5. Objetivos específicos.**

### **O.E.1:**

Identificar el nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.2:**

Identificar el nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.3:**

Describir la relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.4:**

Establecer la relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.5:**

Identificar la relación entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.6:**

Conocer la relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### **O.E.7:**

Constatar la relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

#### **Justificación teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente porque busca contribuir al desarrollo del conocimiento académico sobre las variables riesgos laborales y desempeño del profesional de enfermería, así como a la comprensión de la relación entre ambas dentro del contexto sanitario. El propósito principal es cubrir vacíos existentes en la literatura científica, aportando un análisis profundo que permita enriquecer el marco teórico disponible. Esta contribución resulta relevante, ya que la evidencia sobre cómo los riesgos laborales inciden en el rendimiento del personal de enfermería sigue siendo limitada y dispersa. Además, el estudio se fundamentó en la Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem, la cual plantea que el individuo posee la capacidad de responsabilizarse de su propio cuidado; desde esta perspectiva, el autocuidado se convierte en un elemento teórico central para comprender cómo los profesionales pueden proteger su bienestar frente a las exigencias del entorno laboral y mantener un desempeño adecuado. Por tanto, este estudio no solo busca explicar una problemática vigente, sino también fortalecer la base conceptual que permita futuras investigaciones y reflexiones en el campo de la enfermería y la salud ocupacional.

#### **Justificación práctica**

La justificación práctica del estudio radica en su potencial para generar información útil que contribuya a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital San Juan de Dios. Al identificar los principales riesgos laborales y su impacto en el desempeño profesional, los resultados pueden servir de base para diseñar estrategias de intervención que promuevan entornos de trabajo más seguros y saludables. Esto no solo beneficia directamente al bienestar del personal de enfermería, sino que

también repercutirá positivamente en la calidad de atención brindada a los pacientes.

### **Justificación metodológica**

El estudio se justifica de manera metodológica porque adopta un enfoque cuantitativo que permite analizar de forma objetiva y sistemática la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería. Este enfoque facilita la recolección de datos medibles y comparables, lo que contribuye a generar evidencia empírica confiable. Además, se empleó un diseño correlacional que permitirá establecer el grado de asociación entre las variables, utilizando instrumentos validados que aseguran la precisión, consistencia y validez de los resultados obtenidos.

### **Importancia**

La importancia del estudio radica en la necesidad de comprender cómo los riesgos laborales afectan el desempeño del profesional de enfermería en el Hospital San Juan de Dios. Esta investigación busca visibilizar las condiciones a las que se enfrenta el personal en su ambiente de trabajo, lo cual es fundamental para proponer medidas que mejoren su bienestar, reduzcan la incidencia de enfermedades ocupacionales y fortalezcan la calidad del servicio de salud. Asimismo, los resultados podrán ser utilizados como referencia para futuras investigaciones y políticas institucionales orientadas a la prevención de riesgos y a la optimización del desempeño profesional.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

**Alcance temporal.** La investigación se efectuó en el año 2025.

**Alcance espacial o geográfico:** La investigación se realizó en el Hospital San Juan De Dios, Pisco, 2025. Fundo Alto la Luna Mz-B Lt-5 – Ica - Pisco

**Alcance social:** profesionales de enfermería del Hospital San Juan De Dios, Pisco, 2025.

**Alcance metodológico:** La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica de corte transversal, con un nivel correlacional y diseño no experimental, descriptivo.

**Limitaciones**

Dentro de las limitaciones del estudio está el tiempo el cual se refiere en el aspecto de la aplicación de las encuestas por lo que se tuvo que realizar en pequeños grupos de estudio para no interrumpir las actividades de los profesionales de enfermería, por lo que la encuesta tomo varias semanas, pero se logró encuestar a toda la muestra planificada.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **A nivel internacional**

Alafoo et al. <sup>12</sup> en el año 2024 en Baréin con el objetivo “Evaluar el riesgo de estrés laboral y su impacto en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud bahreiníes”. En un estudio realizado en dos hospitales públicos de Bahrein, se encuestó de forma electrónica y anónima a profesionales de la salud con al menos un año de experiencia y 20 horas semanales de atención directa a pacientes. Se aplicaron instrumentos como la Escala de Estrés Percibido (PSS) y el Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual (IWPQ). Los resultados mostraron que el 90,2% de los participantes presentaron niveles moderados a altos de estrés ocupacional, lo cual se relacionó negativamente con el rendimiento laboral ( $r = -0,965$ ), aunque el 63,1% mantenía un desempeño aceptable. Se concluye que el estrés elevado afecta negativamente el rendimiento del personal de salud.

Alkubati et al. <sup>13</sup> en el año 2024 en Arabia Saudita, tuvieron como objetivo “Investigar la prevalencia de la ansiedad y la depresión y sus factores asociados, así como su impacto en el desempeño de los CCN en la ciudad de Hail, Arabia Saudita.”. Se realizó un estudio correlacional transversal entre abril y junio de 2023 con 262 enfermeros certificados (CCN), cuyos resultados mostraron que las puntuaciones medias de ansiedad y depresión fueron significativamente más altas en los hombres y en los CCN saudíes, así como en aquellos que atendían a cinco o más pacientes, en comparación con sus pares ( $p < 0,05$ ). Los CCN que trabajaban en

turnos nocturnos también presentaron mayores niveles de ansiedad ( $p = 0,005$ ) y un menor desempeño profesional ( $p = 0,041$ ). Se encontró que el 43,1 % presentaba ansiedad limítrofe y el 38,5 % depresión limítrofe, mientras que la ansiedad y depresión anormales afectaban al 8,8 % y 5,7 %, respectivamente. Además, se evidenció una correlación negativa significativa entre la ansiedad y depresión con el desempeño mental, general y total. En conclusión, los niveles elevados de ansiedad y depresión se asocian con el sexo masculino, la nacionalidad saudí, una alta carga de pacientes y el trabajo nocturno. Estos factores afectan negativamente el desempeño de los CCN, por lo que se recomienda reducir la carga laboral, gestionar el estrés del turno nocturno y brindar estrategias efectivas de afrontamiento para mejorar la salud mental y el rendimiento del personal de enfermería.

Sarıköse y Göktepe.<sup>14</sup> en el año 2021 en Turquía tuvieron por objetivo “examinar los efectos de las características individuales, profesionales y del entorno laboral de las enfermeras en sus niveles de desempeño laboral.” Este estudio descriptivo, correlacional y transversal, realizado siguiendo las directrices STROBE, incluyó una muestra de 370 enfermeras de un hospital privado y dos hospitales universitarios en Turquía. Para la recolección de datos se emplearon un formulario demográfico, la Escala de Entorno Laboral Práctico del Índice de Trabajo de Enfermería (PES-NWI) y la Escala de Desempeño Laboral de Enfermería (JPS). Los resultados mostraron una correlación significativa y positiva entre las puntuaciones del PES-NWI y el JPS ( $r: 0,65$ ,  $p < 0,05$ ). Además, el análisis de regresión indicó que el desempeño laboral de las enfermeras estaba influenciado por cinco variables ( $R^2: 59\%$ ,  $p < 0,05$ , Durbin-Watson: 2,06). Se concluyó que tres subdimensiones del PES-NWI (fundamentos de enfermería para la calidad de la atención, dotación de personal y recursos adecuados, y habilidades del gerente de enfermería, liderazgo y apoyo a las enfermeras), así como la

solidaridad entre colegas y el nivel educativo, son factores clave que afectan el desempeño laboral de las enfermeras.

Pourteimour et al. <sup>15</sup> en el año 2021 en Irán con el propósito de “evaluar la relación entre la carga mental y el desempeño laboral de enfermeras que brindan atención a pacientes con COVID-19 y explicar los factores que predicen su desempeño”. Este estudio transversal incluyó a 139 enfermeras asignadas a unidades de emergencia, salas de enfermedades contagiosas y UCI en dos hospitales de Irán. Los resultados mostraron que las puntuaciones medias de la carga mental fueron  $67,14 \pm 30,53$ , mientras que el desempeño laboral fue de  $37,37 \pm 7,36$ . El 71,95% de las enfermeras presentaron una alta carga mental y un elevado desempeño laboral. Se encontró una débil correlación positiva entre la carga mental y el desempeño laboral ( $r = 0.057$ ). La frustración mostró una correlación negativa significativa con el desempeño ( $r = -0.183$ ,  $p = 0.032$ ), a diferencia de la demanda mental ( $r = 0.175$ ,  $p = 0.04$ ) y la demanda temporal ( $r = 0.307$ ,  $p = 0.001$ ). El 33% de la variación en el desempeño laboral se explicó por factores como edad, género, tipo de unidad, horario de trabajo, experiencia en el cuidado de pacientes con COVID-19 y frustración. En conclusión, durante la pandemia, las enfermeras experimentaron una mayor carga mental, la cual impactó negativamente su actitud y desempeño. Es necesario seguir promoviendo iniciativas que mejoren su rendimiento y establezcan una relación positiva con la carga mental.

Ou et al. <sup>16</sup> en el año 2021 en China mostraron su estudio con el propósito de “explorar la relación entre el **riesgo de los trastornos musculoesqueléticos y el desempeño laboral** del personal de enfermería”. En este estudio transversal se aplicaron dos escalas a 117 cuidadores, evidenciando que trabajan en entornos con alto riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos (TME). Las

enfermeras de urgencias mostraron un riesgo significativamente mayor de TME en extremidades superiores e inferiores, mientras que el personal de la UCI presentó un riesgo elevado de lesiones en las manos debido a la manipulación de instrumentos. Además, el análisis reveló que una carga de trabajo alta incrementa el riesgo de TME en manos y muñecas en 6 veces, en la zona lumbar 3.25 veces, y en las rodillas 2.28 veces, comparado con una carga baja.

### **A nivel nacional**

Chocca et al. <sup>17</sup>. En el año 2024 en Junín, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre el **riesgo laboral y desempeño laboral** del enfermero/a en el servicio de emergencia, Hospital Regional Docente La Merced, Junín - 2024. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, de nivel aplicativo, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, en una muestra de 32 profesionales de enfermería. Se utilizó un instrumento para evaluar los riesgos laborales y el desempeño laboral. En los resultados se evidenció que, en cuanto al nivel de riesgo laboral, el 50 % presentó un nivel medio, mientras que el 93,8 % mostró un desempeño laboral también medio. El análisis estadístico evidenció una correlación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño laboral ( $Rho = 0,664$ ;  $p = 0,000$ ). Se concluyó que existe una relación directa entre la exposición a riesgos laborales y el nivel de desempeño del personal de enfermería en el servicio de emergencia.

Grados <sup>18</sup> en el año 2024 en Lima mostraron su estudio con el propósito de “Determinar la relación que existe entre los **riesgos laborales y el desempeño profesional** de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz”. Es un Estudio cuantitativo, hipotético-deductivo y correlacional. Se contó con la colaboración de 80 profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado que existe una relación estadísticamente

significativa entre los niveles de riesgo laboral y el desempeño profesional con una prueba de Chi Cuadrado p de 0.000, así mismo la mayoría de las enfermeras se clasifica con un desempeño profesional alto con un 66.7%. A medida que aumenta el nivel de riesgo, parece haber una disminución en la proporción de enfermeras que reportan un alto desempeño profesional, especialmente notable en el grupo de riesgo alto. Esto podría interpretarse como que, a mayor percepción de riesgo laboral, podría haber un impacto negativo en la percepción del desempeño profesional.

Calle y Ruiz <sup>19</sup> en el año 2024 en Lima mostraron su estudio con el propósito de “Determinar la relación entre el **riesgo psicosocial** y el **desempeño laboral** del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo - 2022”. El estudio es de corte transversal y correlacional, con la participación de 46 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. El instrumento a utilizar fue el cuestionario, conformado por una serie de ítems basados en la medición de las variables en efecto de estudio, en la investigación se utilizaron dos cuestionarios para ambas variables de estudio. El promedio general sobre el riesgo psicosocial en el profesional de enfermería se observa que los niveles medio y bajo son los que más predominan con el 54.3% y 26.1% respectivamente. Mientras que en el desempeño laboral lo que más predomina son los niveles regular y eficiente con el 43.5% y 45.7%. Se encontró que existe relación significativa inversa entre los riesgos psicosociales con el desempeño laboral del personal enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Docente Las Mercedes. El 89.1% de las enfermeras son del sexo femenino, por otro lado, el 78.3% están nombrados y la edad que más predomina son las enfermeras de 45 años a más.

Vera <sup>20</sup> en el año 2024 en Trujillo tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el **riesgo ergonómico** y **desempeño laboral** del profesional de enfermería del hospital Leoncio Prado de Huamachuco”. La población de estudio estuvo constituida por 70 profesionales de enfermería que laboran en el hospital Leoncio Prado, a quienes se les aplicó dos instrumentos: la guía de observación sobre riesgo ergonómico y un cuestionario sobre desempeño laboral. Los datos se procesaron y analizaron automáticamente utilizando el software Excel y SPSS versión 25.0, teniendo como resultado que el 35.7% de profesionales de enfermería su nivel de riesgo ergonómico es medio, el 31.4% es alto y el 32.9% es muy alto. El 4.3% de personal de enfermería su nivel de desempeño laboral es deficiente, el 88.6% es regular y el 7.1% es excelente. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre el riesgo ergonómico y desempeño laboral con un nivel de significación de 0.003.

Jiménez y Gomez <sup>21</sup> en el año 2022 en Lima mostraron su estudio con el propósito de “Indagar la relación entre los **riesgos Laborales** y el **desempeño** de las Enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – Callao 2020”. El estudio, de enfoque descriptivo, no experimental y corte transversal, se realizó con una muestra de treinta enfermeras del Centro Quirúrgico que cumplían los criterios establecidos, encontrándose una correlación significativa (Pearson) entre los riesgos laborales y el desempeño ( $P=0,027 < 0,05$ ), y una relación no significativa con la productividad ( $P=0,36$ ); sin embargo, no se halló correlación con la eficiencia. Se evidenció que el incremento de riesgos laborales (biológicos, químicos y ergonómicos) afecta negativamente la eficiencia, eficacia y productividad, siendo el riesgo biológico el más frecuente (media 40.46), seguido del ergonómico (media 30.76) y el químico (media 12.60). Además, se identificó que las enfermeras suelen trabajar en posturas incómodas, trasladan cargas pesadas y

realizan movimientos repetitivos con los brazos. En cuanto al desempeño, más de la mitad señaló dificultades para ser eficaces (media 16.73), aunque mantienen un nivel aceptable de eficiencia (media 21.00), respaldado por su formación profesional, conocimientos técnicos y cumplimiento de metas conforme a las políticas institucionales.

### **Locales o regionales**

No se encontraron estudios con las dos variables a nivel local

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable 1. Riesgos laborales**

#### **Definición**

El riesgo laboral es la posible ocurrencia de que reporte un daño o evento durante su jornada laboral; se denomina de gravedad cuando sea posible se concrete en un accidente laboral alto, teniendo como consecuencia graves daños en el aspecto físico, social o mental; por ende, las enfermeras(os) en su ambiente laboral están exponiéndose de riesgos laborales; asimismo, muchas veces pueden afrontar riesgo de contagio con pacientes durante su cuidado, y sufrir lesiones músculo esqueléticas durante su ejercicio laboral <sup>22</sup>.

Los riesgos laborales se refieren a los peligros presentes en ciertas tareas y en el entorno de trabajo que pueden dar lugar a accidentes o incidentes, causando lesiones o problemas de salud, tanto físicos como mentales. Esto incluye, por ejemplo, la probabilidad de que un colaborador experimente una lesión vinculada con su labor <sup>23</sup>.

El riesgo laboral se puede definir como el conjunto de condiciones del entorno de trabajo que pueden afectar negativamente el bienestar físico, psicológico y social del trabajador. Estas

condiciones, si no son gestionadas adecuadamente, pueden alterar el equilibrio personal del empleado, generando malestar, fatiga o incluso enfermedades relacionadas con el ámbito laboral <sup>24</sup>.

Un agente de riesgo laboral es cualquier situación, comportamiento, condición o evento que, en el contexto del trabajo, representa una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores. Estos factores pueden socavar la integridad del personal, aumentar la probabilidad de accidentes laborales o contribuir al desarrollo de enfermedades profesionales, afectando tanto la calidad de vida como el desempeño del trabajador. Por ello, es fundamental identificarlos, evaluarlos y controlarlos para garantizar un entorno laboral seguro y saludable <sup>25</sup>.

## **Teorías**

### **La Teoría del Entorno de Florence Nightingale**

La Teoría del Entorno, propuesta por Florence Nightingale, sostiene que el entorno en el que se encuentra el paciente y el personal de salud influye de manera directa en la recuperación, el bienestar y la prevención de enfermedades. Nightingale identificó elementos clave como la ventilación, la iluminación, la limpieza, el silencio y el acceso a agua potable como factores determinantes para mantener la salud. Esta teoría considera que un entorno adecuado promueve procesos fisiológicos positivos, mientras que un entorno deficiente puede ser causa directa de enfermedad, complicaciones o agotamiento físico y mental. Su visión revolucionaria sentó las bases del cuidado moderno y subrayó la importancia de crear espacios seguros y saludables tanto para los pacientes como para los cuidadores <sup>26</sup>.

Aplicando esta teoría al contexto actual, se puede establecer una relación directa entre el entorno hospitalario y los riesgos laborales que enfrenta el personal de enfermería. Cuando el entorno de trabajo presenta deficiencias como iluminación inadecuada, mala ventilación, sobrecarga de trabajo, ruido constante o condiciones insalubres, se incrementa el riesgo de accidentes, fatiga, estrés y

enfermedades ocupacionales. Estos factores afectan no solo la salud del profesional, sino también su desempeño y la calidad del cuidado brindado. Por lo tanto, siguiendo los principios de Nightingale, es fundamental intervenir en el entorno físico y organizacional para prevenir los riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y garantizar un cuidado seguro, eficiente y humano.

## **Dimensiones**

### **D.1: Riesgos Físicos**

Son aquellos factores del entorno laboral que, por sus características físicas, pueden causar daño a la salud del trabajador. Estos incluyen la exposición a ruidos excesivos, temperaturas extremas (frío o calor), radiaciones ionizantes o no ionizantes, vibraciones, iluminación inadecuada y presión atmosférica anormal. En el ámbito de la salud, especialmente en enfermería, la exposición continua a estos agentes puede generar fatiga, lesiones, enfermedades ocupacionales o disminución del rendimiento, por lo que su identificación y control son fundamentales para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable <sup>27</sup>.

**Iluminación:** Es la cantidad y calidad de luz disponible en un ambiente de trabajo. Una iluminación adecuada permite al personal de salud realizar sus tareas con precisión, reduce la fatiga visual y previene errores. La luz natural es preferible, pero debe complementarse con luz artificial eficiente y bien distribuida <sup>28</sup>.

**Ruido:** Se refiere a los sonidos no deseados o molestos que pueden interferir con la concentración, la comunicación o el descanso. En el entorno hospitalario, niveles altos de ruido pueden generar estrés en el personal y afectar negativamente la recuperación de los pacientes

<sup>29</sup>.

**Ventilación:** Es el proceso mediante el cual se renueva el aire en un espacio cerrado, eliminando contaminantes y proporcionando oxígeno limpio. Una buena ventilación ayuda a controlar olores, regular la temperatura y reducir el riesgo de transmisión de enfermedades, mejorando así la seguridad y el confort del entorno laboral <sup>30</sup>.

**Ambiente:** Hace referencia al conjunto de condiciones físicas, sociales y psicológicas que rodean al personal en su lugar de trabajo. Incluye factores como la limpieza, el orden, la temperatura, el clima organizacional y la seguridad. Un ambiente saludable y bien gestionado favorece el bienestar, el desempeño y la motivación del profesional de enfermería <sup>31</sup>.

## **D.2: Riesgos Ergonómicos**

Los riesgos ergonómicos pueden causar trastornos musculoesqueléticos (TME) en los colaboradores como resultado de las posiciones incómodas, esfuerzos constantes, movimientos repetitivos y manipulación de cargas. Estos riesgos surgen cuando el trabajador interactúa con su puesto y realiza tareas que implican desplazamientos o posiciones perjudiciales para su salud <sup>32</sup>.

**Cargas pesadas:** Son objetos o pacientes cuyo peso requiere un esfuerzo físico considerable para ser movilizadas, levantadas o transportadas. Manipular cargas pesadas sin técnicas adecuadas puede causar lesiones musculoesqueléticas, especialmente en la zona lumbar <sup>33</sup>.

**Mecánica corporal:** Es el uso adecuado y eficiente del cuerpo al realizar actividades físicas, como levantar, mover o empujar objetos. Una buena mecánica corporal ayuda a prevenir lesiones y favorece el cuidado de la columna vertebral, las articulaciones y los músculos

<sup>34</sup>.

**Bipedestación:** Es la posición de estar de pie de manera prolongada durante el trabajo. En el personal de salud, mantener esta postura por largos periodos puede generar fatiga muscular, dolor en extremidades inferiores y problemas circulatorios si no se toman medidas preventivas <sup>35</sup>.

**Sobreesfuerzos:** Se refiere a la realización de actividades físicas que exceden la capacidad normal del cuerpo, como levantar, arrastrar o empujar con fuerza excesiva. Estos esfuerzos aumentan el riesgo de lesiones físicas, especialmente en la espalda, hombros y rodillas <sup>36</sup>.

**Pausas activas y/o descanso:** Son breves interrupciones planificadas dentro de la jornada laboral para realizar estiramientos, ejercicios suaves o simplemente descansar. Estas pausas ayudan a prevenir la fatiga, mejorar la circulación y reducir el estrés físico y mental del trabajador <sup>37</sup>.

### **D.3: Riesgos Psicosociales**

Son las condiciones del entorno laboral que pueden repercutir en el bienestar y el rendimiento del colaborador, relacionadas con la estructura del trabajo, el contenido de las tareas y su ejecución <sup>38</sup>.

**Estimulación laboral:** Es el conjunto de incentivos, oportunidades de desarrollo y condiciones que motivan al trabajador a desempeñarse con eficiencia y compromiso. Incluye aspectos como formación continua, retos profesionales y oportunidades de ascenso, los cuales fortalecen la satisfacción y productividad del personal <sup>39</sup>.

**Reconocimiento:** Hace referencia al acto de valorar y destacar el esfuerzo, logros o desempeño del trabajador. Puede ser formal (premios, felicitaciones públicas) o informal (agradecimientos,

elogios), y tiene un impacto positivo en la motivación, autoestima y clima laboral <sup>40</sup>.

**Interrelación:** Es la calidad de las relaciones humanas que se establecen entre los miembros de un equipo de trabajo. Una buena interrelación se caracteriza por la comunicación efectiva, la colaboración y el respeto mutuo, factores clave para un ambiente laboral armonioso y eficiente <sup>41</sup>.

**Número de personal:** Se refiere a la cantidad de trabajadores disponibles en una unidad o servicio para cubrir las demandas asistenciales. Un número adecuado de personal garantiza una atención segura y oportuna; en cambio, una dotación insuficiente puede afectar la calidad del cuidado y aumentar la carga laboral <sup>42</sup>.

**Sobrecarga laboral:** Es el exceso de tareas o responsabilidades asignadas a un trabajador más allá de su capacidad física o mental, o del tiempo disponible para cumplirlas. En enfermería, puede provocar fatiga, errores, estrés y deterioro de la salud del profesional, afectando directamente el servicio brindado <sup>43</sup>.

#### **D.4: Riesgos Biológicos**

Los riesgos biológicos representan una de las principales amenazas para el personal de salud. Estos riesgos incluyen el contacto frecuente con fluidos orgánicos de los pacientes sin la medida de prevención correcta y sin circunstancias laborales apropiadas. Las enfermeras expuestas a agentes biológicos pueden enfrentar diversos impactos, tales como alergias, asma, hepatitis, VIH/SIDA, TBC, entre otras enfermedades transmisibles <sup>44</sup>.

**Principios de bioseguridad:** Son un conjunto de normas y prácticas destinadas a prevenir la transmisión de agentes infecciosos en el entorno de atención en salud. Se basan en tres principios

fundamentales: uso de barreras, control del ambiente y prácticas seguras, con el objetivo de proteger tanto al personal de salud como a los pacientes <sup>45</sup>.

**Lavado de manos:** Es una medida básica y fundamental de prevención que consiste en limpiar adecuadamente las manos con agua y jabón o con soluciones a base de alcohol. Su práctica frecuente y correcta reduce significativamente el riesgo de transmisión de microorganismos en el entorno hospitalario <sup>45</sup>.

**Protección personal:** Consiste en el uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP), como guantes, mascarillas, gafas, gorros, mandiles y batas, que crean una barrera física entre el trabajador y los agentes infecciosos. Su uso es obligatorio en procedimientos que implican exposición a fluidos o contacto estrecho con pacientes <sup>46</sup>.

**Fluidos corporales:** Son líquidos biológicos producidos por el cuerpo humano, como sangre, saliva, orina, secreciones respiratorias, vómito y otros. Estos pueden contener agentes infecciosos, por lo que su manipulación requiere precauciones específicas para evitar contagios o accidentes laborales <sup>47</sup>.

**Material punzocortante:** Se refiere a objetos o instrumentos que pueden cortar o perforar la piel, como agujas, bisturíes, lancetas y vidrios rotos. Su manejo inadecuado representa un alto riesgo de exposición a enfermedades como hepatitis B, hepatitis C y VIH, por lo que deben ser desechados en contenedores especiales de seguridad <sup>48</sup>.

#### **D.5: Riesgos Químicos**

Son sustancias naturales o artificiales que, dependiendo de su toxicidad, características del individuo, concentración, condiciones

de trabajo y tiempo de exposición, pueden tener efectos perjudiciales en el ser humano o el ambiente. Es la exposición, ingestión, inhalación o contacto con sustancias químicas en cualquier estado, ya sea sólido, líquido o gaseoso, tóxicas, corrosivas, alérgicas o irritantes. También incluye gases, humos, polvos, vapores y radiaciones ionizantes y no ionizantes <sup>49</sup>.

**Sustancias químicas:** Son compuestos o mezclas utilizadas en diversos procedimientos clínicos y de limpieza que, si no se manipulan adecuadamente, pueden representar un riesgo para la salud del personal. Entre ellas se incluyen desinfectantes, medicamentos citotóxicos, gases anestésicos y productos de esterilización. La exposición prolongada o sin protección puede causar efectos tóxicos, irritaciones, alergias o daños a largo plazo <sup>50</sup>.

**Medidas protectoras:** Son acciones, normas o equipos utilizados para reducir o evitar riesgos laborales. Incluyen el uso de Equipos de Protección Personal (EPP), protocolos de manejo seguro de sustancias peligrosas, correcta ventilación, señalización de advertencia y capacitación continua del personal. Estas medidas son fundamentales para prevenir accidentes, infecciones y enfermedades ocupacionales en el entorno de trabajo <sup>51</sup>.

### **3.2.2. Variable 2. Desempeño del profesional de enfermería**

#### **Definición**

Consiste en un análisis exhaustivo del desempeño laboral del individuo, fundamentado en los parámetros previamente definidos por la entidad o institución. Este análisis se efectúa a lo largo de un intervalo temporal determinado, durante el cual las acciones y conductas del empleado son esenciales para influir significativamente en la eficacia y productividad global de la organización <sup>52</sup>.

Asimismo, se consideran las actitudes del trabajador, tanto en el ámbito profesional como técnico, evaluando su habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales armoniosas con sus colegas. Este aspecto resulta fundamental, no solo para preservar su bienestar psicológico, sino también para promover un clima organizacional favorable y propicio para la productividad <sup>53</sup>.

Se evalúa la conducta del empleado, abarcando tanto su desempeño profesional como técnico, junto con su capacidad para cultivar relaciones interpersonales constructivas con sus colegas, aspecto crucial para garantizar su equilibrio emocional y fomentar un entorno laboral armónico <sup>54</sup>.

Es necesario mencionar que la enfermería se distingue como una disciplina orientada a la atención integral de la salud, trascendiendo lo meramente individual para centrarse en las dinámicas interpersonales. Su propósito principal radica en promover el bienestar, facilitar la comprensión de la enfermedad y el dolor, y fortalecer en los individuos su capacidad de autocontrol y autoconciencia <sup>55</sup>.

### **Teoría de principiante a experto (o novicio a experto) de Patricia Benner**

La teoría de Patricia Benner, conocida como "De principiante a experto", describe el desarrollo de habilidades clínicas en la enfermería a través de cinco niveles de experiencia: principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto. Basada en el modelo de adquisición de habilidades de Dreyfus, esta teoría plantea que los enfermeros progresan en su práctica profesional mediante la experiencia y la integración del conocimiento teórico con el conocimiento práctico, pasando de seguir reglas estrictas sin contexto a actuar con intuición y juicio clínico refinado. La teoría

resalta la importancia del aprendizaje basado en la experiencia y la práctica continua en entornos reales <sup>56</sup>.

## **Dimensiones.**

### **D.1: Desempeño de tareas**

El desempeño en las tareas contribuye directamente al logro de los objetivos de la firma, involucra el desarrollo de actividades y el cumplimiento de responsabilidades señaladas en la descripción del puesto; en él se evalúa la calidad y cantidad de trabajo, su velocidad y precisión, y la diversidad de tareas desempeñadas <sup>49</sup>.

**Planificación:** Es el proceso mediante el cual se definen objetivos, se establecen metas y se organizan los recursos y acciones necesarias para alcanzarlos de manera eficiente. En el ámbito de salud, una buena planificación permite anticipar necesidades, optimizar tiempos y mejorar la calidad del servicio <sup>57</sup>.

**Orientación a resultados:** Es la capacidad de un profesional o equipo para enfocar sus esfuerzos en el logro de objetivos concretos y medibles. Implica responsabilidad, eficiencia y evaluación constante del desempeño para alcanzar metas institucionales o asistenciales <sup>58</sup>.

### **D.2: Desempeño contextual**

El desempeño contextual implica acciones voluntarias que apoyan el entorno en el que tiene lugar el desempeño de la tarea; es un comportamiento de los empleados que refuerza el funcionamiento de la organización, sin influir necesariamente de forma directa en su productividad <sup>59</sup>.

**Iniciativa y mejora continua:** Se refiere a la disposición para actuar de forma proactiva y generar propuestas que optimicen los procesos.

La mejora continua implica revisar, corregir y perfeccionar procedimientos de manera constante para elevar la calidad del trabajo y adaptarse a nuevos desafíos <sup>60</sup>.

**Participación activa:** Es el grado de implicación consciente y voluntaria del personal en las actividades, decisiones y objetivos del equipo o institución. Promueve el trabajo colaborativo, el sentido de pertenencia y el compromiso con los resultados <sup>61</sup>.

### **D.3.: Desempeño contraproducente**

Las conductas laborales contraproducentes (CLC) son aquellas acciones que perjudican tanto el rendimiento individual como el funcionamiento general de la organización. Estas conductas pueden manifestarse de diversas formas, desde la disminución intencional del desempeño hasta comportamientos que generan conflictos o afectan el clima laboral. Aunque se han estudiado principalmente en entornos de trabajo tradicionales, su impacto es significativo en cualquier tipo de organización, ya que contribuyen al deterioro de la productividad y la eficiencia <sup>62</sup>.

**Creación caos:** Hace referencia a conductas o decisiones que generan desorganización, confusión o conflictos dentro del entorno laboral. Puede surgir por mala gestión, falta de liderazgo o comunicación inefectiva, afectando negativamente el clima organizacional <sup>63</sup>.

**Comunicación negativa:** Es aquella forma de comunicación que genera tensión, malentendidos o conflictos entre los miembros de un equipo. Incluye expresiones agresivas, falta de escucha activa, críticas destructivas o actitudes pasivo-agresivas, lo cual deteriora las relaciones laborales y el desempeño colectivo <sup>64</sup>.

### 3.3. Marco conceptual

**Bienestar laboral:** Estado integral de equilibrio físico, emocional y social del personal de enfermería, alcanzado cuando existen condiciones adecuadas de trabajo, reconocimiento y apoyo institucional <sup>31</sup>.

**Bioseguridad:** Conjunto de medidas preventivas aplicadas en el entorno sanitario para proteger al personal frente a riesgos biológicos. Incluye el uso adecuado de equipos de protección, manejo de desechos y protocolos de higiene <sup>32</sup>.

**Burnout:** Síndrome de desgaste profesional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, frecuente en enfermería debido a la alta presión asistencial <sup>28</sup>.

**Capacitación:** Proceso de formación permanente que actualiza los conocimientos y habilidades del profesional, favoreciendo el cumplimiento de protocolos de seguridad y mejorando el desempeño laboral <sup>30</sup>.

**Carga laboral:** Se refiere a la cantidad y complejidad de tareas asignadas durante la jornada laboral. Una carga excesiva puede causar fatiga, errores y disminuir la calidad de la atención brindada <sup>36</sup>.

**Clima organizacional:** Percepción que tienen los profesionales de enfermería sobre el ambiente laboral, la comunicación, el liderazgo y la cooperación; un clima positivo mejora la eficiencia y reduce el riesgo de conflictos <sup>29</sup>.

**Desempeño laboral:** Es la forma en que el profesional de enfermería cumple sus funciones y responsabilidades. Está influenciado por factores como la carga laboral, el entorno y el bienestar del trabajador, y se refleja en la calidad del servicio brindado <sup>42</sup>.

**Ergonomía:** Ciencia que estudia la adecuación del trabajo a las capacidades físicas y mentales del ser humano. En la enfermería, ayuda a prevenir lesiones y mejorar el bienestar del personal al realizar tareas físicamente exigentes <sup>37</sup>.

**Estrés laboral:** Estado de tensión física o emocional que puede surgir por exceso de trabajo, presión constante o condiciones laborales desfavorables. En los profesionales de enfermería, puede afectar el estado anímico y el desempeño <sup>35</sup>.

**Fatiga:** Sensación de cansancio físico o mental que afecta la capacidad del trabajador para continuar desempeñando sus funciones con eficacia. Es común en entornos con alta exigencia física o emocional, como el área de enfermería <sup>33</sup>.

**Prevención:** Son todas las acciones destinadas a evitar riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales. En el entorno hospitalario, incluye capacitaciones, medidas de seguridad y protocolos establecidos <sup>34</sup>.

**Productividad:** Capacidad del profesional para realizar sus tareas de manera eficiente, cumpliendo objetivos en el menor tiempo posible y con los recursos adecuados. Es un indicador clave en la gestión del desempeño <sup>36</sup>.

**Riesgo laboral:** Se refiere a cualquier condición, situación o agente presente en el entorno de trabajo que pueda afectar negativamente la salud física, mental o social del profesional de enfermería. Estos riesgos pueden ser biológicos, químicos, físicos, ergonómicos o psicosociales <sup>38</sup>.

**Satisfacción laboral:** Nivel de bienestar y conformidad que siente un trabajador con su empleo. Está relacionada con el reconocimiento, ambiente laboral, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional <sup>39</sup>.

**Seguridad ocupacional:** Conjunto de políticas y medidas diseñadas para garantizar la integridad física y mental del trabajador, reduciendo accidentes y promoviendo un entorno hospitalario seguro <sup>40</sup>.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

#### Enfoque.

El enfoque del estudio fue el cuantitativo, el cual se define por un método estructurado y estadístico para lograr obtener patrones en el estudio del comportamiento de ciertas variables <sup>65</sup>.

#### Tipo.

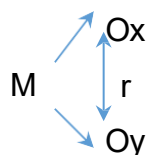
El tipo de investigación es básica dado que busca aportar al desarrollo del conocimiento científico sobre determinados fenómenos estudiados y permitir la verificación de ciertas teorías durante el proceso <sup>66</sup>.

#### Nivel.

El nivel es el relacional, se que tiene como propósito analizar determinados fenómenos y las interacciones que se generan entre ellos dentro de un contexto particular <sup>67</sup>.

### 4.2. Diseño de Investigación

Se trabajó con un diseño no experimental de corte transversal, este diseño se basa en la observación de las variables de estudio dentro de un entorno natural, sin que el investigador intervenga en el desarrollo de los hechos, llevándose a cabo en un tiempo y lugar concretos <sup>68</sup>. Responde al siguiente diseño:



Donde:

M = muestra

Ox = Riesgos laborales

Oy = Desempeño del profesional

r = Relación entre variables

#### **4.3. Hipótesis general y específicas.**

##### **4.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

##### **4.3.2. Hipótesis específicas.**

###### **H.E.1:**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

###### **H.E.2:**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

###### **H.E.3:**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

###### **H.E.4:**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

###### **H.E.5:**

Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

#### **4.4. Identificación de las variables.**

##### **Variable 1:**

##### **Riesgos laborales**

El riesgo laboral es la posible ocurrencia de que reporte un daño o evento durante su jornada laboral; se denomina de gravedad cuando sea posible se concrete en un accidente laboral alto, teniendo como consecuencia graves daños en el aspecto físico, social o mental <sup>22</sup>.

##### **Dimensiones:**

D.1: Riesgos Físicos

D.2: Riesgos Ergonómicos

D.3: Riesgos Psicosociales

D.4: Riesgos Biológicos

D.5: Riesgos Químicos.

##### **Variable 2:**

##### **Desempeño del profesional de enfermería**

Consiste en un análisis exhaustivo del desempeño laboral del individuo, fundamentado en los parámetros previamente definidos por la entidad o institución. Este análisis se efectúa a lo largo de un intervalo temporal determinado, durante el cual las acciones y conductas del empleado son esenciales para influir significativamente en la eficacia y productividad global de la organización <sup>52</sup>.

##### **Dimensiones:**

D.1: Desempeño de tareas

D.2: Desempeño contextual

D.3.: Desempeño contraproducente

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Variable 1: Riesgos laborales</b>	Riesgos físicos	Iluminación, ruido, ventilación, ambiente	1-5	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (96-130) Medio (61-95) Bajo (26-60)	Cualitativa ordinal
	Riesgos ergonómicos	Cargas pesadas, mecánica corporal, bipedestación, sobreesfuerzos, pausas activas y/o descanso	6-11			
	Riesgos psicosociales	Estimulación laboral, reconocimiento, interrelación, número de personal, sobrecarga laboral	12-18			
	Riesgos biológicos	Principios de bioseguridad, lavado de manos, protección personal, fluidos corporales, material punzocortante	19-23			
	Riesgos químicos	Sustancias químicas Medidas protectoras	24-26			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Desempeño del profesional de enfermería</b>	<b>Desempeño de tareas</b>	Planificación Orientación a resultados	1-6	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bueno (66-90) Regular (42-65)	Cualitativa ordinal
	<b>Desempeño contextual</b>	Iniciativa y mejora continua Participación activa	7-13	Algunas veces (3) Casi nunca (2)	Malo (18-41)	
	<b>Desempeño contraproducente</b>	Creación caos Comunicación negativa	14-18	Nunca (1)		

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

Se toma en cuenta a un conjunto de individuos que comparten atributos comunes y relevantes para el desarrollo del estudio <sup>66</sup>, en este caso fueron conformada por 80 profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

##### **Muestra**

La muestra en este caso es censal, es donde se seleccionan a todos los miembros de una población objetivo para formar parte de la investigación <sup>67</sup>, En este caso, la muestra incluyó a toda la población debido a que se trata de un número reducido, siendo considerado a 80 profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

En el presente estudio no se realizó muestreo, ya que se optó por una muestra censal, lo que implica incluir a la totalidad de la población objetivo que cumple con los criterios de inclusión. Esta decisión se justifica por el tamaño reducido del universo, lo que permite abarcar a todos los participantes sin necesidad de seleccionar una muestra representativa, garantizando así una mayor precisión y validez en los resultados obtenidos.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información la cual es una técnica de recolección de datos que consiste en aplicar cuestionarios estructurados a una muestra de personas, con el fin de obtener información sobre sus opiniones, actitudes o comportamientos. Es útil por su rapidez, estandarización y capacidad para recopilar datos cuantificables de manera directa <sup>67</sup>.

### **Instrumento.**

El instrumento que se utilizó para medir los “riesgos laborales”, fue un cuestionario de Jurado <sup>69</sup> del año 2018 en Perú, que consta de 26 preguntas en una escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1). Conteniendo 5 dimensiones; Riesgos Físicos (5 ítems), Riesgos Ergonómicos (6 ítems), Riesgos Psicosociales (7 ítems), Riesgos Biológicos (5 ítems) y riesgos químicos (3 ítems).

La variable se trabajó con los siguientes niveles y rangos:

Alto (96-130)

Medio (61-95)

Bajo (26-60)

### **Validez**

El cuestionario de riesgos laborales fue validado por cinco expertos de grado de magíster, y mediante la prueba binomial se obtuvo un valor p menor a 1,00, indicando una alta validez <sup>69</sup>.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante una prueba piloto con 10 personas, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.890 considerado una confiabilidad alta <sup>69</sup>.

Para medir el Desempeño del profesional de enfermería, se utilizó un cuestionario autor Camacho (70) en Perú 2023 que consta de 18 ítems dividido en 3 dimensiones; desempeño de tareas (6 ítems); desempeño contextual (7 ítems) y desempeño contraproducente (5 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleó una escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1).

Para medir la variable se usó los siguientes niveles:

Bueno (66-90)

Regular (42-65)

Malo (18-41)

Para validar el contenido del instrumento Camacho <sup>70</sup> en Perú 2023 consultó a 3 expertos, El instrumento fue válido según prueba V de aiken con un valor de 0.98.

Para la confiabilidad, Camacho <sup>70</sup> en Perú 2023 realizó una prueba piloto con un tamaño de muestra de 20 individuos. El resultado de la prueba arrojó una puntuación alfa de Cronbach de 0,791.

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Una vez aplicado el instrumento, se generó una base de datos por variables con la ayuda del programa Excel 2016, luego esta base de datos fue procesada por el programa estadístico SPSS 25.0 el cual realizó los siguientes análisis:

Análisis descriptivo: Mediante el análisis del SPSS se obtuvo tablas de frecuencia y figuras para expresar los niveles de las variables y dimensiones.

Análisis inferencial: Para la prueba de hipótesis, se realizó una prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra fue mayor a 50 unidades, de donde las significancias fueron menores a 0.05 demostrando una distribución no paramétrica, con ello se pudo elegir considerando además de que las variables son ordinales, a la prueba estadística de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis de estudio.

De igual forma una vez obtenido el estadístico descriptivo e inferencial se procedió a darle formato con el programa Microsoft Office Word, para la presentación de los resultados.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

<b>Datos</b>	<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
<b>Edad</b>	De 20-29 años	20	25,0
	De 30-39 años	26	32,5
	De 40-49 años	18	22,5
	De 50 años a más	16	20,0
<b>Sexo</b>	Femenino	58	72,5
	Masculino	22	27,5
<b>Estado civil</b>	Soltero (a)	28	35,0
	Casado (a) o conviviente	36	45,0
	Divorciado (a)	12	15,0
	Viudo (a)	4	5,0
<b>Años de trabajo en el hospital</b>	Menos de 1 año	10	12,5
	De 1 a 5 años	29	36,3
	De 6 a 10 años	22	27,5
	Más de 10 años	19	23,8
<b>Turno de trabajo habitual</b>	Turno diurno	34	42,5
	Turno nocturno	17	21,3
	Turno rotativo	29	36,3
<b>Tipo de contrato o jornada laboral</b>	Nombrado	16	20,0
	Contratado	44	55,0
	Tiempo de completo	20	25,0

Figura 1.

Características sociodemográficas del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

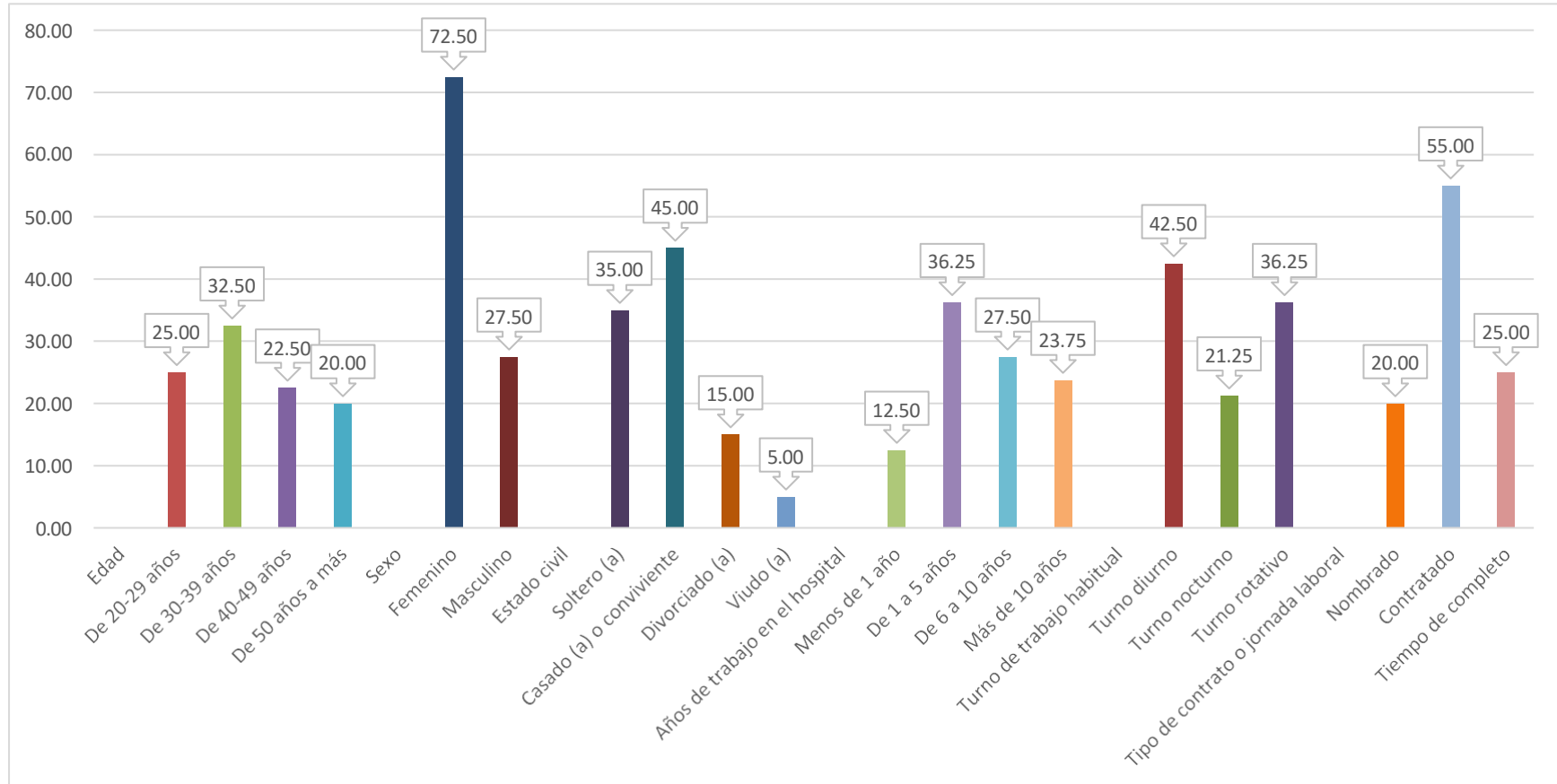


Tabla 2.

Nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	16,3
Medio	51	63,7
Alto	16	20,0
Total	80	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 2.

Nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

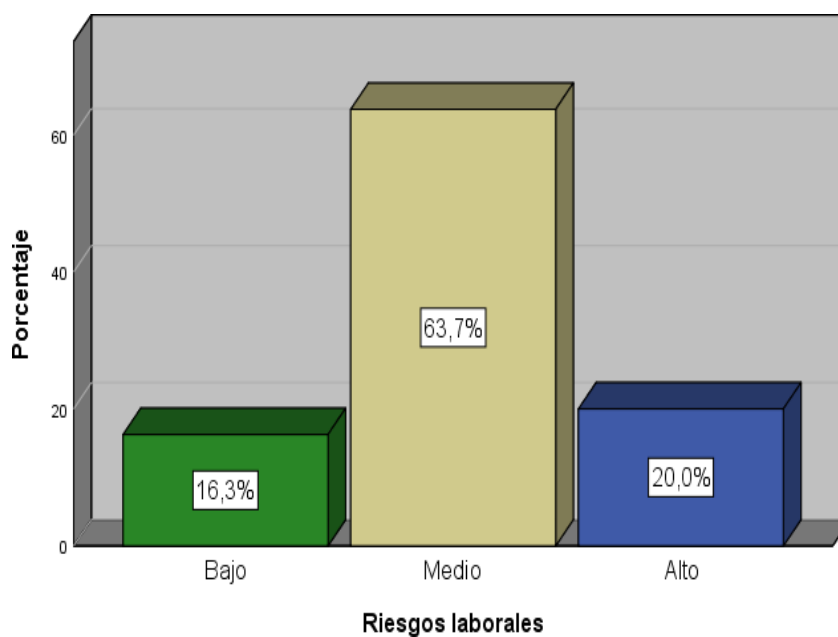


Tabla 3.

Nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	23,8
Regular	45	56,3
Bueno	16	20,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 3.

Nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

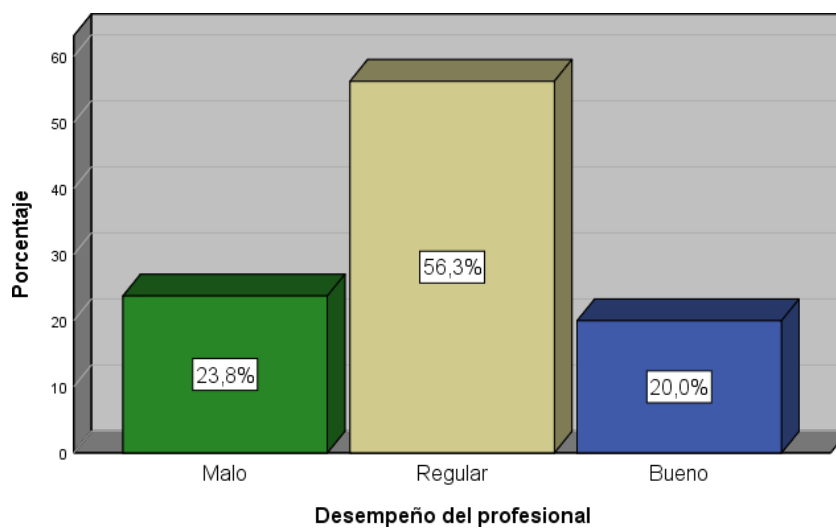


Tabla 4.

Riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

		Desempeño del profesional				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos laborales	Bajo	Recuento	0	6	7	13
		% del total	0,0%	7,5%	8,8%	16,3%
	Medio	Recuento	6	36	9	51
		% del total	7,5%	45,0%	11,3%	63,7%
	Alto	Recuento	13	3	0	16
		% del total	16,3%	3,8%	0,0%	20,0%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 4.

Riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

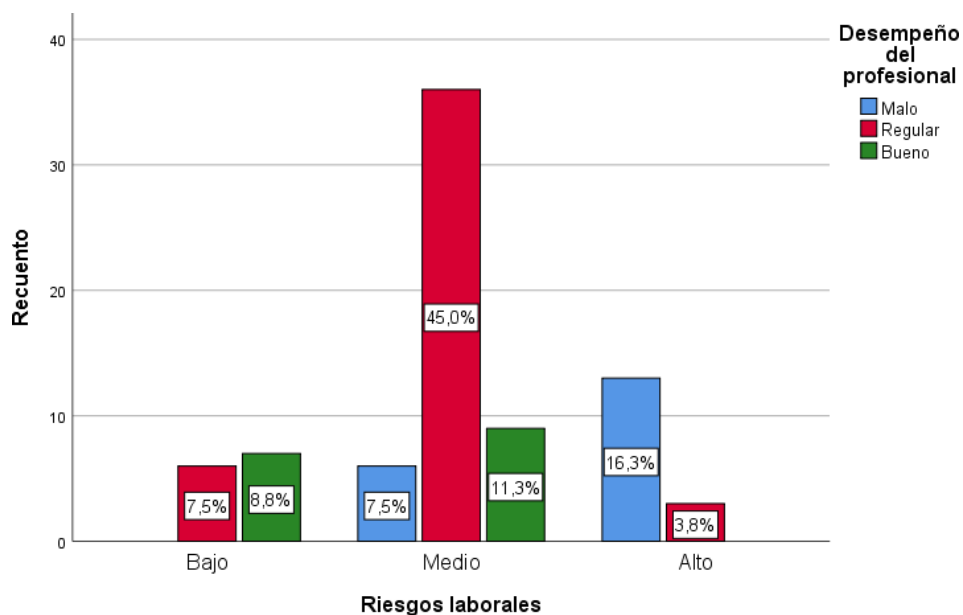


Tabla 5.

Riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

		Desempeño del profesional				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos físicos	Bajo	Recuento	1	5	9	15
		% del total	1,3%	6,3%	11,3%	18,8%
	Medio	Recuento	5	34	7	46
		% del total	6,3%	42,5%	8,8%	57,5%
	Alto	Recuento	13	6	0	19
		% del total	16,3%	7,5%	0,0%	23,8%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 5.

Riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

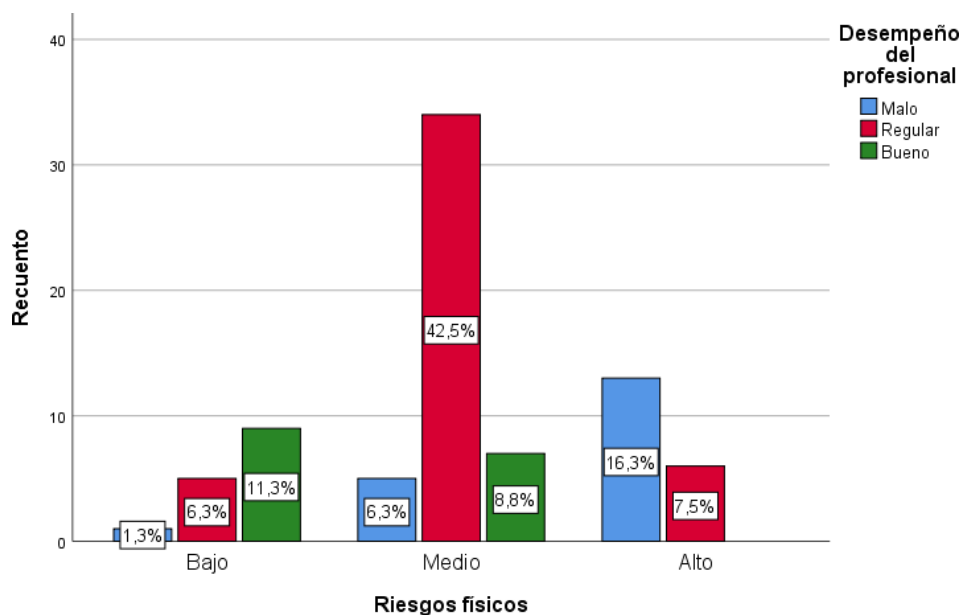


Tabla 6.

Riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

		Desempeño del profesional				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos ergonómicos	Bajo	Recuento	0	8	10	18
		% del total	0,0%	10,0%	12,5%	22,5%
	Medio	Recuento	5	30	5	40
		% del total	6,3%	37,5%	6,3%	50,0%
	Alto	Recuento	14	7	1	22
		% del total	17,5%	8,8%	1,3%	27,5%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 6.

Riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

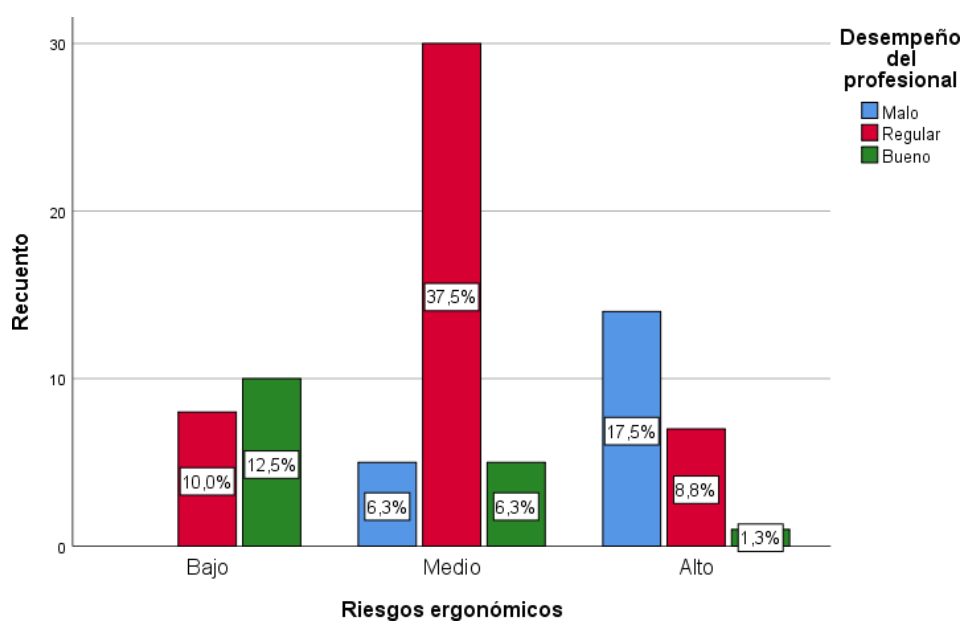


Tabla 7.

Riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

		Desempeño del profesional				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos psicosociales	Bajo	Recuento	0	9	11	20
		% del total	0,0%	11,3%	13,8%	25,0%
	Medio	Recuento	11	33	4	48
		% del total	13,8%	41,3%	5,0%	60,0%
	Alto	Recuento	8	3	1	12
		% del total	10,0%	3,8%	1,3%	15,0%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 7.

Riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

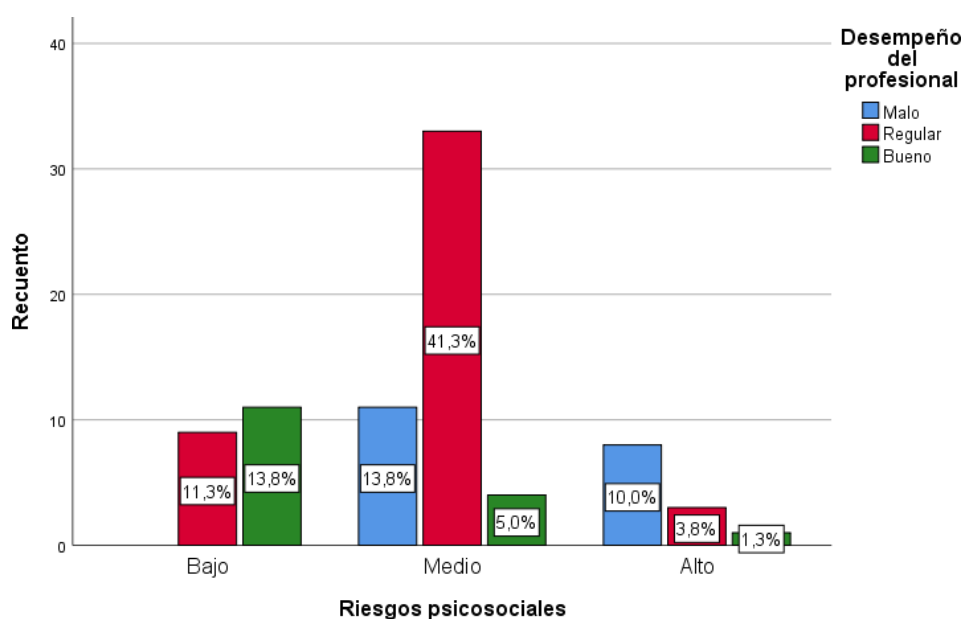


Tabla 8.

Riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

		Desempeño del profesional				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos biológicos	Bajo	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	2,5%	10,0%	12,5%
	Medio	Recuento	11	37	8	56
		% del total	13,8%	46,3%	10,0%	70,0%
	Alto	Recuento	8	6	0	14
		% del total	10,0%	7,5%	0,0%	17,5%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 8.

Riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

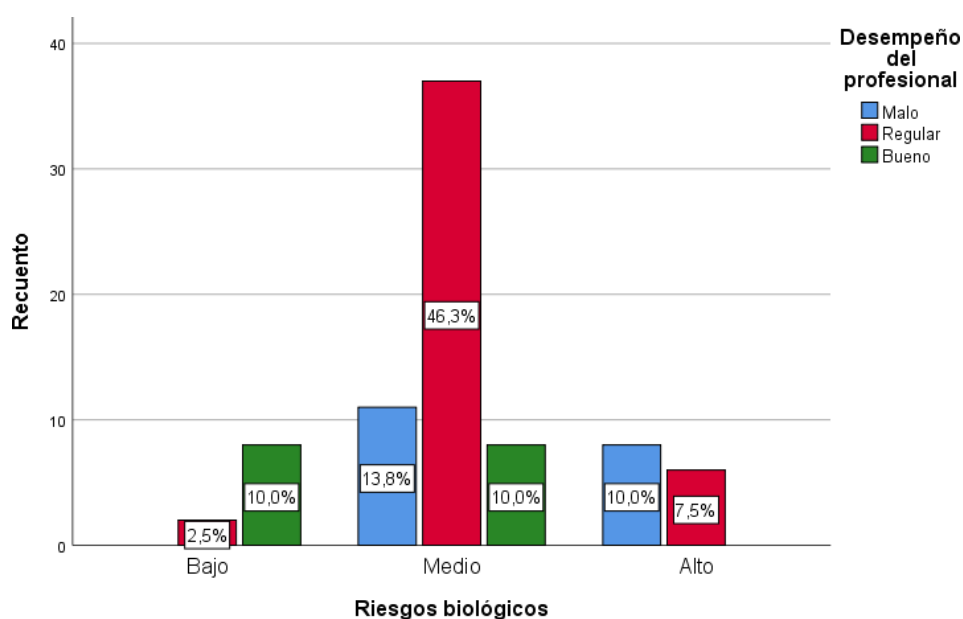


Tabla 9.

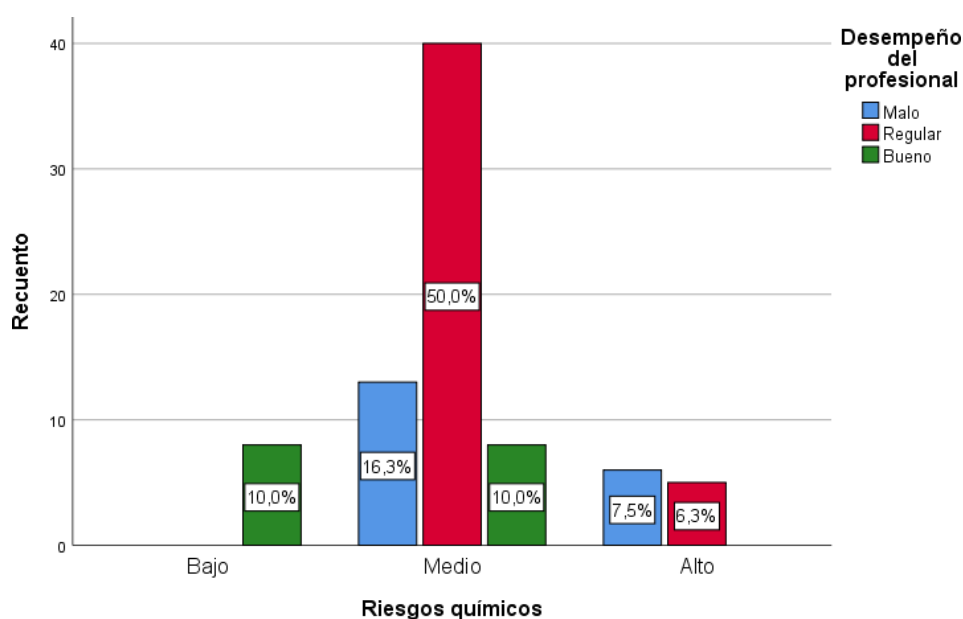
Riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

			Desempeño del profesional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Riesgos químicos	Bajo	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%
	Medio	Recuento	13	40	8	61
		% del total	16,3%	50,0%	10,0%	76,3%
	Alto	Recuento	6	5	0	11
		% del total	7,5%	6,3%	0,0%	13,8%
Total		Recuento	19	45	16	80
		% del total	23,8%	56,3%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 9.

Riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025



## 5.2. Interpretación de resultados

- En la tabla y figura 1, se puede observar que el personal de enfermería presenta una distribución etaria diversa, predominando el grupo de 30 a 39 años con un 32,5% (26), seguido por el rango de 20 a 29 años que representa el 25% (20). El personal entre 40 y 49 años conforma el 22,5% (18), mientras que aquellos de 50 años a más alcanzan el 20% (16). En relación con el sexo, el personal femenino constituye la mayoría con un 72,5% (58), mientras que el masculino representa el 27,5% (22). En cuanto al estado civil, el 45% (36) está casado o convive, el 35% (28) es soltero, el 15% (12) divorciado y el 5% (4) viudo. Respecto a la antigüedad laboral, el 36,3% (29) cuenta con entre 1 y 5 años de servicio, el 27,5% (22) tiene entre 6 y 10 años, el 23,8% (19) supera la década de trabajo en la institución y el 12,5% (10) registra menos de un año de permanencia. En lo que corresponde al turno habitual, el 42,5% (34) labora en turno diurno, el 36,3% (29) en turnos rotativos y el 21,3% (17) en horario nocturno. En cuanto al tipo de contrato o jornada laboral, el 55% (44) es personal contratado, el 25% (20) trabaja a tiempo completo y el 20% (16) cuenta con nombramiento.
- En la tabla y figura 2, podemos observar que el 16,3% (13) de los encuestados reportan riesgos laborales en un nivel bajo, el 63,7% (51) un nivel medio y el 20,0% (16) un nivel alto.
- En la tabla y figura 3, podemos observar que el 23,8% (19) de los encuestados presentan un desempeño profesional en un nivel malo, el 56,3% (45) un nivel regular y el 20,0% (16) un nivel bueno.
- En la tabla y figura 4 al correlacionar los riesgos laborales con el desempeño del profesional, se encontró que del grupo que reporta riesgos laborales en un nivel bajo 16.3% (13), el 8,8% (7) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos laborales en un nivel medio 63.7% (51), el 45,0% (36) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos laborales en un nivel alto 20.0%(16), el 16,3% (13) presenta un desempeño malo

- En la tabla y figura 5, se encontró que del grupo que reporta riesgos físicos en un nivel bajo 18.8% (15), el 11,3% (9) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos físicos en un nivel medio 57.5% (46), el 42,5% (34) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos físicos en un nivel alto 23.8% (19), el 16,3% (13) presenta un desempeño malo
- En la tabla y figura 6, se encontró que del grupo que reporta riesgos ergonómicos en un nivel bajo 22.5% (18), el 12,5% (10) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos ergonómicos en un nivel medio 50.0% (40), el 37,5% (30) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos ergonómicos en un nivel alto 27.5% (22), el 17,5% (14) presenta un desempeño malo
- En la tabla y figura 7, se encontró que del grupo que reporta riesgos psicosociales en un nivel bajo 25.0% (20), el 13,8% (11) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos psicosociales en un nivel medio 60.0% (48), el 41,3% (33) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos psicosociales en un nivel alto 15.0% (12), el 10,0% (8) presenta un desempeño malo
- En la tabla y figura 8, se encontró que del grupo que reporta riesgos biológicos en un nivel bajo 12.5% (10), el 10,0% (8) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos biológicos en un nivel medio 70.0% (56), el 46,3% (37) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos biológicos en un nivel alto 17.5% (14), el 10,0% (8) presenta un desempeño malo
- En la tabla y figura 9 se encontró que del grupo que reporta riesgos químicos en un nivel bajo 10.0% (8), el 10,0% (8) presenta un desempeño bueno. En el grupo que reporta riesgos químicos en un nivel medio 76.3% (61), el 50,0% (40) presenta un desempeño regular. En el grupo que reporta riesgos químicos en un nivel alto 13.8% (11), el 7,5% (6) presenta un desempeño malo

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial.

A través de la prueba de normalidad se determinó si los datos examinados en esta investigación siguen una distribución normal o alguna otra distribución conocida. En caso de que los resultados indiquen que los datos cumplen con una distribución normal, se procedió a utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Para este análisis, la distribución de los datos fue evaluada considerando las siguientes hipótesis.

Ha: Los datos presentan una distribución normal.

Ho: Los datos no presentan una distribución normal.

#### Regla de decisión:

Si el Sig. p valor < 0.05 entonces se acepta la Ha

Si Sig. p valor > 0,05 entonces se rechaza la Ha

Tabla 10.

Test de normalidad KS

Variables y Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Riesgos laborales</b>	,325	80	,000
Riesgos físicos	,293	80	,000
Riesgos ergonómicos	,253	80	,000
Riesgos psicosociales	,313	80	,000
Riesgos biológicos	,361	80	,000
Riesgos químicos	,393	80	,000
<b>Desempeño del profesional</b>	,285	80	,000
Desempeño de tareas	,298	80	,000
Desempeño contextual	,227	80	,000
Desempeño contraproducente	,285	80	,000

Los resultados obtenidos en la prueba de normalidad evidencian que todos los elementos evaluados presentan un comportamiento no paramétrico, lo que significa que no siguen una distribución normal, ya que en todos los casos el valor de significancia fue menor a 0,05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna (Ha) y se rechazó la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, de acuerdo con lo mostrado en la tabla 18, se empleó el estadístico Rho de Spearman para contrastar la hipótesis.

### Prueba de hipótesis general

#### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

#### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de prueba:

Tabla 11

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos laborales	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	-,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coefficiente de correlación	-,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 11, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,632$ , lo que indica una relación negativa y moderada.

## Prueba de hipótesis específica 1

### Hipótesis nula. Ho: $r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza Ha se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza Ho se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de prueba:

Tabla 12

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos físicos	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos físicos	Coeficiente de correlación	1,000	-,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coeficiente de correlación	-,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 12, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,609, lo que indica una relación negativa y moderada.

## Prueba de hipótesis específica 2

### Hipótesis nula. Ho: $r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza Ha se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza Ho se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de prueba:

Tabla 13

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos ergonómicos	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos ergonómicos	Coefficiente de correlación	1,000	-,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coefficiente de correlación	-,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 13, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,615$ , lo que indica una relación negativa y moderada.

### Prueba de hipótesis específica 3

#### Hipótesis nula. Ho: $r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

#### Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

#### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

#### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza Ha se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza Ho se acepta la hipótesis alterna

#### Estadígrafo de prueba:

Tabla 14

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos psicosociales	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coefficiente de correlación	-,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 14, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,559$ , lo que indica una relación negativa y moderada.

#### Prueba de hipótesis específica 4

##### Hipótesis nula. $H_0: r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

##### Hipótesis alterna. $H_a: r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

##### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

##### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza  $H_a$  se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza  $H_0$  se acepta la hipótesis alterna

##### Estadígrafo de prueba:

Tabla 15

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos biológicos	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos biológicos	Coeficiente de correlación	1,000	-,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coeficiente de correlación	-,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 15, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,545$ , lo que indica una relación negativa y moderada

## Prueba de hipótesis específica 5

### Hipótesis nula. Ho: $r_{xy}=0$

No existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Hipótesis alterna. Ha: $r_{xy}\neq 0$

Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025

### Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

### Regla de decisión:

$P > \alpha$  = rechaza Ha se acepta la hipótesis nula

$P < \alpha$  = rechaza Ho se acepta la hipótesis alterna

### Estadígrafo de prueba:

Tabla 16

*Prueba de correlación según Spearman entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería*

			Riesgos químicos	Desempeño del profesional
Rho de Spearman	Riesgos químicos	Coeficiente de correlación	1,000	-,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño del profesional	Coeficiente de correlación	-,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Como se muestra en la tabla 16, la significancia estadística obtenida ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación establecido ( $\alpha=0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de Spearman de  $-0,534$ , lo que indica una relación negativa y moderada

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados.

Según el objetivo general, determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció una correlación inversa entre los riesgos laborales y el desempeño del personal de enfermería ( $Rho = -0.632$ ,  $p = 0.000$ ), Este hallazgo indica que, a medida que aumentan los riesgos laborales, el desempeño del personal de enfermería tiende a disminuir. Específicamente, se observa que los trabajadores expuestos a mayores riesgos laborales muestran un rendimiento inferior, lo que podría estar relacionado con factores como el estrés, la fatiga y la disminución de la capacidad de atención a los pacientes. Este resultado es coherente con el estudio de Chocca et al. <sup>17</sup>, donde también se halló una correlación entre los riesgos laborales y el desempeño del personal de enfermería, aunque en su caso, el nivel de riesgo laboral estaba asociado a una disminución del desempeño laboral, tal como se observó en este estudio. Además, los resultados también coinciden con el trabajo de Grados <sup>18</sup>, que concluyó que a medida que los riesgos aumentaban, la calidad del desempeño profesional de las enfermeras se veía afectada negativamente.

De acuerdo con el análisis de los resultados y los estudios previos, se confirma que los altos niveles de riesgo laboral tienen un impacto negativo en el desempeño del personal de enfermería. Sin embargo, algunos estudios como el de Calle y Ruiz <sup>19</sup> también resaltan que existen factores psicosociales relacionados con los riesgos laborales que afectan el rendimiento del personal. Estos hallazgos coinciden con la correlación inversa observada en este estudio, en la cual los enfermeros expuestos a un ambiente de trabajo más riesgoso muestran una disminución en su desempeño laboral. Este patrón resalta la importancia de considerar tanto los riesgos físicos como los psicosociales en la evaluación del desempeño en el servicio de salud.

Al respecto diversas teorías del cuidado de enfermería. La Teoría de Principiante a Experto de Patricia Benner es relevante aquí, ya que sugiere que la experiencia en un entorno laboral tiene un impacto directo en las habilidades y desempeño del profesional. En un entorno lleno de riesgos, los profesionales pueden no desarrollar las competencias necesarias para manejar situaciones complejas de manera eficiente. Por otro lado, la Teoría del Entorno de Florence Nightingale también es aplicable, pues sostiene que el entorno de trabajo, en especial si está marcado por altos riesgos, afecta directamente la salud y bienestar de los enfermeros, lo cual impacta su desempeño. Un entorno laboral seguro y saludable es esencial para promover un alto desempeño y una atención de calidad, lo que subraya la necesidad de reducir los riesgos laborales en el entorno de trabajo para optimizar la atención a los pacientes <sup>26</sup>.

Según el objetivo específico 1, identificar el nivel de los riesgos laborales del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que el 16,3% de los encuestados reportan riesgos laborales en un nivel bajo, el 63,7% un nivel medio y el 20,0% un nivel alto. Este hallazgo sugiere que los enfermeros en dicho hospital están expuestos a una gama de riesgos laborales, lo que podría estar asociado a las condiciones del entorno de trabajo, la carga laboral y los recursos disponibles. Esta distribución es coherente con el estudio realizado por Alafoo et al. <sup>12</sup>, en el cual se encontró que un alto porcentaje de los profesionales de la salud experimentan riesgo ocupacional de niveles moderados a altos, afectando negativamente su desempeño.

En este sentido, el riesgo laboral no solo afecta la salud física y mental del personal, sino que también puede disminuir la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Como mencionan varios estudios, los enfermeros se enfrentan constantemente a situaciones que los ponen en riesgo, desde el contacto con pacientes infectados hasta la manipulación de cargas pesadas. Este tipo de riesgos laborales puede tener consecuencias graves, tanto para el bienestar del profesional como para la calidad del servicio ofrecido <sup>22</sup>. Por lo tanto, es esencial implementar medidas de prevención,

capacitación y optimización de los recursos en el entorno laboral para mitigar estos riesgos y mejorar el desempeño y la satisfacción tanto de los enfermeros como de los pacientes.

Según el objetivo específico 2, identificar el nivel del desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que el 23,8% de los encuestados presentan un desempeño profesional en un nivel malo, el 56,3% un nivel regular y el 20,0% un nivel bueno. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los enfermeros muestran un desempeño aceptable, existe una parte significativa del personal que presenta dificultades en la calidad de su labor. Estos resultados coinciden con el estudio de Chocca et al. <sup>17</sup>, realizado en Junín en 2024, en el cual se encontró que el 93,8% de los trabajadores de salud tenían un desempeño laboral medio, a pesar de que el 50% reportó un nivel de riesgo laboral medio. Esto indica que los riesgos laborales, en especial los de nivel medio, pueden afectar negativamente el desempeño del personal, lo que se refleja en una calidad de atención que podría mejorar si se atienden estos factores de riesgo.

Esto resalta la importancia de crear un entorno adecuado para el personal de enfermería, lo cual se puede vincular con la Teoría del Entorno de Florence Nightingale, que subraya cómo un entorno laboral adecuado es fundamental para la salud y el bienestar del trabajador. Según Nightingale, factores como la ventilación, la iluminación, la limpieza y la organización del espacio son cruciales para prevenir el agotamiento físico y mental, lo cual podría mejorar el desempeño profesional de los enfermeros y la calidad del cuidado brindado <sup>26</sup>.

Según el objetivo específico 3, describir la relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que la dimensión riesgos físicos está relacionada de manera inversa con la variable desempeño del profesional según la correlación de Spearman de -0.609 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$

siendo menor que el 0.01. Esto sugiere que, a medida que los niveles de riesgo físico aumentan, el desempeño del personal de enfermería tiende a disminuir. Estos hallazgos coinciden con los de Vera <sup>20</sup> en Trujillo en 2024, donde se encontró que un alto porcentaje de los enfermeros reportaron un nivel medio a muy alto de riesgos ergonómicos, y la mayoría presentó un desempeño laboral regular, con una relación significativa entre ambos factores ( $p=0.003$ ). Estos resultados refuerzan la idea de que los riesgos físicos, como los ergonómicos, tienen un impacto negativo en el desempeño profesional.

En cuanto a los riesgos físicos, estos se refieren a factores del entorno laboral que, por sus características físicas, pueden ocasionar daño a la salud del trabajador. En el ámbito de la enfermería, la exposición continua a factores como ruidos excesivos, temperaturas extremas, vibraciones, iluminación inadecuada y otros agentes ambientales puede afectar tanto la salud como el desempeño. La Teoría del Entorno de Florence Nightingale ayuda a contextualizar estos hallazgos, ya que sostiene que un ambiente de trabajo adecuado es esencial para la salud y el bienestar tanto del paciente como del personal de enfermería. Si los factores físicos en el entorno laboral no son controlados, como la ventilación, iluminación y temperatura, el rendimiento de los profesionales se ve comprometido, lo que coincide con la relación inversa encontrada entre los riesgos laborales físicos y el desempeño profesional en este estudio <sup>27</sup>.

Según el objetivo específico 4, establecer la relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que la dimensión riesgos ergonómicos está relacionada de manera inversa con la variable desempeño del profesional según la correlación de Spearman de -0.615 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Esto sugiere que a medida que los profesionales están más expuestos a estos riesgos, su desempeño disminuye. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Ou et al. <sup>16</sup> realizado en China en 2021, donde se encontró que las

enfermeras en servicios de urgencias tienen un mayor riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos (TME) en las extremidades y la zona lumbar debido a las condiciones ergonómicas del entorno laboral. La exposición continua a estos riesgos afecta negativamente su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente, ya que el esfuerzo físico y las posiciones forzadas afectan directamente su bienestar y desempeño.

Además, el estudio de Vera <sup>20</sup> en Trujillo también respalda estos resultados, indicando que los riesgos ergonómicos están vinculados de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería. En este caso, el 35.7% de los profesionales presentaron un nivel de riesgo ergonómico medio, mientras que el 31.4% estuvo en un nivel alto y el 32.9% en un nivel muy alto. A pesar de los diferentes niveles de exposición a riesgos ergonómicos, el 88.6% de los enfermeros reportaron un desempeño regular. Esto refuerza la idea de que la presencia de riesgos ergonómicos, como la manipulación de cargas o posturas inadecuadas, tiene un impacto negativo en la calidad del desempeño de los profesionales, lo que puede comprometer la atención al paciente y su bienestar general <sup>32</sup>.

Según el objetivo específico 5, identificar la relación entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que la dimensión riesgos psicosociales está relacionada de manera inversa con la variable desempeño del profesional según la correlación de Spearman de -0.559 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Este hallazgo sugiere que un aumento en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la ansiedad o la depresión, está asociado con un menor desempeño del personal de enfermería. Este resultado concuerda con el estudio de Alafoo et al. <sup>12</sup>, realizado en Baréin en 2024, que encontró que los altos niveles de estrés ocupacional afectaron negativamente el rendimiento laboral, aunque una parte del personal aún mantenía un desempeño aceptable. La relación

negativa entre los niveles de estrés y el desempeño subraya la importancia de abordar los factores psicosociales en el entorno laboral para mejorar el bienestar y la productividad de los profesionales de salud.

Lo que concuerda con la correlación inversa observada en el Hospital San Juan de Dios. También, el estudio de Alkubati et al. <sup>14</sup> en Arabia Saudita en 2024 demuestra que el trabajo nocturno y el estrés psicológico, como la ansiedad y la depresión, reducen el desempeño profesional de los enfermeros. Estos estudios respaldan la idea de que los riesgos psicosociales son un factor determinante en el desempeño de los profesionales de enfermería, sugiriendo la necesidad de implementar estrategias para reducir la carga psicosocial en el entorno laboral. Por último, el estudio de Pourteimour et al. <sup>15</sup> en Irán refuerza este vínculo, mostrando que la carga mental elevada, la frustración y el estrés laboral impactan negativamente el desempeño de las enfermeras. Todos estos estudios evidencian la relevancia de manejar adecuadamente los riesgos psicosociales en el ámbito de la salud para promover un entorno de trabajo más saludable y un mejor desempeño del personal <sup>38</sup>.

Según el objetivo específico 6, conocer la relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que la dimensión riesgos biológicos está relacionada de manera inversa con la variable desempeño del profesional según la correlación de Spearman de -0.545 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Esto indica que, a medida que los riesgos biológicos aumentan, el desempeño del personal disminuye. Este hallazgo coincide con el estudio de Jiménez y Gómez <sup>21</sup> realizado en Lima en 2022, que también encontró una correlación significativa entre los riesgos laborales, incluidos los biológicos, y el desempeño del personal de enfermería ( $P=0,027 < 0,05$ ). En su investigación, se evidenció que la exposición a riesgos biológicos afectaba la eficiencia, eficacia y productividad del personal, siendo este tipo de riesgo el más frecuente. Además, las enfermeras identificaron dificultades

para ser eficaces, a pesar de mantener un nivel aceptable de eficiencia respaldado por su formación profesional y conocimientos técnicos.

El riesgo biológico se refiere a la exposición de los profesionales de salud a agentes patógenos como virus, bacterias o fluidos corporales de los pacientes, los cuales pueden tener un impacto directo en su salud y bienestar. En el contexto de la enfermería, este tipo de riesgo es una de las amenazas más prevalentes, ya que las enfermeras están expuestas de manera constante a estos agentes durante el cuidado de los pacientes <sup>44</sup>. Es fundamental que se implementen medidas de prevención adecuadas, tales como el uso de equipo de protección personal, para mitigar estos riesgos y mejorar el desempeño general del personal de enfermería.

Según el objetivo específico 7, constatar la relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025, se evidenció que la dimensión riesgos químicos está relacionada de manera inversa con la variable desempeño del profesional según la correlación de Spearman de -0.534 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Este hallazgo se alinea con el estudio realizado por Jiménez y Gómez <sup>21</sup> en Lima en 2022, que encontró una correlación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño ( $P=0,027 < 0,05$ ). El estudio también destacó que, aunque los riesgos biológicos fueron los más frecuentes, los riesgos químicos también jugaron un papel importante en la afectación del desempeño de las enfermeras. Se observó que las enfermeras que trabajaban en ambientes con exposición a riesgos químicos, como la manipulación de sustancias tóxicas o corrosivas, reportaron dificultades para ser eficaces, aunque mantenían un nivel aceptable de eficiencia debido a su formación profesional y cumplimiento de metas.

Los riesgos químicos están relacionados con la exposición a sustancias tóxicas, corrosivas, alérgicas o irritantes, que pueden tener efectos perjudiciales sobre la salud del personal de enfermería. Estos riesgos pueden manifestarse a través de diversas formas, como la ingestión,

inhalación o contacto directo con productos químicos, los cuales pueden generar daños a largo plazo si no se toman las precauciones adecuadas, lo que resalta la importancia de implementar protocolos de seguridad y protección en los entornos laborales de salud. De esta manera, la disminución de la exposición a sustancias químicas y la mejora de las condiciones laborales podrían mejorar significativamente el desempeño de los profesionales de enfermería <sup>49</sup>.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Se ha encontrado una correlación inversa significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del personal de enfermería en el Hospital San Juan de Dios, Pisco, con un valor de  $Rho = -0.632$  ( $p = 0.000$ ). Este resultado sugiere que a medida que los enfermeros están más expuestos a riesgos laborales, su desempeño tiende a disminuir, lo que indica que los factores laborales afectan directamente la calidad de su trabajo.

En cuanto al nivel de los riesgos laborales, los resultados muestran que el 63,7% de los encuestados reporta un nivel medio, el 20,0% un nivel alto, y solo el 16,3% un nivel bajo. Estos datos reflejan una exposición considerable de los profesionales de enfermería a riesgos que podrían comprometer su bienestar y desempeño en el entorno hospitalario.

En relación con el desempeño profesional, se evidenció que el 23,8% de los encuestados reporta un desempeño malo, el 56,3% un desempeño regular, y solo el 20,0% tiene un desempeño bueno. Esto indica una prevalencia significativa de desempeño regular o bajo, lo cual resalta la necesidad de mejorar las condiciones laborales para promover una mayor calidad en el trabajo de los enfermeros.

La relación entre los riesgos físicos y el desempeño también muestra una correlación inversa significativa ( $Rho = -0.609$ ,  $p = 0.000$ ). Esto sugiere que los riesgos físicos, como el levantamiento de cargas pesadas y las posturas inadecuadas, afectan negativamente la capacidad de los enfermeros para realizar sus tareas de manera eficiente, lo que puede influir en su rendimiento general.

De manera similar, los riesgos ergonómicos también se correlacionaron negativamente con el desempeño profesional ( $Rho = -0.615$ ,  $p = 0.000$ ). Esto resalta la importancia de mejorar las condiciones ergonómicas en el

lugar de trabajo, ya que los riesgos asociados a posturas inadecuadas y movimientos repetitivos disminuyen la efectividad de los enfermeros.

En cuanto a los riesgos psicosociales, estos se relacionan inversamente con el desempeño ( $Rho = -0.559$ ,  $p = 0.000$ ). El estrés, la carga emocional y otros factores psicosociales adversos afectan negativamente la capacidad de los enfermeros para cumplir con sus responsabilidades, lo que subraya la necesidad de estrategias para manejar estos riesgos y promover un entorno de trabajo más saludable.

La exposición a riesgos biológicos también se correlacionó negativamente con el desempeño ( $Rho = -0.545$ ,  $p = 0.000$ ), lo que refleja que la exposición a enfermedades contagiosas y otros riesgos biológicos tiene un impacto significativo en la capacidad de los enfermeros para desempeñarse adecuadamente. La implementación de medidas preventivas es fundamental para minimizar estos riesgos y proteger tanto a los profesionales como a los pacientes.

Por último, los riesgos químicos también se relacionaron inversamente con el desempeño ( $Rho = -0.534$ ,  $p = 0.000$ ). La exposición a sustancias químicas peligrosas, como productos tóxicos o irritantes, afecta negativamente la productividad y el bienestar de los enfermeros, lo que subraya la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad para proteger a los trabajadores y asegurar la calidad en la atención proporcionada.

## RECOMENDACIONES

Al director de la institución conjuntamente con la jefa de enfermería, implementar una serie de estrategias enfocadas en la mejora de las condiciones de trabajo. En primer lugar, se debe trabajar en la mejora de las condiciones generales de trabajo. Esto incluye la implementación de políticas que reduzcan los riesgos laborales, como la distribución adecuada de la carga de trabajo, la gestión de turnos y la organización del entorno físico. La sobrecarga de trabajo, los turnos prolongados y la falta de recursos pueden generar un impacto negativo en el bienestar del personal. Crear un ambiente laboral más equitativo y organizado es esencial para que los enfermeros puedan desempeñar sus funciones de manera más eficiente y con menos riesgos.

En segundo lugar, a la jefa de enfermería abordar los riesgos físicos a través de la capacitación y la provisión de herramientas adecuadas. Los enfermeros enfrentan desafíos relacionados con el levantamiento de cargas pesadas y posturas inadecuadas, lo que afecta su capacidad para trabajar de manera óptima. La implementación de programas de formación en técnicas ergonómicas, junto con el uso de equipos de apoyo como dispositivos de elevación, contribuirá significativamente a prevenir lesiones y a mejorar la eficiencia en el trabajo.

Al Director del hospital implementar mejoras en las condiciones ergonómicas del entorno laboral en coordinación con el área de recursos humanos. Los problemas derivados de las posturas inadecuadas y los movimientos repetitivos no solo afectan la salud física de los enfermeros, sino que también influyen negativamente en su desempeño profesional. Se debe rediseñar los espacios de trabajo de manera que favorezcan una postura adecuada y permitan el uso de equipos ergonómicos, además de promover descansos regulares, puede mejorar considerablemente la calidad del trabajo y reducir los riesgos de lesiones laborales.

En el caso de los riesgos psicosociales juegan un papel crucial en la calidad del desempeño de los enfermeros. El estrés, la carga emocional y la violencia laboral afectan la capacidad de los profesionales para cumplir con sus responsabilidades. Por ello se sugiere a la jefa de enfermería implementar programas de gestión del estrés y apoyo emocional, brindando herramientas para que los enfermeros manejen de manera adecuada las presiones inherentes a su trabajo. La creación de un ambiente de trabajo más saludable, donde se fomente el bienestar mental, permitirá que los enfermeros se desempeñen con mayor eficacia y compromiso.

Otro aspecto relevante es la exposición a riesgos biológicos, como las enfermedades contagiosas y las infecciones. Es necesario que el director de la institución asegure que el personal cuente con programas de formación continuada sobre medidas preventivas, asegurando que todo el personal esté capacitado en el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) esto en coordinación con los jefes de área y la jefa de enfermería. También se deben establecer protocolos estrictos para la manipulación de sustancias biológicas y fomentar la vacunación preventiva para minimizar el riesgo de contagios.

Finalmente, la exposición a riesgos químicos debe ser gestionada con protocolos de seguridad rigurosos. Los productos químicos utilizados en los hospitales pueden ser peligrosos, por lo que es fundamental y se sugiere al personal de enfermería seguir los protocolos y normas establecidas para la utilización de productos químicos, y es donde se sugiere a la jefa de enfermería supervisar o elevar un equipo de responsable de asegurar que el personal esté capacitado en las prácticas de seguridad correspondientes y cumpla con un manejo adecuado de estas sustancias químicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pereira FWA, Braga DV, Xavier SPL, Araújo MM de, Santos RL dos, Leite JC de S. Nursing performance and occupational risks in family health strategy: an integrative review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 2023;21(02):01–7.
2. Silva RP, Valente GSC, Camacho ACLF. Risk management in the scope of nursing professionals in the hospital setting. *Rev Bras Enferm*. 2020;73(6).
3. Bienassis K, Slawomirski L, Klazinga N. The economics of patient safety Part IV: Safety in the workplace: Occupational safety as the bedrock of resilient health systems. 2021 sep.
4. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2022 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
5. Kim W, Jeong B. Exposure time to work-related hazards and factors affecting musculoskeletal pain in nurses. *Appl Sci (Basel)* . 2024;14(6):2468.
6. University of St. Augustine for Health Sciences. Nursing Shortage: A 2024 Data Study Reveals Key Insights [Internet]. 2024 [citado el 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.usa.edu/blog/nursing-shortage/>
7. Santana C, Gómez M, Dimas B, Martínez D. Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel. *Ciencia Latina* [Internet]. 2021 [citado el 5 de junio de 2025];5(4):4566–75. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/640>
8. Silva J, Batista de Carvalho A, Leite H, Oliveira E. Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Rev cuba enferm* [Internet]. 2020 [citado

- el 5 de junio de 2025];36(2). Disponible en: 1. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3738>
9. Huamán H, Maribel J. Evaluación del riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Ilo MINSa II-1, 2019 [Internet] [Tesis de titulación ]. [Perú]: Universidad José Carlos Mariátegui; 2019 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/787>
  10. Mendoza A, Lupaca P. Nivel del riesgo laboral en el profesional de enfermería de áreas críticas de la Clínica Centenario Peruano Japonesa, Pueblo Libre 2020 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; ; 2021 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62106>
  11. Grados D, Paulet P. Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2023 [Internet] [Tesis de especialidad ]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11251>
  12. Alafoo A, Mohamed ZM, Yusuf AM, Mubarak H, Alaradi S, Al-Malali A. Occupational Stress Risk and Its Impact on Job Performance Among Bahraini Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Cureus*. el 26 de diciembre de 2024;
  13. Alkubati SA, Alsaqri SH, Alrubaiee GG, Almoliky MA, Al-Qalah T, Pasay-an E, et al. The influence of anxiety and depression on critical care nurses' performance: A multicenter correlational study. *Australian Critical Care*. enero de 2025;38(1):101064.
  14. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs* [Internet]. 2022;31(5–6):633–41. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/jocn.15921>.
  15. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. The relationship between mental workload and job performance among Iranian

- nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag.* el 20 de septiembre de 2021;29(6):1723–32.
16. Ou YK, Liu Y, Chang YP, Lee BO. Relationship between Musculoskeletal Disorders and Work Performance of Nursing Staff: A Comparison of Hospital Nursing Departments. *Int J Environ Res Public Health.* el 2 de julio de 2021;18(13):7085.
  17. Chocca V, Condori I, Martinez. E. Riesgo laboral y desempeño laboral del enfermero/a en el servicio de emergencia, Hospital Regional Docente La Merced, Junín – 2024 [Internet]. [Junín ]: Universidad Nacional del Callao; 2024 [citado el 3 de julio de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/9318>
  18. Grados D. Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2023 [Internet] [Tesis de titulación]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: Universidad Norbert Wiener
  19. Calle Monzon Gianella Alexandra, Ruiz Jaramillo Jhossy Cecilia. Riesgos psicosociales y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia Hospital Regional Docente Las Mercedes, Chiclayo 2022 [Internet] [Tesis de titulación]. Repositorio Institucional - USS. [Chiclayo]: Universidad Señor de Sipan; 2024 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12454>
  20. Vera E. Riesgo ergonómico y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Leoncio Prado de Huamachuco [Internet] [Tesis de especialidad ]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/ca092117-e34b-40dd-9916-1f5140ad54da>
  21. Jiménez S, Gomez O. Riesgos laborales y desempeño de las enfermeras en centro quirúrgico del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren – Essalud. Callao. 202 [Internet] [Tesis de especialidad ]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2022 [citado

- el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6904>
22. Cárdenas C, Salomé F, De F, Humana M, Daniel ", Carrión A. Factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en el profesional de enfermería del centro quirúrgico Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019. Revista Médica Panacea [Internet]. el 24 de octubre de 2021 [citado el 5 de junio de 2025];10(2):89–93. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/431>
  23. ISOTools. Riesgo laboral: definición y conceptos básicos [Internet]. 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
  24. Quispe E, Centeno J. Identificación de los riesgos laborales y sus efectos en la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de la Caja Arequipa - Agencia La Pampilla, 2017 [Internet] [Tesis de especialidad ]. [Arequipa ]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f7d18d39-c90e-4760-b663-c9fd884364d9>
  25. Universidad Católica San Pablo. ¿Qué es un factor de riesgo en salud ocupacional? | UCSP [Internet]. 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>
  26. Riegel F, Crossetti M da GO, Martini JG, Nes AAG. Florence Nightingale's theory and her contributions to holistic critical thinking in nursing. Rev Bras Enferm. 2021;74(2).
  27. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de riesgos laborales - Seguridad y salud en el trabajo - Trabajo y jubilación - Ciudadanos - Tus derechos y obligaciones en la UE - Tu espacio europeo - Punto de Acceso General [Internet]. 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-)

europeso/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-  
jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html

28. Duran López P, López y López JG, Pérez Contreras I. Percepción del riesgo laboral en el personal de enfermería, que maneja medicamentos antineoplásicos. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*. el 30 de diciembre de 2024;5(4):1849–66.
29. Vásquez Meza MV, Arana Blas RD, Tercero Rivera T. Riesgos laborales en personal de salud: una revisión bibliográfica. *Revista Científica Estelí*. el 2 de febrero de 2025;(52):30–51.
30. Román Brito GA, Nava Gómez ME, Brito Ortíz JF, Juárez-García A, Brito Nava E. Intervenciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en personal de enfermería: Revisión sistemática. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*. el 25 de julio de 2024;5(2):1142–61.
31. Jiménez Juela N de J, Marjorie Jazmín VB, Yanchaguano Revelo AI, Andino Guamanzara X del P, Díaz Guerrero M del C. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Revisión sistemática de la literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. el 28 de marzo de 2025;9(2):754–75.
32. Universidad Nacional de la Plata. Riesgos Ergonómicos » UNLP [Internet]. 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: [https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad\\_higiene/riesgos-ergonomicos-8677-13677/](https://unlp.edu.ar/gestion/obras/seguridad_higiene/riesgos-ergonomicos-8677-13677/)
33. Monroy Caicedo SP, Montoya Torres J. Gestión de riesgos laborales y seguridad del paciente en entornos hospitalarios de la ciudad de Ibagué. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*. el 1 de enero de 2022;14(1).
34. Elizalde H, Sánchez I, Medina B, Montalván N. Riesgos ergonómicos del personal de Enfermería en Ecuador. *Revista InveCom*. 2024;4(2).
35. Amare TG, Tesfaye TT, Girmay B, Gebreagziabher TT. Exposure to Occupational Health Hazards Among Nursing and Midwifery

- Students During Clinical Practice. *Risk Manag Healthc Policy*. mayo de 2021;Volume 14:2211–20.
36. Setiyadi A, Levyda L, Sulistyadi K, Sukwika T. Knowledge and Perception of Nurses about Occupational Hazard with Nurse Characteristics. *Journal for Quality in Public Health*. el 31 de mayo de 2022;5(2):586–92.
  37. Heba Nasser Rayan, Samia Mohamed Adam, Hanaa Mohamed Abdrabou. Effect of Training Program Regarding Occupational Health Hazards on Nurse Interns' Knowledge and Practice. *Medico Legal Update*. el 12 de marzo de 2021;21(2):606–18.
  38. Garate D. Conocimiento sobre medidas de bioseguridad y riesgo laboral del personal de salud del servicio de obstetricia del Hospital de Chancay, 2016 [Internet] [Tesis de titulación]. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2296>
  39. Nankongnab N, Kongtip P, Tipayamongkholgul M, Silpasuwan P, Kaewboonchoo O, Luksamijarulkul P, et al. Occupational hazards, health conditions and personal protective equipment used among healthcare workers in hospitals, Thailand. *Human and Ecological Risk Assessment: An International Journal*. el 16 de marzo de 2021;27(3):804–24.
  40. Rainbow JG, Dolan HR, Farland L. Nurses' experiences of working while pregnant: A qualitative descriptive study. *Int J Nurs Stud*. diciembre de 2021;124:104092.
  41. Lebni JY, Azar FE, Sharma M, Zangeneh A, Kianipour N, Azizi SA, et al. Factors Affecting Occupational Hazards among Operating Room Personnel at Hospitals Affiliated in Western Iran: A Cross-Sectional Study. *J Public Health (Bangkok)*. el 24 de octubre de 2021;29(5):1225–32.
  42. Memarbashi E, Mohammadzadeh F, Boroujeny ZA, Lotfi M, Khodayari MT, Nasiri E, et al. The relationship between nurses' safety climate in the operating room and occupational injuries: A

- predictive correlational study. *Perioper Care Oper Room Manag.* septiembre de 2021;24:100206.
43. Malliarou M, Nikolentzos A, Papadopoulos D, Bekiari T, Sarafis P. ICU Nurse's Moral Distress as an Occupational Hazard Threatening Professional Quality of Life in the Time of Pandemic COVID 19. *Materia Socio Medica.* 2021;33(2):88.
  44. Solorzano O. Manual de conceptos de Riesgos y Factores de Riesgo Para Análisis de Peligrosidad [Internet]. 2018 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <http://www.mag.go.cr/sgmag/6E60.pdf>
  45. Pacheco R, Matilde Otero-Losada MOL. Metabolic syndrome and neuroprotection. *Interamerican Journal of Health Sciences.* el 17 de abril de 2023;3:151.
  46. Aguiar LL, Silva RA, Melo GAA, Pereira FGF, Lima MM de S, Caetano JÁ. Factors related to hemodialysis safety culture: integrative literature review. *Rev Bras Enferm.* 2020;73(6).
  47. Tang Q, Yan F, Yuan L, Tang Y, Chen H, Sun Y, et al. Enhancing laboratory biosafety management: a comprehensive strategy from theory to practice. *Front Public Health.* el 20 de septiembre de 2024;12.
  48. Sarwar S, Vijayan V. Pakistan's experience with risk assessment training and implementation of concepts from the 4th edition of the WHO laboratory biosafety manual. *J Biosaf Biosecur.* diciembre de 2021;3(2):99–107.
  49. Budhiraja S. Can continuous learning amplify employees' change-efficacy and contextual performance? Evidence from post-merger Indian organization. *Int J Manpow.* 2021;42(6):1144–58.
  50. Lv C, Gan Y, Feng J, Yan S, He H, Han X. Occupational stress of physicians and nurses in emergency departments after contracting COVID-19 and its influencing factors: a cross-sectional study. *Front Public Health.* el 18 de mayo de 2023;11.
  51. Kibunja BK, Musembi HM, Kimani RW, Gatimu SM. Prevalence and Effect of Workplace Violence against Emergency Nurses at a Tertiary

- Hospital in Kenya: A Cross-Sectional Study. *Saf Health Work*. junio de 2021;12(2):249–54.
52. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 [Internet] [Tesis de titulación]. Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14272>
  53. Machuca S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María [Internet] [Tesis de titulación]. Universidad de Huánuco ; 2018 [citado el 5 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/280>
  54. Mamani CT, Atencio DQ. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)* [Internet]. el 15 de diciembre de 2020 [citado el 5 de junio de 2025];20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5400>
  55. Arco-Canoles O del C De, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ Salud* [Internet]. el 1 de mayo de 2018 [citado el 5 de junio de 2025];20(2):171–82. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>
  56. Carrillo Algarra AJ, Martínez Pinto PC, Taborda Sánchez SC, Carrillo Algarra AJ, Martínez Pinto PC, Taborda Sánchez SC. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2018 [citado el 5 de junio de 2025];34(2):421–32. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000200015&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200015&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  57. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *J Clin Nurs*. el 20 de marzo de 2022;31(5–6):633–41.

58. Jung S, Park H. Factors Influencing Nursing Professionalism on the Nursing Performance in Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. el 30 de noviembre de 2022;29(4):451–60.
59. María Teresa Antonio Javier A, María Nava Rogel R. Validación de la escala de conductas laborales contraproducentes de entornos virtuales en México, 2022. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología [Internet]*. el 1 de diciembre de 2023 [citado el 5 de junio de 2025];16(48):21–21. Disponible en: <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/6499>
60. Bibi A, Sohni ., Ur-Rehman A, Ahmed F, Iqbal N, Sultan A. Factors That Affect the Performance of Undergraduate Nursing Students of Khyber Pukhtankhwa, Pakistan. *Pakistan Journal of Health Sciences*. el 31 de agosto de 2022;33–7.
61. Alsadaan N, Salameh B, Reshia FAE, Alruwaili RF, Alruwaili M, Awad Ali SA, et al. Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. el 2 de enero de 2023;60.
62. Rosales Infantes RA, Calvo Gastañaduy CC, Santa Cruz Terán FF. Manejo de residuos sólidos hospitalarios y riesgo laboral del enfermero. *Rev cient salud UNITEPC [Internet]*. 2023 [citado el 5 de junio de 2025];17–25. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2520-98252023000200017&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2520-98252023000200017&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
63. Mohamed Mohamed Bayoumy H, Alsayed S. Investigating Relationship of Perceived Learning Engagement, Motivation, and Academic Performance Among Nursing Students: A Multisite Study. *Adv Med Educ Pract*. abril de 2021;Volume 12:351–69.
64. Sharma S, Talib P, Singh G. Review of Studies on Stress, Job Satisfaction and Resilience among Nursing Professionals. *Indian*

- Journal of Continuing Nursing Education. julio de 2021;22(2):215–20.
65. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2a ed. Vol. 1. México: Mc Graw Hill Education; 2023.
  66. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev Medica Sanitas [Internet]. 2018 [citado el 12 de junio de 2025];21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
  67. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6a ed. Vol. 1. 2018.
  68. López J. Muestra estadística. [Internet]. 2018 [citado el 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
  69. Jurado K. El personal de enfermería y su exposición a riesgos laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau 2017 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018 [citado el 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7344>
  70. Camacho P. Carga laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública - privada, Lima 2023 [Internet] [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado el 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131473>

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

**Responsables:** Jackeline Bayona Espinoza y Betzabell Huayra Hernandez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b> P.E.1: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> O.E.1: Identificar la relación entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>O.E.2: Identificar la relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>O.E.3:</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H.E.1: Existe relación significativa entre los riesgos laborales físicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>H.E.2: Existe relación significativa entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>H.E.3: Existe relación significativa entre los riesgos laborales</p>	<p><b>Variable 1:</b> Riesgos laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Riesgos Físicos D.2: Riesgos Ergonómicos D.3: Riesgos Psicosociales D.4: Riesgos Biológicos D.5: Riesgos Químicos</p> <p><b>Variable 2:</b> Desempeño del profesional de enfermería</p> <p><b>Dimensiones:</b> D.1: Desempeño de tareas D.2: Desempeño contextual D.3.: Desempeño contraproducente</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b> 80 profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b></p>

<p>psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p> <p>P.E.5: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025?</p>	<p>Identificar la relación entre los riesgos laborales psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>O.E.4: Identificar la relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>O.E.5: Identificar la relación entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p>	<p>psicosociales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>H.E.4: Existe relación significativa entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p> <p>H.E.5: Existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025</p>		<p>Descriptivo Inferencial</p>
--	---	---	--	--------------------------------

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIOS SOBRE RIESGOS LABORALES

Buenas tardes, soy la licenciada \_\_\_\_\_ estoy realizando un estudio que permita conocer los riesgos laborales que usted experimenta en su trabajo.

El cuestionario no tiene respuestas buenas o malas. Es de carácter anónimo.

Gracias por su contribución.

#### **Datos demográficos**

##### **1. Edad:**

- a) 20–29 años
- b) 30–39 años
- c) 40–49 años
- d) 50 años a más

##### **2. Sexo:**

- a) Femenino
- b) Masculino

##### **3. Estado civil:**

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a) o conviviente
- c) Divorciado(a)
- d) Viudo(a)

##### **4. Años de trabajo en el Hospital**

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

##### **5. Turno de trabajo habitual:**

- a) Turno diurno
- b) Turno nocturno
- c) Turno rotativo

##### **6. Tipo de contrato o jornada laboral:**

- a) Nombrado
- b) Contratado
- c) Tiempo completo

d) Medio tiempo

e) Tercero / locador / externo

**Instrucciones:**

-Leer cuidadosamente cada uno de los ítems

-Seleccionar la alternativa de respuesta que considere según su valoración.

-Marcar con una equis (X) la alternativa de respuesta seleccionada

-De no comprender alguno de los ítems consúltelo con la investigadora

Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) Nunca (1)

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>Riesgos Físicos</b>						
1	La iluminación artificial es la adecuada					
2	Existe ruidos perturbadores en su trabajo					
3	La ventilación es adecuada					
4	Utiliza medidas protectoras cuando se expone a radiaciones					
5	Los espacios físicos y ubicación de equipos facilitan el desempeño de su trabajo					
<b>Riesgos Ergonómicos</b>						
6	Manipula cargas pesadas (más de 8 kilos)					
7	Le ha provocado algún problema de salud la manipulación pesada de cargas					
8	Utiliza mecánica corporal para manejo de cargas					
9	Permanece de pie largos periodos de tiempo					
10	Realiza sobreesfuerzos al movilizar y/o trasladar pacientes					
11	Durante su quehacer laboral Ud. Toma algún tiempo para realizar pausas activas y/o descanso					
<b>Riesgos Psicosociales</b>						
12	El aérea de trabajo donde labora le brinda estímulos					
13	Siente que su trabajo es reconocido por el servicio					
14	Mantiene una adecuada interrelación con sus compañeros de trabajo					
15	El número de personal es adecuado					
16	Trabaja bajo de presión					
17	Presenta sobrecarga laboral					
18	La organización de trabajo en el servicio es para usted adecuada					
<b>Riesgos Biológicos</b>						
19	Cumple con todos los principios de bioseguridad (Universalidad, Barreras protectoras y eliminación de material contaminado).					
20	Practica el lavado de manos antes y después de la atención de cada paciente					

<b>21</b>	Cuenta con elementos necesarios para su protección personal					
<b>22</b>	Manipula fluidos corporales					
<b>23</b>	Descarta material punzocortante en contenedores adecuados					
<b>Riesgos Químicos</b>						
<b>24</b>	Se expone a sustancias químicas (gases anestésicos, desinfectante de alto nivel)					
<b>25</b>	Las sustancias químicas le producen algún problema de salud					
<b>26</b>	Usa todas las medidas protectoras cuando manipula desinfectante de alto nivel (mandil, mascarilla, gorro, gafas, guantes)					

**Fuente:**

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado\\_tk.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7344/Jurado_tk.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

**1 Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre**

N		1	2	3	4	5
<b>DESEMPEÑO DE TAREAS</b>						
1	Busca diversas formas para planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo					
2	La planificación de sus actividades considera que es óptima					
3	Siempre ha tenido en mente los resultados que tiene que lograr en su trabajo					
4	Tiene la capacidad de separar los temas laborales de los personales					
5	Tiene la capacidad de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo					
6	Su colaboración con los demás es muy productiva					
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
7	Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a mejorar la atención en el servicio.					
8	Empieza nuevas tareas por sí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas					
9	Ha dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
10	Ha trabajado para mantener al día mis competencias laborales					
11	Ha desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
12	Ha buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13	Participa activamente en las reuniones que se programan en el servicio					
<b>DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE</b>						
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo					
15	Ha empeorado los problemas del trabajo					
16	Se ha centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos					
17	Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio, para la atención segura y rápida del paciente					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/131473>

## Anexo 03: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. **DATOS GENERALES** *Riesgo Laboral y Desempeño del Profesional de Emergencia del Hospital San Juan de Dios, 2025*  
 Título de la Investigación: *de Emergencia del Hospital San Juan de Dios, 2025*  
 Nombre del Experto: *Mariella Jesús Muñante González*

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno

*Mariella J. Muñante G.*  
 GORE ICA DIRESA ICA  
 Lic. Ent. CEP 22199 REE 3. 1

Apellidos y Nombres del validador:  
 Grado académico: *Docencia Universitaria*  
 N°. DNI: *22273409*



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. **DATOS GENERALES** Riesgo Laboral y Desempeño del Profesional de  
 Título de la Investigación: *Eficiencia del Hospital San Juan de Dios, 2025*  
 Nombre del Experto: *Amador Barrios Quispe*

II. **ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. **OBSERVACIONES GENERALES**

*Ninguna*

GOPE ICA DIRESA ICA  
*Amador Barrios Quispe*  
 Amador Barrios Quispe  
 Grado académico:  
 N°. DNI: 41012673



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES **RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2025**  
 Título de la Investigación: **ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2025**  
 Nombre del Experto: **Hercilia Quevedo Medina**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNO

*Hercilia Quevedo Medina*  
**Mg. Hercilia Quevedo Medina**  
 CM: 1022291445  
 DOCENTE

Apellidos y Nombres del validador:  
 Grado académico:  
 N°. DNI: 22291445



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Riesgo Laboral y Desempeño del Profesional de enfermería del hospital San Juan de Dios, 2025
Nombre del Experto: Ormeno Quijandria, Maria del Carmen

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Table with 4 columns: Aspectos Para Evaluar, Descripción, Evaluación (Cumple/ No cumple), Preguntas por corregir. Rows include Clarity, Objectivity, Convenience, Organization, Sufficiency, Intentionality, Consistency, Coherence, Structure, and Relevance.

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguno

GOREICA - DIRESA - ICA
LIC. Maria del Carmen Ormeno Quijandria
ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA
Apellidos y Nombres del validador:
Grado académico:
Nº. DNI: 2225 5543



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Riesgo Laboral y desempeño del Profesional de  
Título de la Investigación: enfermería... del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025.

Nombre del Experto: Castañeda Riveros, Josefina Elizabeth

#### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

#### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

  
Mg. Josefina Castañeda Riveros  
C.M. 102/406933  
DOCENTE

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: 21406933



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2013.

Nombre del Experto: Dra. Martha Mercedes Vargas Martínez

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

ninguno

*Martha Mercedes Vargas Martínez*

Apellidos y Nombres del validador:  
Grado académico: Magister en Maestría en Gestión en Salud  
N°. DNI: 22277747

RIESGOS LABORALES																										
N°	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26
1	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
2	5	5	4	2	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4	4	3	3	4	3	5
3	3	5	3	5	2	4	2	3	3	4	5	3	1	5	3	3	5	3	5	2	4	2	3	3	4	5
4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	2	5	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2
5	5	1	1	1	3	2	1	5	3	4	5	5	4	2	1	5	1	1	1	3	2	1	5	3	4	5
6	5	2	5	2	1	5	4	3	4	3	1	1	5	3	5	5	2	5	2	1	5	4	3	4	3	1
7	2	1	2	5	1	5	2	5	3	3	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	5	2	5	3	3	2
8	5	4	4	3	5	1	2	3	3	5	5	1	5	1	4	5	4	4	3	5	1	2	3	3	5	5
9	5	3	5	5	2	5	2	5	2	1	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	5	2	5	2	1	5
10	1	5	2	2	5	2	2	4	2	3	3	4	5	2	3	1	5	2	2	5	2	2	4	2	3	3
11	1	2	4	2	2	5	1	5	2	4	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	5	1	5	2	4	3
12	3	3	2	3	2	1	1	5	2	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	5	2	5	5
13	2	3	3	4	3	1	2	3	5	3	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	1	2	3	5	3	1
14	2	4	3	1	5	4	5	3	4	2	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	4	5	3	4	2	3
15	5	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	5	4	1	4	5	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2
16	1	5	1	1	1	2	1	5	3	5	3	2	3	5	4	1	5	1	1	1	2	1	5	3	5	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
19	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
20	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1

DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA																		
N°	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18
1	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
2	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4	4	3	3	4	3	5
3	3	4	5	3	1	5	3	3	5	3	5	2	4	2	3	3	4	5
4	5	5	2	2	5	2	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2
5	3	4	5	5	4	2	1	5	1	1	1	3	2	1	5	3	4	5
6	4	3	1	1	5	3	5	5	2	5	2	1	5	4	3	4	3	1
7	3	3	2	5	5	1	3	2	1	2	5	1	5	2	5	3	3	2
8	3	5	5	1	5	1	4	5	4	4	3	5	1	2	3	3	5	5
9	2	1	5	5	3	4	4	5	3	5	5	2	5	2	5	2	1	5
10	2	3	3	4	5	2	3	1	5	2	2	5	2	2	4	2	3	3
11	2	4	3	2	4	1	4	1	2	4	2	2	5	1	5	2	4	3
12	2	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	5	2	5	5
13	5	3	1	1	4	2	4	2	3	3	4	3	1	2	3	5	3	1
14	4	2	3	1	2	5	2	2	4	3	1	5	4	5	3	4	2	3
15	2	3	2	5	4	1	4	5	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2
16	3	5	3	2	3	5	4	1	5	1	1	1	2	1	5	3	5	3
17	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
19	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
20	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1

## Variable Riesgos Laborales

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	26

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	69,65	424,134	,613	,916
Item02	69,75	435,461	,558	,917
Item03	70,00	436,000	,632	,916
Item04	70,25	446,934	,385	,920
Item05	70,20	436,063	,532	,917
Item06	69,95	439,734	,453	,919
Item07	70,50	444,789	,469	,918
Item08	69,35	433,713	,592	,916
Item09	69,90	436,516	,633	,916
Item10	69,60	438,463	,515	,918
Item11	69,80	424,484	,641	,915
Item12	69,95	448,997	,281	,922
Item13	69,55	431,734	,564	,917
Item14	70,25	446,934	,361	,920
Item15	69,85	434,450	,658	,915
Item16	69,65	424,134	,613	,916
Item17	69,75	435,461	,558	,917
Item18	70,00	436,000	,632	,916
Item19	70,25	446,934	,385	,920
Item20	70,20	436,063	,532	,917
Item21	69,95	439,734	,453	,919
Item22	70,50	444,789	,469	,918
Item23	69,35	433,713	,592	,916
Item24	69,90	436,516	,633	,916
Item25	69,60	438,463	,515	,918
Item26	69,80	424,484	,641	,915

## Variable Desempeño del profesional

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	47,95	207,629	,621	,877
Item02	47,65	205,818	,582	,878
Item03	47,85	198,134	,656	,875
Item04	48,00	215,579	,277	,889
Item05	47,60	204,253	,551	,879
Item06	48,30	215,063	,339	,886
Item07	47,90	206,516	,637	,877
Item08	47,70	200,642	,565	,879
Item09	47,80	207,011	,541	,879
Item10	48,05	210,155	,536	,880
Item11	48,30	216,326	,331	,886
Item12	48,25	208,092	,498	,881
Item13	48,00	212,632	,371	,885
Item14	48,55	215,945	,381	,884
Item15	47,40	204,042	,621	,877
Item16	47,95	207,629	,621	,877
Item17	47,65	205,818	,582	,878
Item18	47,85	198,134	,656	,875

Anexo 04: Base de datos

RIESGOS LABORALES																																	
N°	RIESGOS FÍSICOS					RIESGOS ERGONÓMICOS						RIESGOS PSICOSOCIALES						RIESGOS BIOLÓGICOS					RIESGOS QUÍMICOS			V	D1	D2	D3	D4	D5		
	lte m 01	lte m 02	lte m 03	lte m 04	lte m 05	lte m 06	lte m 07	lte m 08	lte m 09	lte m 10	lte m 11	lte m 12	lte m 13	lte m 14	lte m 15	lte m 16	lte m 17	lte m 18	lte m 19	lte m 20	lte m 21	lte m 22	lte m 23	lte m 24	lte m 25							lte m 26	
1	2	4	5	3	3	2	5	3	1	3	1	5	4	2	1	3	2	5	3	1	5	5	2	4	2	5	8	1	1	1	2	1	1
2	1	4	1	4	2	4	5	4	2	3	1	4	3	1	5	1	2	5	3	3	5	3	5	4	5	3	8	3	1	1	2	1	1
3	2	3	5	1	5	5	4	5	1	1	2	5	5	3	5	1	4	5	2	3	1	1	3	4	4	1	8	1	1	1	2	1	9
4	2	5	2	3	2	1	4	1	1	5	4	4	4	5	2	2	3	2	1	1	2	5	2	2	5	3	7	3	1	1	2	1	1
5	1	2	2	3	3	2	4	5	5	5	1	3	5	2	4	1	2	5	2	3	4	3	2	5	2	2	7	8	1	2	2	1	9
6	4	4	3	5	5	1	1	1	5	4	4	3	5	4	1	4	2	5	5	2	2	4	3	3	4	1	8	5	2	1	2	1	8
7	3	3	5	4	2	2	1	2	2	2	1	1	3	5	5	5	3	1	5	1	2	4	1	4	3	5	7	5	1	1	2	1	1
8	4	4	4	1	2	2	4	1	2	5	1	4	4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	4	3	5	2	7	3	1	1	1	1	1
9	5	4	2	2	4	4	1	2	2	1	2	5	2	1	1	1	5	4	1	4	1	2	5	1	3	6	6	1	1	1	1	1	9
10	4	2	1	1	1	2	3	2	2	5	4	4	1	2	3	4	3	5	1	4	3	2	5	4	2	3	7	3	9	1	2	1	9
11	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	1	4	3	1	5	1	4	5	1	1	8	7	1	2	2	1	3	

1 2	4	3	3	1	1	2	3	4	5	4	4	2	5	3	2	2	5	2	1	1	2	1	4	1	2	1	6 8	1 2	2 2	2 1	9	4
1 3	4	1	2	5	5	3	3	2	5	4	3	4	1	3	3	2	5	1	5	5	3	5	1	2	5	5	8 7	1 7	2 0	1 9	1 9	1 2
1 4	3	1	4	5	3	2	2	4	5	2	1	2	2	4	5	5	1	3	4	3	2	5	4	3	4	5	8 4	1 6	1 6	2 2	1 8	1 2
1 5	5	4	2	5	3	1	1	2	3	4	2	2	4	2	1	4	5	3	3	2	3	3	3	1	5	5	7 8	1 9	1 3	2 1	1 4	1 1
1 6	5	1	1	2	3	4	2	4	1	3	1	5	5	1	1	4	3	3	3	2	1	1	1	1	4	1	6 3	1 2	1 5	2 2	8	6
1 7	2	2	5	4	5	5	5	1	5	4	1	1	5	2	2	2	4	1	5	1	4	1	5	2	2	2	7 8	1 8	2 1	1 7	1 6	6
1 8	3	3	5	3	3	2	4	4	3	5	2	4	1	3	2	2	5	2	4	2	2	1	2	4	3	4	7 8	1 7	2 0	1 9	1 1	1 1
1 9	2	1	2	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	4	2	2	3	1	4	3	2	1	4	3	3	4	6 7	1 0	1 6	1 7	1 4	1 0
2 0	1	1	3	4	5	4	3	2	4	3	1	1	5	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	1	6 5	1 4	1 7	1 7	1 2	5
2 1	1	2	1	3	5	2	5	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	4	4	4	1	2	1	4	3	4	7 9	1 2	2 2	2 2	1 2	1 1
2 2	2	3	3	4	3	3	2	3	1	1	2	4	2	4	2	3	1	4	1	5	5	1	2	4	5	1	7 1	1 5	1 2	2 0	1 4	1 0
2 3	1	4	5	3	4	1	5	1	5	1	2	5	1	2	5	5	3	3	4	1	4	1	2	4	3	1	7 6	1 7	1 5	2 4	1 2	8
2 4	3	1	2	1	5	4	1	5	4	4	2	2	3	2	1	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	7 5	1 2	2 0	1 7	1 7	9
2 5	3	1	1	1	5	3	3	5	1	2	5	5	3	4	4	5	3	1	5	4	5	4	5	1	1	1	8 1	1 1	1 9	2 5	2 3	3
2 6	5	1	5	1	2	4	1	1	1	5	2	2	1	1	5	4	3	1	4	1	3	2	5	3	4	3	7 0	1 4	1 4	1 7	1 5	1 0
2 7	2	5	2	1	3	1	3	3	3	4	3	1	5	1	3	4	2	1	3	3	1	2	5	4	2	1	6 8	1 3	1 7	1 7	1 4	7
2 8	3	4	4	3	2	3	1	3	1	3	1	4	2	5	3	5	1	4	2	4	5	4	2	2	1	1	7 3	1 6	1 2	2 4	1 7	4

29	5	5	1	2	5	1	3	1	4	2	5	4	3	4	2	5	4	3	3	2	4	5	2	2	1	4	82	18	16	25	16	7
30	1	3	3	3	2	3	2	3	5	3	1	3	2	2	2	3	3	1	2	4	1	2	4	1	3	4	66	12	17	16	13	8
31	1	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	4	2	5	5	3	80	18	20	16	13	13
32	5	5	1	2	1	3	4	1	2	5	3	4	5	3	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	2	84	14	18	24	20	8
33	3	1	4	3	5	2	1	3	1	1	2	5	3	3	5	1	1	3	1	2	1	4	1	2	1	2	61	16	10	21	9	5
34	2	1	5	5	2	3	4	3	5	1	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	2	4	2	3	5	3	89	15	20	27	16	11
35	5	3	1	4	5	2	1	1	1	1	5	1	5	5	5	4	2	1	1	3	5	3	1	3	5	5	78	18	11	23	13	13
36	3	1	3	5	4	3	3	4	2	5	1	4	5	1	2	1	4	1	2	2	5	2	1	5	3	1	73	16	18	18	12	9
37	4	2	3	4	2	5	5	5	3	2	5	1	2	3	5	1	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	86	15	25	20	16	10
38	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	3	4	1	3	4	2	2	2	2	4	79	14	18	27	12	8
39	5	5	3	1	5	1	5	2	5	1	4	2	2	4	3	4	5	2	1	4	4	4	1	5	2	4	84	19	18	22	14	11
40	3	2	5	3	4	3	1	5	3	1	5	2	4	4	5	1	4	2	3	2	4	2	3	5	1	2	79	17	18	22	14	8
41	4	4	2	4	5	2	1	1	4	4	1	1	3	2	4	1	3	2	1	1	4	2	3	1	3	4	67	19	13	16	11	8
42	5	4	1	4	3	5	5	4	1	1	2	5	4	2	3	4	3	5	2	5	2	3	3	5	3	3	87	17	18	26	15	11
43	5	2	3	5	3	5	4	2	4	4	4	1	1	3	3	5	1	3	5	4	2	4	3	2	4	3	85	18	23	17	18	9
44	3	2	3	5	3	5	4	5	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	4	2	5	3	1	4	1	71	16	19	15	15	6
45	3	5	5	3	4	1	3	2	1	2	2	1	3	4	3	1	4	1	4	3	1	3	5	5	4	2	75	20	11	17	16	11

46	4	4	5	1	2	5	1	5	4	1	5	2	5	5	5	2	3	2	4	1	5	4	4	3	3	4	8	1	2	2	1	1
47	5	1	3	2	1	3	1	1	5	2	3	1	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	3	3	1	6	1	1	1	1	7
48	1	5	2	5	5	3	5	4	1	3	4	3	3	4	4	5	3	1	5	4	2	4	5	1	4	2	8	1	2	2	2	7
49	5	4	5	2	1	5	4	1	2	2	1	3	5	5	2	2	3	4	4	1	4	1	5	1	2	3	7	1	1	2	1	6
50	1	5	5	3	1	4	2	4	2	2	2	4	5	5	1	2	2	2	5	1	4	2	4	5	1	3	7	1	1	2	1	9
51	5	2	2	3	1	3	4	2	2	3	1	2	1	3	4	4	3	5	5	1	4	4	2	2	5	4	7	1	1	2	1	1
52	4	4	2	4	1	1	1	5	3	4	3	2	4	2	5	2	1	1	3	4	5	4	2	5	5	1	7	1	1	1	1	1
53	2	3	3	4	4	5	2	5	3	5	4	1	3	1	3	4	1	2	3	5	2	2	3	2	5	3	8	1	2	1	1	1
54	3	5	4	3	4	1	5	3	4	1	4	3	4	2	1	1	5	4	1	1	3	4	1	1	5	2	7	1	1	2	1	8
55	1	4	4	1	1	3	1	2	2	3	2	1	4	1	4	1	5	4	1	4	3	4	3	4	3	3	6	1	1	2	1	1
56	1	3	5	3	3	1	3	2	2	4	1	5	4	2	2	5	5	1	5	3	5	2	3	2	1	2	7	1	1	2	1	5
57	2	3	1	3	4	2	4	2	1	5	4	2	5	4	1	3	4	4	4	1	1	5	3	2	3	5	7	1	1	2	1	1
58	3	1	4	2	3	4	1	2	5	2	2	1	2	4	1	1	4	1	4	1	4	5	2	4	3	2	6	1	1	1	1	9
59	2	3	2	2	1	4	2	5	2	2	1	1	2	2	2	5	1	4	1	5	4	4	4	5	1	2	6	1	1	1	1	8
60	5	2	1	5	4	5	1	2	4	4	1	2	5	2	2	1	4	4	2	5	1	1	4	2	4	1	7	1	1	2	1	7
61	1	2	1	5	3	5	2	5	2	4	1	4	4	5	1	1	5	5	1	1	2	5	5	2	4	4	8	1	1	2	1	1
62	1	1	3	2	4	4	5	3	4	1	5	2	2	2	3	2	3	4	1	5	4	4	2	5	4	4	8	1	2	1	1	1

63	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	4	3	1	1	5	3	3	3	3	3	3	5	1	2	3	67	9	1	2	1	7	6
64	5	4	5	3	3	3	5	3	4	3	2	4	1	1	5	5	3	5	3	1	4	2	4	5	2	4	89	2	2	2	1	1	
65	1	3	3	5	4	4	3	2	1	1	1	4	3	4	5	4	5	4	3	1	1	5	2	4	1	5	79	1	1	2	1	1	
66	5	2	1	3	1	1	4	2	5	2	4	4	2	2	4	4	1	4	1	5	1	2	2	1	2	5	70	1	1	2	1	8	
67	3	3	5	5	1	5	5	3	4	3	2	3	1	4	3	2	2	1	4	4	4	2	1	5	3	1	79	1	2	1	1	9	
68	4	4	1	5	2	3	2	2	4	1	3	4	5	5	3	3	1	3	2	3	2	1	5	4	4	4	80	1	1	2	1	1	
69	5	5	5	3	1	5	1	5	1	5	4	4	2	1	5	1	1	1	5	4	1	5	5	5	5	2	87	1	2	1	2	1	
70	4	2	2	2	4	4	2	1	3	2	2	3	1	1	1	4	4	2	2	4	1	3	3	4	2	1	64	1	1	1	1	7	
71	4	2	3	4	5	5	2	3	4	5	1	2	5	1	5	4	2	2	1	5	2	5	2	4	1	2	81	1	2	2	1	7	
72	5	5	5	2	1	5	3	4	2	1	2	2	2	5	2	2	1	1	2	3	3	3	5	1	1	4	72	1	1	1	1	6	
73	3	2	1	2	1	5	4	5	3	5	2	5	1	1	5	4	3	1	5	2	1	4	3	2	3	4	77	9	2	2	1	9	
74	3	5	1	4	1	2	3	2	1	1	4	5	2	3	3	5	1	1	4	1	4	4	3	1	2	5	71	1	1	2	1	8	
75	5	5	2	4	3	3	1	5	3	3	3	1	2	1	1	5	1	2	4	4	2	2	3	3	2	1	71	1	1	1	1	6	
76	5	3	2	1	4	3	2	1	4	2	2	1	5	5	1	2	1	1	4	5	5	2	4	2	5	5	77	1	1	1	2	1	
77	1	3	4	1	2	5	3	4	2	1	3	2	3	4	2	3	5	5	3	4	4	3	4	3	2	1	77	1	1	2	1	6	
78	4	5	5	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	5	4	3	3	1	1	3	1	4	1	1	4	66	1	1	2	1	6	
79	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	1	3	1	3	3	5	5	3	1	4	1	1	5	4	2	5	79	1	1	2	1	1	

8	3	1	4	4	3	1	1	5	4	5	2	4	1	4	1	5	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4	7	1	1	1	1	9	
0																																	
DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA																																	
N°	DESEMPEÑO DE TAREAS						DESEMPEÑO CONTEXTUAL							DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE						V1	D 1	D 2	D 3										
	ltem01	ltem02	ltem03	ltem04	ltem05	ltem06	ltem07	ltem08	ltem09	ltem10	ltem11	ltem12	ltem13	ltem14	ltem15	ltem16	ltem17	ltem18															
1	3	5	1	3	4	1	5	4	2	2	4	4	3	2	2	1	5	5	56	17	24	15											
2	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	4	3	1	3	2	3	44	16	16	12											
3	4	2	3	3	1	2	5	5	1	5	4	2	1	4	3	4	1	4	54	15	23	16											
4	1	1	3	1	2	2	2	5	4	5	1	3	2	4	3	2	2	4	47	10	22	15											
5	4	4	1	4	4	4	5	2	3	3	2	1	1	5	4	3	2	3	55	21	17	17											
6	1	4	5	1	2	3	3	2	1	3	2	1	5	3	2	4	4	3	49	16	17	16											
7	1	4	5	5	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	5	1	4	1	58	22	22	14											
8	2	1	2	4	1	3	2	1	5	5	4	5	4	2	5	4	5	3	58	13	26	19											
9	2	2	2	4	2	3	3	5	5	3	3	2	4	3	5	1	1	1	51	15	25	11											
10	1	4	3	4	5	2	1	4	5	2	2	1	4	1	4	5	1	2	51	19	19	13											
11	2	1	2	3	3	5	1	5	5	2	2	1	1	4	1	5	2	2	47	16	17	14											
12	2	1	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	3	5	3	4	5	4	59	17	21	21											
13	5	1	2	2	2	2	1	5	4	4	3	5	3	2	5	1	4	3	54	14	25	15											

14	5	1	1	3	4	1	2	4	3	4	2	4	5	4	3	5	5	3	59	15	24	20
15	5	2	1	1	1	5	1	4	2	4	2	4	2	2	5	5	2	1	49	15	19	15
16	5	4	2	2	1	2	5	3	3	4	3	4	5	5	4	2	4	2	60	16	27	17
17	3	2	3	1	3	2	2	1	3	5	4	5	4	3	4	5	1	2	53	14	24	15
18	4	2	2	3	1	5	3	3	1	5	1	2	1	4	4	3	3	3	50	17	16	17
19	5	1	2	1	4	3	1	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	46	16	17	13
20	5	4	1	2	2	2	1	4	2	1	5	3	3	4	1	4	2	5	51	16	19	16
21	2	1	5	5	5	3	2	4	5	3	1	5	5	3	1	4	2	5	61	21	25	15
22	3	3	4	2	4	2	3	4	4	1	4	2	2	4	2	2	3	2	51	18	20	13
23	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	3	1	3	3	5	1	2	1	56	24	20	12
24	5	4	4	4	3	1	2	4	3	3	4	1	5	5	4	1	2	1	56	21	22	13
25	1	4	4	5	2	5	4	2	3	3	3	4	3	4	5	5	4	2	63	21	22	20
26	4	3	3	3	2	2	5	5	3	2	5	1	4	2	3	5	5	2	59	17	25	17
27	5	5	4	1	1	5	1	3	3	5	5	2	1	2	1	4	2	5	55	21	20	14
28	5	1	2	3	2	3	3	1	5	2	5	4	3	2	3	5	1	5	55	16	23	16
29	5	3	1	3	4	2	1	2	1	5	5	5	2	1	4	2	3	3	52	18	21	13
30	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	3	3	2	1	4	4	45	15	16	14

31	3	3	1	2	5	2	1	2	2	1	2	2	1	4	3	5	3	2	44	16	11	17
32	3	1	1	4	2	2	4	5	5	5	3	4	2	2	5	4	5	1	58	13	28	17
33	4	3	3	1	1	4	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	4	3	57	16	25	16
34	2	2	1	3	3	4	3	1	2	5	2	5	4	4	2	3	4	2	52	15	22	15
35	1	2	3	4	5	2	3	3	3	5	3	4	5	3	2	1	5	2	56	17	26	13
36	1	5	5	3	2	2	1	2	2	5	1	4	2	5	4	5	3	4	56	18	17	21
37	4	5	2	5	4	5	3	2	1	1	2	2	3	5	4	3	1	1	53	25	14	14
38	1	2	1	1	1	4	1	1	4	5	5	4	2	2	4	5	5	2	50	10	22	18
39	1	2	3	4	4	1	2	4	5	5	4	1	3	5	1	5	2	2	54	15	24	15
40	2	4	1	1	5	4	5	5	4	5	4	4	1	3	4	3	4	5	64	17	28	19
41	4	3	1	4	1	5	3	2	2	2	4	2	1	2	1	2	4	3	46	18	16	12
42	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	4	54	24	19	11
43	2	3	1	1	1	3	4	1	1	5	3	4	5	1	5	5	3	2	50	11	23	16
44	1	4	5	1	2	2	5	3	1	2	3	4	2	2	5	4	2	4	52	15	20	17
45	3	3	4	2	3	2	4	2	5	5	5	5	5	3	1	1	3	3	59	17	31	11
46	3	1	1	1	4	4	2	5	1	2	5	4	4	2	1	1	4	1	46	14	23	9
47	1	5	3	3	4	2	5	2	3	2	1	4	2	5	4	5	5	3	59	18	19	22

48	1	5	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	4	3	39	11	13	15
49	3	4	2	3	5	5	4	5	3	1	2	2	2	1	4	3	1	1	51	22	19	10
50	3	3	1	5	2	5	4	2	1	5	4	4	5	4	3	4	4	4	63	19	25	19
51	3	4	3	1	2	4	4	4	5	1	3	5	3	4	3	4	3	3	59	17	25	17
52	4	5	5	1	1	1	5	4	1	2	4	5	4	1	1	2	3	5	54	17	25	12
53	2	5	1	4	1	4	1	5	1	4	1	4	5	1	2	1	3	4	49	17	21	11
54	5	2	5	2	4	5	2	3	5	1	4	3	2	1	1	2	3	3	53	23	20	10
55	1	2	2	3	5	2	1	1	4	5	4	2	5	1	2	2	4	3	49	15	22	12
56	3	3	2	4	1	3	2	4	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	50	16	21	13
57	2	1	1	4	2	2	4	2	3	2	4	4	1	5	3	5	1	5	51	12	20	19
58	1	5	1	4	4	1	2	4	5	1	2	5	2	5	2	1	3	3	51	16	21	14
59	1	1	1	3	4	4	2	5	2	5	4	1	3	5	2	1	2	4	50	14	22	14
60	5	1	3	1	2	1	2	2	5	3	5	5	3	5	5	5	1	1	55	13	25	17
61	1	5	5	5	4	1	3	2	4	1	2	3	5	1	3	5	1	4	55	21	20	14
62	1	4	2	2	1	1	4	1	4	5	3	1	4	2	1	3	4	1	44	11	22	11
63	5	1	3	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	3	3	5	1	1	55	21	21	13
64	4	5	4	1	4	5	5	5	2	5	3	1	4	3	3	3	2	5	64	23	25	16

65	2	4	2	2	1	3	4	1	2	2	3	3	4	5	5	4	5	3	55	14	19	22
66	5	2	2	4	3	4	1	5	1	3	3	4	1	5	5	4	2	2	56	20	18	18
67	1	3	2	5	2	1	4	2	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	54	14	21	19
68	3	1	2	2	1	2	2	5	1	1	2	4	3	2	2	5	1	5	44	11	18	15
69	4	5	1	5	4	1	1	2	2	5	1	3	2	5	4	4	5	2	56	20	16	20
70	5	4	1	3	1	4	3	4	2	1	5	2	1	4	4	4	3	3	54	18	18	18
71	4	1	1	3	1	3	1	1	2	4	2	2	4	3	3	5	2	5	47	13	16	18
72	2	3	5	4	2	3	5	3	3	1	4	3	5	1	1	3	5	4	57	19	24	14
73	3	5	4	1	4	4	3	3	3	3	5	3	1	1	3	3	4	1	54	21	21	12
74	4	1	1	3	2	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	5	1	5	37	12	12	13
75	4	4	4	3	5	2	4	1	1	1	3	4	1	4	3	2	3	2	51	22	15	14
76	4	5	5	1	1	3	5	1	2	3	3	5	5	3	3	4	4	2	59	19	24	16
77	1	2	2	4	3	3	1	5	4	4	4	1	5	1	5	1	1	5	52	15	24	13
78	2	4	1	4	4	1	1	4	2	4	3	4	5	5	3	5	3	4	59	16	23	20
79	4	2	5	5	4	2	5	3	1	2	1	3	2	1	4	3	4	5	56	22	17	17
80	3	4	5	3	5	3	2	5	2	2	2	1	2	1	1	4	4	5	54	23	16	15

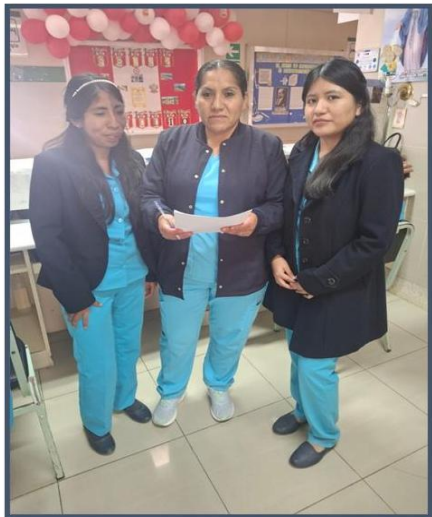
## Anexo 05: Evidencia fotográfica



Con la jefa del Hospital  
Luz Flores Conislla



Explicación a las licenciadas  
de los objetivos de estudio



Explicación a las licenciadas  
de cómo resolver las  
encuestas



Resolución de las encuestas  
por parte de las licenciadas

## Anexo 06: Documento de autorización de la ejecución de la tesis



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chincha Alta, 24 de Julio del 2025

**OFICIO N°1591-2025-UMH-FCS**

Dr. Q.F. José Cortez Salazar  
DIRECTOR  
U.E. 404 HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PISCO  
Presente.:



De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la autorización de la institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



**Mag. Jose Yonil Perez Gomez**  
DECANO (I)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

📍 Av. Abelardo Uta Huerta 459  
🌐 [autonomadica.edu.pe](http://autonomadica.edu.pe)



## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

### Hace Constar:

Que, **BAYONA ESPINOZA, Jackeline Mariam** identificada con código de estudiante **A191000125** y **HERNANDEZ HUAYRA, Betzabell Estefanny** identificada con código de estudiante **A181000251** del Programa Académico de **ENFERMERÍA**, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: **"RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2025"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 24 de Julio del 2025



**Mag. Jose Yomil Perez Gomez**  
DECANO (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA





Pisco, 01 de Agosto del 2025

**CARTA N° 176 - 2025- GORE ICA- DIRESA-UADEI**

Señorita : Betzabell Estefanny Hernández Huayra  
Jackelline Miriam Bayona Espinoza  
Alumnas de la Escuela Profesional de Enfermería  
De la Universidad Autónoma de Ica

Asunto : Aprobación a solicitud de recabar información para elaborar Tesis

Referencia : Constancia N° 1339-2025-CIEI-UPSJB

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarlas cordialmente al mismo tiempo darle a conocer que la Dirección a mi cargo aprueba su solicitud autorizándola a recabar información y realizar encuestas para el desarrollo de su Tesis titulado "RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2025" trabajo que será utilizado para optar el título de Licenciada Enfermería.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ICA  
DE ANEXOS HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PISCO  
**José Alberto Cortez Salazar**  
CCFF 01581  
DIRECTOR EJECUTIVO

JACS-DE-HSJD  
AGGC-J-UADEI  
C.C.  
Archí



## Anexo 07: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

"RIESGO LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, PISCO 2025."

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Bayona Espinoza Jackeline, Hernández Huayra Betzabell  
Estudiantes del programa académico de enfermería


**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad de "Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño del profesional de enfermería del Hospital San Juan de Dios, Pisco 2025". Al participar del estudio, deberá resolver un cuestionario de 26 ítems para la variable 1 RIESGOS LABORALES y de 18 ítems para la variable 2 DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERIA, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "Riesgo Laboral y Desempeño del Profesional de enfermería", el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 30 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera físico.

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, el/la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, 21 de Julio, de 2025

Firma:   
Apellidos y nombres: Tania Chica Grados  
DNI: 42572966

## Anexo 08: Informe de Turnitin al 17% de similitud

### 1758988587\_Bayona Espinoza y Hernández Huayra.docx

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid:3117504992648

Fecha de entrega

29 sep 2025, 8:14 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 sep 2025, 8:54 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1758988587\_Bayona Espinoza y Hernández Huayra.docx

Tamaño del archivo

3.9 MB

123 páginas

26.202 palabras

122.756 caracteres



Página 1 de 127 - Portada

Identificador de la entrega trnoid:3117504992648




# 17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**  
186 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Acti  
Ve a C

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	6%
2	Internet	hdl.handle.net	3%
3	Internet	repositorio.unac.edu.pe	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-27	1%
5	Internet	dspace.untr.u.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-01	<1%
7	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2025-03-03	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2018-08-07	<1%
10	Internet	repositorio.uwiler.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2025-02-15	<1%
13	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	unlandesec on 2024-04-28	<1%
15	Internet	www.tl.autonomadelca.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
17	Publicación	Parra Valdivia, Wilfredo. "Representaciones sociales en la diabetes mellitus tipo 2..."	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-20	<1%

}